

امكانية تطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية في المؤسسة التعليمية - دراسة حالة في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية

أ.م.د. نداء صالح مهدي
الكلية التقنية الادارية/ بغداد

مصطفى باسم جبار
الباحث

P: ISSN : 1813-6729
E : ISSN : 2707-1359

<http://doi.org/10.31272/JAE.43.2020.126.6>

مقبول للنشر بتاريخ : 2020/11/8

تاريخ أستلام البحث : 2020/10/20

المستخلص :

يهدف البحث الحالي الى دراسة امكانية تطبيق الحوكمة الاكاديمية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية من خلال قياس الفجوة بين الواقع الفعلي وابعاد الحوكمة الاكاديمية، أذ ينطلق البحث من مشكلة ان هناك غياب لتطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية في الكلية مما قد يؤثر سلبا على جودة مخرجات التعليم ، وقد عبر عنها بتساؤلات منها ، مامدى اهتمام الكلية المبحوثة بتطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية ؟ ماهي الفجوة بين واقع الكلية وابعاد الحوكمة الاكاديمية وما هي اسبابها ؟، واعتمد البحث منهج دراسة الحالة الذي يعتمد المعيشة الميدانية والملاحظة والمناقشة للوصول الى اهدافه، كما أستعملت قوائم الفحص (checklist) بوصفها اداة لجمع البيانات والمعلومات، واستعملت عدد من الادوات الاحصائية لقياس الفجوة وتحليلها، وقد اظهرت النتائج ان فجوة تطبيق الحوكمة الاكاديمية الاجمالية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية تبلغ (56.84%) الكلمات الرئيسية : الحوكمة الاكاديمية ، المؤسسة التعليمية



مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 126 / كانون الاول / 2020
الصفحات : 72-86

• مستل من رسالة ماجستير

المقدمة :

بعد موضوع الحوكمة في مجال التعليم من الموضوعات التي تستحوذ على اهتمام المؤسسات التعليمية والباحثين والمختصين في هذا المجال لما لها من دور في دعم المؤسسات التعليمية لتكون لها القدرة على مواكبة التغييرات والتطورات البيئية المستمرة في تحسين الخدمة التعليمية، كما ان المصلحة العامة تقتضي توفير خدمات التعليم بالجودة المطلوبة بهدف تحقيق الفائدة للمتعلمين والاطراف المستفيدة الاخرى ، ومن هنا تظهر الحاجة لنظام حوكمة خاص بالمؤسسات التعليمية للنهوض بالواقع التعليمي والمعرفي ، لذلك فان الحوكمة الاكاديمية تعبر عن الطريقة التي تدار بها جميع الانشطة التعليمية بما فيها الابحاث العلمية لتأكيد الجودة والابتكار والسمعة العلمية وجميع الاجراءات السليمة من خلال مجموعة من المعايير والاجراءات. انطلق البحث من مشكلة عبر عنها بعدد من التساؤلات، ونكمن اهمية البحث في محاولته تقديم أدلة رقمية واقعية مستوحاة من واقع التشخيص الفعلي لإدارة الكلية من اجل تحسين مخرجاتها التعليمية والبحثية واستعمل منهج دراسة الحالة للوصول الى اهدافه وباعتماد قوائم الفحص المعدة لهذا الغرض تتكون هيكلية البحث من اربع مباحث ، الأول منه خصص لمنهجية البحث ، اما المبحث الثاني تضمن الجانب النظري، واختص المبحث الثالث بالجانب العملي، لينتهي المبحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث في ضعف تطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية مما قد يؤثر سلباً على تحقيق جودة مخرجات التعليم، والتي شخصها الباحثان من خلال الزيارة الاولى للكلية، وعليه اثرت التساؤلات التالية للتعبير عن مشكلة البحث وكما ياتي:

- 1- مامدى اهتمام الكلية المبحوثة بتطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية ؟
- 2- ماهي الفجوة بين واقع الكلية وابعاد الحوكمة الاكاديمية وما هي اسبابها ؟

ثانياً: أهداف البحث

يسعى هذا البحث الى تحقيق الاهداف الأتية :

1. التعرف على واقع الحوكمة الاكاديمية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية.
2. تشخيص الفجوة بين واقع الكلية الفعلي وابعاد الحوكمة الاكاديمية .
3. تشخيص وارشاد الكلية الى نقاط القوة والضعف في تطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية .

ثالثاً: اهمية البحث

1. يعد البحث الحالي مساهمة علمية جادة لتشخيص واقع تطبيق ابعاد الحوكمة الاكاديمية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية ، مما يساعد إدارتها العليا في التعرف على نقاط القوة والضعف في إنشطاتها وإجراءاتها.
2. سيسهم البحث في تقديم أدلة رقمية واقعية مستوحاة من واقع التشخيص الفعلي لإدارة الكلية من اجل تحسين مخرجاتها التعليمية والبحثية.

رابعاً : منهج البحث

سيعتمد منهج دراسة الحالة (Case Study) ، وذلك لانه المنهج الملائم لتحقيق اهداف البحث، من خلال اعتماده في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة المدروسة، على المعايشة الميدانية واللقاءات مع المختصين والمناقشات بقصد الوصول الى الحقائق العلمية.

خامساً: حدود البحث

1. الحدود المكانية: اختبرت الكلية التقنية الهندسية الكهربائية، احدى المؤسسات التعليمية التابعة للجامعة التقنية الوسطى موقعاً لإجراء البحث .
2. الحدود الزمانية : أعمدت مدة إنجاز البحث للمدة من (2020/5/10) ولغاية (2020/7/27).

سادساً : اساليب جمع وتحليل البيانات وإستخراج النتائج

جرى اعداد قوائم الفحص بالاعتماد على ابعاد الحوكمة الاكاديمية وأعتماد المقياس السباعي (Likert) لتشخيص مستوى التطبيق والتوثيق في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية للحصول على الدقة المطلوبة، واطلع الباحثان على الأدلة والوثائق لأثبات والتأكد من صحة المعلومات من خلال المعايشة الميدانية، وقد حددت اوزان المقياس من (0-6) ، ومن ثم تحليل البيانات بشكل كمي وتفسير النتائج، ويوضح الجدول (1) فقرات المقياس السباعي واوزانه .

جدول (1)

المقياس السباعي لتحديد درجة التطابق مع المواصفة القياسية

مطبق كلياً موثق كلياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	مطبق كلياً غير موثق	مطبق جزئياً موثق كلياً	مطبق جزئياً موثق جزئياً	مطبق جزئياً غير موثق	غير مطبق غير موثق
6	5	4	3	2	1	0

المصدر: الخطيب، سمير كامل، (2008)، ادارة الجودة الشاملة والايزو- مدخل معاصر، دار المرئضى للنشر، بغداد، 326 .

استعملت المعادلات التالية لاستخراج النسبة المئوية لمدى المطابقة وحجم الفجوة وكما يأتي :

$$أ- \text{الوسط الحسابي المرجح} = \frac{\text{(الأوزان} \times \text{تكراراتها)}}{\text{مجموع التكرارات}} \dots\dots\dots (1)$$

$$ب- \text{النسبة المئوية لمدى المطابقة} = \frac{\text{الوسط الحسابي المرجح}}{\text{اعلى درجة في المقياس}} \dots\dots\dots (2)$$

$$ت- \text{حجم الفجوة} = 1 - \text{النسبة المئوية لمدى المطابقة} \dots\dots\dots (3)$$

المبحث الثاني : التاثير النظري للحوكمة الأكاديمية

أولاً : مفهوم الحوكمة الأكاديمية

تعد الحوكمة الأكاديمية من المفاهيم الحديثة نسبياً التي قدمها العالم (Clark) في عام 1983 بوصفها مقترح لتصنيف الجامعات العالمية ، وطبقت فعلياً في قطاع التعليم العالي في تسعينيات القرن العشرين الماضي ولاقت رواجاً في مطلع القرن الواحد والعشرين (lighcap,2014:474). استحدث مفهوم الحوكمة ليعبر عن الأزمة الحقيقية التي تمر بها المنظمة التعليمية والحلول المقترحة لها، تلك الأزمة التي تتمثل في أن هناك إدارات جامعية وضعتها السلطة التنفيذية فوق الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتكون مهمتها اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون هؤلاء، دون أن يكون لأي منهم حق مناقشة هذه القرارات أو الاعتراض عليها . وهو ما يعزز استمرار ثقافة العزوف عن المشاركة في الحياة العامة سواء اكان داخل الجامعة أم خارجها، كما يضعف تطور الجامعة بوصفها المنظمة الأكاديمية المفترض فيها أن تعيد صياغة التوجهات الثقافية والعرفية والعلمية للمجتمع (حلاوة وطه،2012:86).

تعني كلمة الحوكمة التي يطلق عليها باللغة الانكليزية (Governance) والمشتقة من الفعل اللاتيني Gubernare بأنها وسيلة للتوجيه او قدرة ربان السفينة على التحكم ، فهي من المفاهيم الحديثة التي شاع استخدامها واصبح تطبيقها أساسيا (3 :2010: Asimiran & et al).
وكما عدها (Sabandara) من أهم المفاهيم الرئيسية في الإدارة الجامعية المعاصرة وهذا المفهوم هو في الواقع مشتق من المفهوم العام للحوكمة (الحوكمة الجيدة) (Sabandara,2017:5).
توصف الحوكمة الأكاديمية بأنها ملائمة او جيدة عندما تحقق النجاح على المدى البعيد الذي اطلق عليه (the long term success) ويمكن تحقيقه على اي منظمة مهما كان إختصاصها، وعادة ما يطلق هذا المصطلح على المنظمة التي تطبق الحوكمة الجيدة (good governance) عندما تحقق الفقرات الآتية : (كبرو وآخرون، 2019:844)

1. المحافظة على رؤيتها
 2. تقليل المخاطر التي تواجه المنظمة
 3. خلق عملية التحسين المستمر لقادة المؤسسات التي ستوهم لتحقيق النجاح
- يتضمن مفهوم الحوكمة الأكاديمية جميع العمليات الجامعية التي غالباً ما تكون معقدة لما تتضمنه من أنشطة مثل التعليم والتعلم والبحوث ، التي تعد من مسؤوليات المجالس الأكاديمية ، كما ان دورها من خلال الحوكمة تعد احد النتائج التي تقود إلى : (Vikinas,2013:2)

1. الابداع والابتكار
2. التميز
3. الجودة
4. السمعة العلمية للجامعة.

ونظراً للظروف الاقتصادية المتغيرة والتقدم التكنولوجي والاجتماعي المتسارع، تحتاج المؤسسات التعليمية في العالم المعاصر إلى تحسين دورها مع الحفاظ على هويتها الاجتماعية السائدة ، اذ تتمتع المؤسسات التعليمية بالعديد من الامتيازات مقارنة بالمؤسسات الأخرى تقديراً لوظائفها الأساسية المتمثلة بالتعليم والتعلم والبحث والابتكار (2 :2018: Hartati & etal).

عليه أصبحت الحوكمة الأكاديمية إحدى الركائز الأساسية للجامعات فيما يتعلق بتحقيق رؤيتها ورسالتها، ويهدف أن تصبح المنظمة التعليمية متطورة من الناحية العلمية والتعليمية والبحثية وخدمة المجتمع ، لذا فإن

الحوكمة الاكاديمية أصبحت امرأ ضرورياً و اساسياً ومن ضمانات نمو الجامعات واستدامتها ، وهذا يتطلب مساءلة عامة وحكمًا جيدًا لتشكيل مؤسسات تعليمية مستدامة (Hanifah,2018:1282) .
يشير مصطلح الحوكمة الاكاديمية الى الأساليب والوسائل التي تحدد بها الجامعة اتجاهها لتحقيق القواعد المهمة للمساءلة والمسؤولية والشفافية والعدالة والاستقلالية في صنع القرارات ، إذ أوضح (Abdulrasool & Turnabull, 2020:710) بأن الحوكمة الاكاديمية تعتمد على مجموعة من السياسات والقوانين والانظمة والتعليمات والإجراءات التي تؤثر على طريقة توجيه الجامعة أو إدارتها أو السيطرة .

ثانياً : أهمية الحوكمة الاكاديمية

لقد أصبحت الحوكمة الاكاديمية مسألة عملية وحاجة ملحة في واقع الجامعات اليوم ، إذ أن اصلاحها يعد أحد الاهداف الاستراتيجية الاولى في الدول المتقدمة ، بل أن هذا الاصلاح أصبح مشروع المجتمع الذي يحفز للنظر للعمق المستقبلي للزمن من دون الغاء دروس الماضي (الشمري والحلفي، 2014: 58) كما أن الحوكمة الجيدة في المؤسسات التعليمية عامل أساسي لبلوغ أهداف التعليم وتحسين التحصيل الدراسي للطلبة وتحقيق المساواة في الفرص التعليمية (بشير، 2019 : 36) . تبرز اهمية الحوكمة الاكاديمية في الجامعات بالآتي :

(عبد الله، 2019:506)

1. تعد الحوكمة عاملاً رئيساً في تحسين القضايا المتعلقة بضمان الجودة والتعليم والبحوث .
 2. ضمان حقوق اصحاب المصلحة دون تمييز فضلاً عن تعزيز الثقة والتوافق معهم ولاسيما في مجال توزيع الزمالات والبعثات الدراسية .
 3. تساعد المنظمة التعليمية على دعم سمعة جيدة واحراز المراكز المتقدمة بين الجامعات.
- وتهدف الحوكمة الاكاديمية (العريني، 2014:119) الى زيادة كفاءة ممارسات الجامعات الداخلية والخارجية من خلال تكوين بيئة صالحة للعمل ، و الى ضمان الديمقراطية والعدالة لجميع الأطراف المعنية من خلال وضع القوانين والقواعد التي يسترشد بها مسؤولي الجامعات في تولي الأعمال الإدارية، وتعزيز مشاركة جميع الأطراف من الأعضاء الأكاديميين والإداريين والقيادات والطلاب في عمليات صنع القرارات .

ثالثاً : أصحاب المصلحة في المؤسسات التعليمية

ورد مصطلح أصحاب المصلحة ضمن مبادئ وابعاد الحوكمة الاكاديمية، فأصحاب المصلحة هم مجموعات داخل المجتمع لهم اهتمام خاص بالأداء التعليمي ، يمكن ان تشمل هذه الجهات الأفراد والمؤسسات التي تشكل المحيط الداخلي والخارجي التي تؤثر وتتأثر بالمحيط الجامعي ومن لهم اهتمام بالمنظمة التعليمية (Henard & Matterle,2010: 33) ، ويمكن تصنيف أصحاب المصلحة في الجامعات الى ثلاث فئات كما يأتي: (Sari & et al ,2019 :2)

1. اصحاب المصلحة الأساسيون : وتتمثل بالطلاب بسبب تأثيرهم المباشر كونهم المستفيدين الأساسيون من منتجات التعليم العالي ويشاركون في عملية الإنتاج التعليمية .
2. اصحاب المصلحة الثانوية : وتشمل على إدارة الكلية من (قادة الجامعات والمحاضرين والعاملين الإداريين) ، واولياء الامور والمجتمعات والحكومات والمنظمات المانحة والبيئة الخارجية للمنظمة التعليمية.

3. اصحاب المصلحة ذوي العلاقة بالتعليم : أي الأطراف التي لديها مصلحة في الجامعة ، مثل: مسؤول العمل ، ومؤسسات التعليم الإضافية في البيئة المحيطة بالجامعة .

بينما صنف كورتيرز (Cortese) أصحاب المصلحة في المؤسسات التعليمية إلى فئتين هما : (Henard & Matterle,2010: 33)

- أ- أصحاب المصلحة الداخليون : مثل أعضاء الإدارة وهيئة التدريس والمتعلمين والعاملين.
- ب- أصحاب المصلحة الخارجيون : الآباء والخريجون والمجتمعات المحلية والإقليمية والحكومة.

رابعاً : الجهات الفاعلة في الحوكمة الاكاديمية

اشارت كتابات الحوكمة الاكاديمية الى وجود ثلاث جهات فاعلة للحوكمة الاكاديمية واجمع عليها اغلب الباحثين ومنهم (William,2018:2) (Jaramillo,2012:9) وتلك الجهات هي :

1- السوق

2- الحكومة

3- الهيئات الاكاديمية

لفهم التفاعل بين الجهات الفاعلة المختلفة في الحوكمة الاكاديمية ، يوفر مثلث التنسيق الذي اقترحه (Clark) عام (1983) إطاراً مفاهيمياً مفيداً لفهم الأصول المؤسسية وتوازن القوى في أنظمة التعليم العالي الحديثة، وفقاً له ، يمكن وضع أنظمة التعليم العالي في تصور ثلاثي يشتمل على أدوار وقدرات سلطة الدولة والسوق والمجتمع الأكاديمي في الإدارة المؤسسية وتطويرها ، يكشف هذا التمييز الثلاثي بين الدولة والسوق والهيئات

الأكاديمية عن أنماط السيطرة والتنسيق وتخصيص السلطة في الأنظمة الجامعية . مع ذلك من الضروري مشاركة اصحاب المصلحة مثل الطلاب وأعضاء مجالس الإدارة لتعزيز ديمقراطية الحرم الجامعي بإعتبار الدولة والسوق العوامل الخارجية للمنظمة التعليمية ، ويدل ذلك على ان الحوكمة تتميز بأشكال مختلفة من التفاعل والتدخل والرقابة والتي تتطلب مشاركة مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة (William,2018:2). ومن الجدير بالذكر فإن اغلب كتابات الحوكمة الاكاديمية في التعليم العالي اشارت الى وجود خمس نماذج للحوكمة (Trackman,2008:67-73)(Henard & Matterle,2018:30)(Nunez & Lelva,2018:2)

1- النموذج الاكاديمي الذاتي :- يجري من خلال هذا النموذج إدارة المنظمة التعليمية ومرافقها كافة من الهيئة التدريسية والعاملين فيها، أذ يكون لهم الصوت الاعلى والتمثيل الاوسع والراي الاقوى في تحديد رسالة الجامعة وإدارتها(Nunez & Lelva,2018:2).

2- نموذج الشركات الاكاديمي:- تنتشر حوكمة الشركات في المؤسسات التعليمية ، وتتألف في الغالب من مجالس حوكمة صغيرة ، فضلاً عن الرؤساء التنفيذيين ذوي المسؤوليات المالية والإدارية (Henard & Matterle,2018:30). لقد ظهرت حوكمة الشركات بوصفها إستجابة للامرات المالية ولحاجة المنظمة التعليمية الى ان تدير مواردها المالية بإسلوب اكثر مسؤولية (برقعان والقرشي،2012:17) .

3- نموذج حوكمة الامناء :- هذا النموذج يفترض ان المنظمة التعليمية تدار من اصحاب المصلحة من خلال تكوين مجلس يسمى مجلس الامناء .

4- نموذج حوكمة اصحاب المصالح :- يعتمد على تحديد مجموعة كبيرة وواسعة من اصحاب المصالح التي تشارك في مجلس الحوكمة للمنظمة التعليمية لتأمين نظام متوازن يعبر من خلاله عن المصالح المهمة جميعا (Henard & Matterle,2018:30).

5- نموذج الحوكمة الريادي :- هو النموذج الذي يدمج بين النماذج المذكورة الاربعة ويعد من اكثر النماذج غموضاً وتعقيداً.

لذلك يمكن عد معظمها على أساس انها قائمة على أساس التوازن بين الجهات الفاعلة بناء على القوة المسيطره من بين تلك الجهات ، وتعد نماذج الحوكمة التي يقودها الاكاديميون النماذج الاكثر تمسكا بالتقاليد وهي نماذج قائمة على افتراض بأنه يتعين ان تخضع المؤسسات التعليمية لحوكمة العاملين الاكاديميين فيها، وهناك طرائق عدة لتبني مثل هذا النهج على سبيل المثال : (Jaramillo,2012:9)

- أ- منح سلطة اتخاذ القرار لمجلس اكاديمي.
- ب- تمثيل فاعل للعاملين الاكاديميين في المجالس الحاكمة.
- ت- تعيين أحد الاكاديميين بوصفة رئيس او مسؤول في المنظمة التعليمية .

خامساً : أبعاد الحوكمة الاكاديمية

اختلف الكتاب والباحثون بشأن أبعاد الحوكمة الاكاديمية كلاً بحسب وجهة نظره ، لذا إرتأى الباحثان واتساقاً وأهداف البحث باعتماد (الشفافية، المساءلة ، العدالة ، المشاركة، المسؤولية، الاستقلالية ، الفاعلية التنظيمية) ابعاداً للحوكمة الاكاديمية لحصولها على نسبة اتفاق عالية (كما يوضحها الملحق 1) وكما يأتي :

جدول (2)

ابعاد الحوكمة الاكاديمية

التعريف	ابعاد الحوكمة الاكاديمية
اتخاذ القرارات ووضعها موضع التنفيذ داخل إطار القواعد القانونية، كما تعني ان المعلومات متاحة بسهولة ومباشرة للأطراف الذين يتأثرون بالقرارات والالتزامات (Sabandar,2018:5).	الشفافية
تعني تمكين الأفراد داخل الجامعة وخارجها من مراقبة العمل من دون أن يؤدي ذلك الى تعطيل الاعمال أو الإساءة إلى الآخرين ، فضلاً عن تطبيق اللوائح والتعليمات بكل شفافية على العاملين في المنظمة التعليمية جميعاً وعلى طلابها (Abu Qattam , 2020:278)	المساءلة
تعني تحقيق العدالة للجميع وتلبية احتياجاتهم وضمان سيادة القانون ، وينبغي ان تكون الأطر القانونية عادلة وان تنفذ بحيادية ، لاسيما تلك التي تتعلق بقوانين حقوق الإنسان (Abu Qattam , 2020:278).	العدالة
السماح لمجلس الإدارة والهيئة الأكاديمية والإدارية والطلاب والمجتمع بالمشاركة في صنع السياسات وتطوير قواعد العمل في مجالات الحياة الجامعية المختلفة (lee& Land, 2010:6)،	المشاركة
قدرة المنظمة التعليمية على تنظيم وصول تقديم الخدمة وفقاً للقواعد المعمول بها أو الإجراءات التي جرى وضعها وتقيس المسؤولية مستوى مشاركة مقدمي الخدمة الذين يؤدون واجباتهم ، وتعد بانها مقياس يوضح مدى تنفيذ عملية تقديم الخدمات العامة وفقاً لمبادئ أو شروط الإدارة والتنظيم المحددة مسبقاً (Human & et al, 2019 : 374).	المسؤولية
تعني تمتع الجامعة بالإدارة والحكم الذاتي ، وينعكس ذلك في حقها في إدارة شؤونها الأكاديمية والإدارية والمالية بما يمكنها من تحقيق أهدافها بعيداً عن اي تدخلات خارجية (مسلم ،2016: 239) ،	الاستقلالية
جودة الخدمات التي تقدمها المنظمات التعليمية ورضا المجتمع الداخلي والخارجي عنها(العلي، 2019 :76).	الفاعلية التنظيمية

المبحث الثالث : الجانب العملي

أولاً: نبذة عن الكلية التقنية الهندسية الكهربائية

تأسست الكلية التقنية الهندسية الكهربائية والتي هي احدى تشكيلات الجامعة التقنية الوسطى ، عام 1999 وتقع في بغداد - الدورة - سوق الاثورين مجاور دير الرهبان الكلدان بمساحة (77) دونم و (18) اولك و (64.84) م2 وهذه المساحة الواسعة اعطت خصوصية من جانب انتشار الابنية وتوفر مساحات واسعة للتوسع في المستقبل ، في بداية تاسيسها كانت الكلية تضم ثلاثة اقسام فقط (قسم هندسة تقنيات القدرة الكهربائية ، قسم هندسة تقنيات الحاسوب ، قسم هندسة تقنيات الاجهزة الطبية) ، وفي عام 2003/2002 تم افتتاح برنامج الدبلوم العالي قسم هندسة تقنيات القدرة الكهربائية وفي عام 2005/2004 تم افتتاح برنامج الماجستير في قسم هندسة تقنيات الحاسوب ومن ثم قسم هندسة تقنيات القدرة وفي عام 2017/2016 تم استحداث برنامج الماجستير لفهم هندسة تقنيات الاجهزة الطبية وفي عام 2017/2016 تم استحداث قسم هندسة تقنيات السيطرة والامتة. وهي من الكليات التي تحضى بقبول من قبل الطلاب والمجتمع لما تقدمه من خدمات تعليمية واستشارية

للكلية رؤيتها المتمثلة بـ :

ان تقدم الكلية برامج دراسية وخدمات تعليمية عالية الجودة ويكون الطلب على خريجها عاليا في بيئتها المحلية والدولية ولها رسالتها وهي:

- ❖ تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات التقنية ذات الصلة بتخصصات الهندسة الكهربائية والالكترونية
- ❖ تعزيز التعاون مع القطاعات المختلفة داخل وخارج القطر .
- ❖ بناء الشخصية القيادية المتكاملة من خلال تعليمهم مهارات فن القيادة والبحث عن اساليب حل المشاكل والالتزام بالجودة والسلوك المهني .
- ❖ توفير بيئة عمل للطلبة والهيئة التدريسية والمنتسبين مع الالتزام بالقيم المهنية العالية الخاصة بالحرم الجامعي مع حرية ابداء الرأي الاخر والسخاء في تبادل المعلومات.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج قوائم الفحص لابعاد الحوكمة الاكاديمية

تتضمن هذه الفقرة عرض نتائج قوائم الفحص وتحليلها عن واقع الكلية المبحوثة ومستوى تطبيقها لابعاد الحوكمة الاكاديمية المتمثلة بـ (الشفافية ، المساواة ، المشاركة ، العدالة ، المسؤولية ، الاستقلالية ، الفاعلية التنظيمية) وكما يأتي :

1- بعد الشفافية :

تظهر قائمة الفحص في الجدول(3) مستوى التنفيذ والتوثيق الفعلي لبعده الشفافية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية .

جدول (3)

قائمة فحص بعد الشفافية

البعده الاول : الشفافية						
مطبق كلياً	مطبق كلياً	مطبق كلياً	مطبق كلياً	مطبق كلياً	مطبق كلياً	مطبق كلياً
مطبق جزئياً	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً
غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق
0	1	2	3	4	5	6
						1. تنشر إدارة الكلية وثائق توضح أهدافها واستراتيجيتها ورؤيتها.
						2. توضح إدارة الكلية الحقوق والواجبات لجميع العاملين .
						3. تفصح إدارة الكلية عن نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية .
	√					4. تعلن إدارة الكلية عن العوامل المتعلقة بالمخاطر الأساسية التي تهددها بشفافية.
						5. توضح إدارة الكلية إيراداتها ومصروفاتها المالية للجهات المعنية.
		√				6. تعمل إدارة الكلية على توفير الحد الأقصى من المعلومات حول الهيكل التنظيمي والقواعد والأنظمة.
	√					7. تفصح إدارة الكلية لأعضائها المعلومات عن آليات التوظيف فيها.
						8. تعتمد إدارة الكلية نظاماً خاصاً بالإعلام ، يجري من خلاله الإفصاح عن الأنظمة و اللوائح المنظمة للعمل فيها.
					√	9. تقدم إدارة الكلية معلومات للمتعلمين والعاملين وإعضاء هيئة التدريس حول الخطة الاستراتيجية للكلية.
	√					10. توضح إدارة الكلية آلية تولي المناصب الإدارية والقيادية
		√				11. تفصح إدارة الكلية عن سياستها المتبعة لمنح المكافآت والحوافز للعاملين .
					√	12. تفصح إدارة الكلية عن جميع تقارير الأداء بصورة دورية .
		√				13. تعلن إدارة الكلية عن القرارات التي تتخذها بصورة واضحة .
2	2	2			1	6
التكرارات						

جدول (6)
قائمة فحص بعد العدالة

مطبق كلياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	البعد الرابع: العدالة
6	5	4	3	2	1	0	
			√				35. تتسم المعايير المعمول بها في الكلية بالعدالة والموضوعية.
			√				36. توفر إدارة الكلية وصفاً واضحاً لواجبات وصلاحيات كل وظيفة.
	√						37. تطبق إدارة الكلية الأنظمة والتعليمات على جميع العاملين من دون تمييز.
	√						38. تطبق إدارة الكلية الأنظمة والتعليمات على جميع الطلبة من دون تمييز.
√							39. تشكل إدارة الكلية لجان تختص بالعمل على خلق توازن بين ميزانية الكلية والاستثمار الأمثل للموارد.
	√						40. تسعى إدارة الكلية باستمرار إلى رفع معنويات جميع عاملها بالطرائق المختلفة
	√						41. توفر إدارة الكلية نظام مكافآت واضح لجميع عاملها.
	√						42. تطبق إدارة الكلية نظام حوافز مجزي للمتميزين.
		√					43. تنصف القرارات التي تتخذها إدارة الكلية بالعدالة وتطبقها من دون تمييز.
		√					44. يُطالب عضو هيئة التدريس في الكلية بحقوقه في أي وقت لأنه مدعوم بأنظمة وتعليمات عادلة.
1	3	2	2				التكرارات
0	3	4	6			10	النتيجة
2.3							الوسط الحسابي المرجح
%38.33							النسبة المئوية لمدى المطابقة
%61.67							حجم الفجوة (%)

يتضح من خلال نتائج قائمة الفحص في الجدول (6) مستوى التطبيق والتوثيق الفعلي لبعد الشفافية فقد حققت الكلية وسطاً حسابياً قدرة (2.3) من أصل (6) درجات، وبنسبة مطابقة (38.33%)، مما يشير إلى وجود فجوة أساس لعدم المطابقة بنسبة (61.67%)، يستدل من نتائج بعد (العدالة) وجود نقاط قوة وضعف وكما يأتي:

نقاط القوة :

1. تطبق الكلية القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها على جميع العاملين بما فيها القوانين الصادرة عن وزارة التعليم والجامعة .
2. تطبق الكلية القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها على جميع المتعلمين والتي تخص تعليمات القبول التي تصدر عن وزارة التعليم وتعليمات انضباط الطلبة رقم (160) لسنة (2007) يجري تطبيقها على الجميع ومن دون تمييز.
3. يجري منح أعضاء هيئة التدريس حقوقهم بما فيه الحق في الترقية، الحق في التفرغ العلمي فيمكنه المطالبه به في حال توافر الشروط المطلوبة منهم .

نقاط الضعف:

1. لا تعتمد الكلية آلية لتشكيل فرق عمل لتشجيع ودعم الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية .
2. عدم تشجيع الطاقات المبدعة وضعف الحوافز للمتميزين وأصحاب الإنجازات العلمية .
3. يوجد نظام المكافآت ضمن سياسة الكلية لكن غير معمول به بشكل فعلي إذ يجري تجاوزه بالعديد من الحالات والسبب ان صناع القرار هم المسؤولون عن تحديد المكافآت .
4. لا توجد آلية واضحة ومحددة من قبل الإدارة لمنح الحوافز للعاملين .

5- بعد المسؤولية :

تظهر قائمة الفحص في الجدول (7) مستوى التنفيذ والتوثيق الفعلي لبعد المسؤولية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية

جدول (7)
قائمة فحص بعد المسؤولية

مطبق كلياً موثق كلياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	مطبق كلياً موثق جزئياً	البعد الخامس : المسؤولية
6	5	4	3	2	1	0	
					√		45. يتميز العاملون في الكلية بالقدرة على تحمل المسؤولية في ظروف العمل الطارئة .
					√		46. تمتلك إدارة الكلية نظام يحدد مسؤوليات وصلاحيات العاملين فيها بشكل واضح .
				√			47. تضع إدارة الكلية معايير واضحة لتقييم ادائها الأكاديمي والإداري .
	√						48. يدرك عاملوا إدارة الكلية على نحو واضح حقوقهم وواجباتهم الوظيفية .
	√						49. تحرص إدارة الكلية على التطبيق الكامل للوائح المنظمة في عملهم من دون انتقاء .
					√		50. تنمي إدارة الكلية أسلوب الرقابة الذاتية لدى عاملها .
			√				51. يمتلك العاملون في إدارة الكلية الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم .
	√						52. توفر إدارة الكلية الحماية والضمانات اللازمة لمن يكشف عن المخالفات في العمل والانحرافات في الأداء .
	√						53. تقييم إدارة الكلية أعضاء مجلس الإدارة بشكل دائم.
					√		54. يتمتع أغلب أعضاء مجلس إدارة الكلية بمهارات في التخصصات المالية والفنية والتسويقية والمهنية.
	√						55. يراعي هيكل مجلس إدارة الكلية الفصل بين وظيفة رئاسة المجلس والإدارة التنفيذية وعدم جمعها في شخص واحد.
						√	56. مسؤوليات مجلس إدارة الكلية واضحة ومحددة .
	√						57. يجري تشكيل مجلس إدارة الكلية بطريقة ديمقراطية .
					4	4	التكرارات
					0	4	النتيجة
						2.08	الوسط الحسابي المرجح
						%34.67	النسبة المئوية لمدى المطابقة
						%65.33	حجم الفجوة (%)

يتضح من خلال نتائج قائمة الفحص في الجدول (7) مستوى التطبيق والتوثيق الفعلي لبعد المسؤولية فقد حققت الكلية وسطاً حسابياً قدرة (2.08) من أصل (6) درجات، وبنسبة مطابقة (%34.67)، مما يشير الى وجود فجوة أساس لعدم المطابقة بنسبة (%65.33) ، يستدل من نتائج بعد (المسؤولية) وجود نقاط قوة وضعف وكما يأتي:

نقاط القوة :

1. يمتلك الافراد العاملين من رؤساء الاقسام العلمية والادارية الصلاحيات في اتخاذ القرار المتعلقة بأعمالهم .
2. يجري تحديد الصلاحيات والواجبات من خلال دليل الصلاحيات المعد من قبل الجامعة وهذا ما لاحظناه من خلال المقابلة مع مدير قسم الشؤون الادارية .

نقاط القوة :

1. ليس جميع العاملين لديهم القدرة للتكيف مع ظروف العمل الطارئة مثل تكليفهم بمهام وواجبات اضافية او زيادة ساعات الدوام يعود ذلك الى بعض الالتزامات الاخرى للعاملين .
2. تقييم الكلية اعضاء الهيئة التدريسية والادارية إلا انها لاتوجد معايير واضحة للتقييم .
3. يوجد ضعف في مهارات مجلس الكلية في التخصصات المالية والفنية والتسويقية ويعود ذلك الى ان أغلب اختصاصات اعضاء المجلس من ذوي التخصصات الطبية .
4. لاتوجد في الكلية مصفوفة واضحة تحدد الصلاحيات والمسؤوليات لجميع العاملين .

6- بعد الاستقلالية :

تظهر قائمة الفحص في الجدول(8) مستوى التنفيذ والتوثيق الفعلي لبعد الاستقلالية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية .

جدول (8)
قائمة فحص بعد الاستقلالية

مطبق كلياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	البعد السادس : الاستقلالية
6	5	4	3	2	1	0	
					√		58. تُعتمد أنظمة ولوائح إدارة الكلية من قبل مجلس الإدارة فيها .
				√			59. تُعتمد إدارة الكلية في إدارة أغلب انشطتها على مواردها الذاتية .
				√			60. تمتلك إدارة الكلية الاستقلالية في صنع قراراتها الإدارية.
				√			61. تمتلك إدارة الكلية الاستقلالية في صنع قراراتها الاكاديمية.
	√						62. تضع الأقسام موازناتها الخاصة بها بما يحقق رسالتها وأهدافها المرسومة .
√							63. توفر إدارة الكلية الحرية الاكاديمية مثل (حرية التدريس ، والبحث العلمي والنشر) لأعضاء هيئة التدريس .
			√				64. تحرص إدارة الكلية على استقلالية المدقق الخارجي لحساباتها المالية .
		√					65. تتمتع إدارة الكلية باستقلالية تامة في استثمار مواردها المالية .
		√					66. تمتلك إدارة الكلية الاستقلالية في صنع قراراتها (المالية) .
√							67. لاتخضع عملية تعيين قيادات الجامعة الاكاديمية والإدارية لأي تدخلات خارجية .
1	1	5		1	1	1	التكرارات
0	1	10		4	5	6	النتيجة
2.6							الوسط الحسابي المرجح
%43.33							النسبة المئوية لمدى المطابقة
%56.67							حجم الفجوة (%)

يتضح من خلال نتائج قائمة الفحص في الجدول (8) مستوى التطبيق والتوثيق الفعلي لبعدها الاستقلالية فقد حققت الكلية وساطاً حسابياً قدرة (2.6) من اصل (6) درجات، وبنسبة مطابقة (43.33%)، مما يشير الى وجود فجوة (56.67%)، يستدل من نتائج بعد (الاستقلالية) وجود نقاط قوة و ضعف في وكما يأتي:

نقاط القوة :

1. تدعم الكلية عضو هيئة التدريس وتعطيه الحق في إختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة من خلال رفعها للإدارة العليا والموافقة عليها، كما تمنحه الحق في إختيار البحوث العلمية ونشر نتائجها تلك البحوث التي هي جزءاً من واجباتهم ويحفظ قسم الشؤون العلمية بالبحوث المنشورة لإعضاء هيئة التدريس .

نقاط الضعف :-

1. يوجد ضعف في صنع القرارات الاكاديمية والادارية ويعود ذلك الى إن اغلب القرارات في الكلية مركزية ضمن اطار الصلاحيات، فان معظم القرارات تخضع لموافقة الوزارة لاسيما قرارات الاكاديمية وإجراءات التوظيف على سبيل المثال إختيار انواع البرامج الاكاديمية وقبول الطلبة خارج سيطرة الكلية كما هو مركزي من قبل الوزارة.
2. يوجد ضعف في الاستقلالية المالية لكون الكلية تتلقى إيراداتها وموازناتها من الموازنة الحكومية فيما يخص الموازنة التشغيلية ورواتب العاملين ، ويمكنها إدارة جزء قليل من إصولها من خلال إيرادات الدراسات المسائية.

6- بعد الفاعلية التنظيمية :

تظهر قائمة الفحص في الجدول (9) مستوى التنفيذ والتوثيق الفعلي لبعدها الفاعلية التنظيمية في الكلية التقنية الهندسية الكهربائية

جدول (9)
قائمة فحص بعد الفاعلية التنظيمية

مطبق كلياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	مطبق كلياً جزئياً موثق	البعد السابع : الفاعلية التنظيمية
6	5	4	3	2	1	0	
					√		68. تقييم إدارة الكلية خططها وبرامجها باستمرار بهدف تطويرها.
					√		69. تعمل إدارة الكلية على استقطاب العاملين من أصحاب الكفاءات المميزة.
	√						70. تمنح إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي لتطوير أبحاثهم.
			√				71. تحرص إدارة الكلية على حل المشكلات بشكل فاعل.
			√				72. تسعى إدارة الكلية إلى الارتقاء بسمعتها الاكاديمية.
√							73. تسعى إدارة الكلية باستمرار لتطوير الأنظمة والتعليمات على وفق متطلبات البيئة الخارجية.
	√						74. تُوظف إدارة الكلية الأنظمة والتعليمات بما يُحقق فاعليتها .
			√				75. توفر إدارة الكلية دورات تدريبية لجميع العاملين لتطوير مهاراتهم .

		√				76. تُوظف إدارة الكلية الميزانية بفاعلية وفقاً لخطة التحسين والتطوير فيها.
		√				77. تُعد إدارة الكلية قواعد صرف الميزانية بما يُحقّق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
1	3	2	1	2	1	التكرارات
0	3	4	3	8	5	النتيجة
2.3						الوسط الحسابي المرجح
%38.33						النسبة المئوية لمدى المطابقة
%61.67						حجم الفجوة (%)

يتضح من خلال نتائج قائمة الفحص في الجدول (9) مستوى التطبيق والتوثيق الفعلي لبعدها الفاعلية التنظيمية فقد حققت الكلية وسطاً حسابياً قدرة (2.3) من أصل (6) درجات، وبنسبة مطابقة (38.33%)، مما يشير إلى وجود فجوة (61.67%)، يستدل من نتائج بعد (الفاعلية التنظيمية) وجود نقاط قوة وضعف وكما يأتي:

نقاط القوة :

1. تتوافر خطة بحثية يجري العمل بها والتي يمنح من خلالها عضو هيئة التدريس وقت ملائم لنشر نتائج أبحاثهم وترفع بكتاب إلى الجامعة يبين عدد البحوث المسجلة.
2. تسعى الكلية إلى تطوير برامجها التعليمية وعمل توأمة وشراكات مع كليات أخرى، فضلاً عن سعيها في تطبيق معايير (ABET).
3. تتبنى الكلية خطة تدريبية سنوية يجري إعدادها وبالتعاون مع مركز التعليم المستمر لتطوير المهارات وقدرات العاملين.

نقاط الضعف:-

1. عدم توظيف إداريين في إدارة الوحدات والأقسام الإدارية بل يجري تكليف أعضاء هيئة التدريس في بعض الوظائف الإدارية.
 2. عدم تبني استراتيجية أو طرائق تسعى الكلية من خلالها إلى حل المشكلات التي تواجهها.
 3. ضعف في تبني إجراءات وتعليمات عمل تتوافق مع متطلبات البيئة الخارجية أو وضع معايير عالمية مثل أو تبني انظمة ادارية مثل (ISO) تساعدها على تطوير إداها .
- يوضح الجدول (10) إجمالي النتائج لحجم الفجوة المتحققة لأبعاد الحوكمة الأكاديمية في الكلية

جدول (10)

إجمالي النتائج لحجم الفجوة المتحققة لأبعاد الحوكمة الأكاديمية

ت	ابعاد الحوكمة الأكاديمية	درجات التقييم للتطبيق والتوثيق الفعلي		
		الوسط الحسابي المرجح	النسبة المئوية للمطابقة	حجم الفجوة (%)
1	الشفافية	3.61	60.17	%39.83
2	المساءلة	1.91	%31.83	%68.17
3	المشاركة	3.33	%55.5	%44.5
4	العدالة	2.3	%38.33	%61.67
5	المسؤولية	2.08	%34.67	%65.33
6	الاستقلالية	2.6	%43.33	%56.67
7	الفاعلية التنظيمية	2.3	%38.33	%61.67
8	المعدل العام لتقييم	2.59	%43.16	%56.84

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

سيرعرض هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث مع أهم التوصيات وكما يأتي:

أولاً : الاستنتاجات

1. تبين من خلال المعاينة الميدانية ضعف إدراك الإدارة في الكلية بمفاهيم وآليات الحوكمة الأكاديمية ودورها في تقييم نظام الإدارة التعليمي .
2. ضعف تبني الكلية آلية شفافة ومعلنة لمعالجة المخاطر وإغتنام الفرص وهذا ما يؤثر على نتائج سير العملية التعليمية ، نتيجة ضعف الوعي والإدراك لمفهوم الخطر وكيفية إدارته والتعاطي معه .
3. ضعف وجود في الكلية منهجية واضحة ومتبعة ومنشورة ومتاحة للأطراف المعنية توافر المعلومات عن آليات التوظيف ، كون أن جزءاً كبيراً من إجراءات التوظيف هي خارج صلاحيات الكلية .
4. ضعف الاعتماد على آلية واضحة وشفافة لتولي المناصب الإدارية والقيادية ، عدا ما توفره وزارة التعليم العالي من تعليمات لشغل هذه المناصب .
5. على الرغم من وجود وحدة ضمان الجودة في الكلية، إلا أنها لا تقدم تقارير دورية عن أداء نظام الإدارة الخاص بها ، بسبب ضعف دعم الإدارة على تهيئة العدد الكافي من العاملين في هذه الوحدة.
6. ضعف ثقافة المشاركة للمتعلمين والأطراف المهتمة في وضع الرؤية والرسالة وخطط التطوير والتحسين .
7. ضعف وجود في الكلية آلية لتقييم شاغلي المناصب الإدارية والقيادية من العاملين الأكاديميين والإداريين.
8. على الرغم من وجود نظام المكافآت ضمن سياسة الكلية، إلا أنه غير معمول به بشكل فعلي، إذ يجري تجاوزه بالعديد من الحالات والسبب أن صناعات القرار هم المسؤولون عن تحديد المكافآت .

9. ضعف تشجيع الطاقات المبدعة وقلة الحوافز للمتميزين وأصحاب الانجازات العلمية بسبب عدم وجود سياسة لتشجيع هذه الطاقات فضلاً عن عدم توافر التخصيصات المالية اللازمة.
10. ضعف في صنع القرارات الأكاديمية والإدارية، لان اغلب القرارات في الكلية مركزية الصلاحيات ومعظم تلك القرارات تخضع لموافقة الوزارة، لاسيما القرارات الأكاديمية مثل استحداث برامج جديدة وإجراءات التوظيف وقبول الطلبة التي تدار من قبل الوزارة مركزياً.

ثانياً: التوصيات

1. اعتماد نتائج التقييم التي افرزتها قوائم الفحص في الكلية للوقوف على حجم الفجوات لكل بعد من ابعاد الحوكمة الأكاديمية والتي تبين امكانيتها في تطبيق الابعاد التي حصلت على فجوة قليلة في التطبيق والتوثيق.
2. توسيع مدارك ومعارف العاملين من خلال الاهتمام بالبحوث والدوريات والمؤتمرات التي تتناول نظم إدارة الجودة والعلاقة بين الجودة والحوكمة الأكاديمية ودورها في ضبط مسارات العملية التعليمية والكشف عن مشكلاتها .
3. انشاء سياسة خاصة بالتوظيف للكلية واضحة لجميع الاطراف المعنية من اجراءات التوظيف.
4. توسيع مدارك ومعارف العاملين في الكلية المعنية بمفاهيم الحوكمة الأكاديمية ودورها في تحسين عملية التعليم من خلال تعميم ثقافة الحوكمة الأكاديمية من أجل تحسين جودة التعليم .
5. إعداد تقارير ورفعها الى الادارة العليا لمراجعة الاداء ومراقبة الجهود المبذولة لضمان تحقيق اهداف العملية التعليمية .
6. الاستفادة من نتائج البحث في تعزيز جوانب القوة وتلافي جوانب الضعف.
7. وضع آلية مناسبة للتقييم العاملين في الكلية، فضلاً عن العاملين في المناصب الادارية والقيادية من الاكاديميين والاداريين.
8. ان تسعى الكلية بشكل جاد ومسؤول لتطبيق الحوكمة الأكاديمية لتزيد من كفاءتها وقدرتها التنافسية وجودة الخدمات المقدمة فيها .
9. وضع سياسة لتشجيع وخلق الفرص للطاقات المبدعة و للمتميزين وأصحاب الانجازات العلمية .
10. انشاء مجموعات عمل مع مجتمع الحرم الجامعي الداخلي لتوليد الافكار واكتشاف احداث القضايا من خلال المساءلة عن الجودة .

المصادر

1. برقعان ، أحمد محمد أحمد ، القرشي ، عبد الله علي ، (2012)، "حوكمة الجامعات ودورها في مواجهة التحديات"، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة ، جامعة الجنان ، طرابلس ، لبنان .
2. بشير، محمد حسن، (2019)، "الأسس والمبادئ النظرية للحوكمة ومتطلبات تطبيقها في التعليم العام بالسودان" مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد (3)، العدد(6)، جامعة الزعيم الازهري، السودان .
3. حلاوه، جمال، طه، نداء دار، (2012) ، "واقع الحوكمة في جامعة القدس" ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، جامعة القدس، العدد (2)، ص(81-96).
4. الخطيب، سمير كامل، (2008)، إدارة الجودة الشاملة والايزو- مدخل معاصر، دار المرتضى للنشر، بغداد.
5. الشمري ، أنتظار أحمد ، الحلفي ، ايهاب عبد الكريم، (2014) " أثر أخلاقيات العمل ومهارات المدراء الاستراتيجيين في الحوكمة الأكاديمية" ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، دراسة أستطلاعية لأراء عينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، العراق. المجلد (37)، العدد(100).
6. العريني ، منال عبد العزيز ، (2014) ، "واقع تطبيق الحوكمة من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المجلد (3)، العدد (12).
7. العلي ، فهد بن معيقل ، (2019) ، "مدى تطبيق الحوكمة في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية في ضوء رؤية المملكة 2030" ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، كلية إدارة الاعمال، جامعة تبوك، السعودية ، المجلد (56) ، العدد (2) .
8. كبرو ، رغد يوسف ، جبر، مدين عبد الوهاب ، كطان ، عمار ياسر ، (2019)، "متطلبات تطبيق الحوكمة الأكاديمية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي / دراسة حالة في كلية الطب الجامعة المستنصرية" وقائع المؤتمر الدولي السابع لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي، جامعة الكوفة، ص(831-857).
9. مسلم ، بسام، (2016)، "مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة الجيدة في الجامعات اليمينية الخاصة /دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا" مجلة الدراسات الاجتماعية ، جامعة العلوم والتكنولوجيا ، اليمن ، العدد (49) .
10. Abdulrasool, Fatema, & Turnbull, Stephen, (2020), "The Role of IT Governance in Enhancing the Performance of Smart Universities", Springer, AISC, vol (1153).
11. Abu Qattam, Msallam & Mamon, Al Zboun & Saif, AL Deen AL Ghammaz, (2020) , "The Reality of Applying Governance at the University of Jordan: An Academician's Perspective" , Journal of Educational and Psychology Sciences Vol (28) , No (3), PP(772 - 797).
12. Asimiran, Soaib& Hussin, Sufean & Abiddin, Norhasni Zainal, (2010), "The Board of Directors Perspectives On Governance Of Public Universities In Malaysia" , Dinamika Sosial Ekonomi, Vol (6), No (1), P (1-13).

13. Hanifah, (2018), "**Good University Governance Analysis Implementation on Private University in West Java, Indonesia** ", The 2018 International Conference of Organizational Innovation, Social Sciences , pp (1280–1288).
14. Hartati, Noorina & Hadiwidjaja, Rini Dwiyani & Muktiyanto, Ali , (2018), "**The Influence of Good University Governance on Human Capital**" , Journal Accounting and Finance , Vol (3), No (1), PP, (1-8).
15. Hénard, fabrice & mitterle, alexander (2010), "**Governance and Quality Guidelines in Higher Education A Review of Governance Arrangements and Quality Assurance Guidelines**", OECD.
16. Hénard, fabrice & mitterle, alexander (2018a), "**Governance and Quality Guidelines in Higher Education A Review of Governance Arrangements and Quality Assurance Guidelines**, OECD.
17. Jaramillo, Adriana, (2012), "**Universities through the Looking Glass**", A Benchmarking University Governance to Enable Higher Education Modernization in MENA , World Bank, Center for Mediterranean Integration CMI, PP(15).
18. Lightcap, L.R. (2014), "**Academic Governance and Democratic Processes:The Entrepreneurial Model and Its Discontents Tracy**", New Political Science, Vol (36), No. (4),P(474–488).
19. Sabandar ,Sita Yubelina & Tawe, Amiruddin & Musa, Chalid Imran ,(2018), "**The Implementation of Good University Governance in the Private Universities in Makassar (Indonesia)** " , Journal Revista Espacios. Vol (39), No (2), PP (1-8).
20. Sari, Maya & Qorib, Muhammad & Seprida, Harahap, Hanum, (2019), "**Assessment Of Good University Governance**", No(3), University of Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia .
21. Trakman, Leon (2008), "**Modelling University Governance**", University of New South Wales Higher Education Quality , Vol (62), pp 63–83.
22. Vilkinasa,Tricia & Margaret Petersb, (2013), "**Academic governance provided by academic boards within the Australian higher education sector**", Journal of Higher Education Policy and Management, Vol (36), No (4) ,P(1-14).
23. William , Yat Wai Lo, (2018), "**Hybridization and higher education governance in Hong Kong**" , Journal of Asian Public Policy, Vol (11), NO (1), P(1-18).

The possibility of implementing the dimensions of academic governance in the educational institution - a case study in the Technical College of Electrical Engineering

Mustafa Basem Jabbar

Prof. Dr. Nedaa Saleh Mahdi

Abstract:

The current research aims to study the possibility of applying academic governance in the Technical College of Electrical Engineering by measuring the gap between the actual reality and the dimensions of academic governance. With questions from her, what is the interest of the researched faculty in implementing the dimensions of academic governance? What is the gap between the reality of the college and the dimensions of academic governance and what are the reasons for it? The research adopted the case study approach that adopts field coexistence, observation and discussion to reach its goals, and checklists were used as a tool for collecting data and information, and a number of statistical tools were used to measure and analyze the gap. The results showed that the gap in the application of overall academic governance in the Electrical Engineering Technical College is (%56.84) .

Key words: academic governance, educational institution

ملحق (1)

		أبعاد الحوكمة الاكاديمية														المصدر				
الثقة والاحترام	الحقوق	ضمان الجودة	غير الربحية	الموثوقية	الالتفاتات الاكاديمية	التوجه الاداري	الاستقلالية	المشاركة	المسائلة	العدالة	المسؤولية	الشفافية	الفاعلية والتنظيمية	الاستجابة	الحرية الاكاديمية	التوافق	الامثال للقوانين	السياق العام	مجالس حوكمة	
						*	*	*	*	*	*	*	*							العربي ، 2014 : 128
							*	*	*	*	*	*	*							Quyên , 2014: 831
							*	*	*	*	*	*	*							الشمري والحلفي، 2014، 49:
				*	*		*	*	*	*	*	*	*				*			Muktiyanto, 2016 : 7
							*	*	*	*	*	*	*					*		Loughed & pidgeon, 2016:1
					*		*	*	*	*	*	*	*					*		مسلم ، 2016 : 263
							*	*	*	*	*	*	*	*		*	*			Sabandar & et al, 2017 :1
	*						*	*	*	*	*	*	*		*		*			Al hila & et al ,2017:11
					*		*	*	*	*	*	*	*	*						Hartati & et al ,2018 : 4
*				*			*	*	*	*	*	*	*				*			Wise ,2018 : 1
							*	*	*	*	*	*	*							Hanifah , 2018 :1282
							*	*	*	*	*	*	*							Hanum& etal ,2019:374
							*	*	*	*	*	*	*							العلي ، 2019، 76:
		*	*				*	*	*	*	*	*	*							Risanty , 2019 :521
							*	*	*	*	*	*	*				*			Sari & et al, 2019 : 1
							*	*	*	*	*	*	*							AbuQattam& etal, 2020:772
1	1	1	1	2	2	1	7	9	5	9	7	5	7	2	1	1	4	1	2	المجموع
6.25	6.25	6.25	6.25	12.5	12.5	6.25	43.7	56.3	93.7	56.3	43.7	93.7	43.7	12.5	6.25	6.25	25	6.25	12.5	النسبة المئوية للاتفاق

.....
.....
.....