التقرير السنوي النهائي لأداء وحدة متابعة الخريجين

العام الجامعي ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦

تقرير مؤسسي متكامل: قاعدة البيانات – استبيان الخريجين – الاحتياجات التدريبية – الأنشطة – قياس الأثر – خطة التحسين

البيان	القيمة
الفترة محل التقرير	العام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦
أداة المتابعة المهنية المباشرة	استبيان حصر ومتابعة الخريجين
عدد الاستجابات المحللة	٤٩٥ استجابة
نطاق التمثيل	١٤ قسمًا وبرنامجًا أكاديميًا
الإطار المرجعي	تقارير المتابعة ٢٠٢٣/٢٠٢٤ و٢٠٢٤/٢٠٢٥ ونتائج المتابعة الميدانية للعام ٢٠٢٥/٢٠٢٦

١- الملخص التنفيذي

يمثل العام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦ مرحلة انتقال نوعية في عمل وحدة متابعة الخريجين من الحصر الإداري للبيانات إلى المتابعة المهنية القائمة على الأدلة. وقد استندت الوحدة إلى نتائج تقريري ٢٠٢٣/٢٠٢٤ و٢٠٢٤/٢٠٢٥ اللذين أظهرا الحاجة إلى تنقية قاعدة البيانات، وتحديث الحالة المهنية، وتطوير أداة معيارية لقياس احتياجات الخريجين، ثم جرى خلال ٢٠٢٥/٢٠٢٦ تنفيذ استبيان متابعة مباشر وتحليل ٤٩٥ استجابة موزعة على ١٤ قسمًا وبرنامجًا، وربط النتائج بأنشطة تدريبية وتواصلية فعلية.

أظهرت النتائج أن ٤٤.٨% من المستجيبين اختاروا «أبحث عن عمل» كحالتهم الرئيسية، وأن ٨٦.٩% طلبوا فرص وظائف، و٥٦.٨% طلبوا فرص تدريب، و٤٥.٧% طلبوا دورات مهنية. كما تصدرت اللغة احتياجات تطوير المهارات، واحتلت اللغة الإنجليزية والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي صدارة أولويات التدريب. واستجابت الوحدة لهذه النتائج من خلال تنفيذ دورات لغة للخريجين، وعقد لقاءات للتواصل والتوعية والمتابعة، وحصر الاحتياجات التدريبية بصورة مباشرة، بما يحقق إغلاقًا فعليًا لجزء من فجوات التحسين التي ظهرت في التقارير السابقة.

وعليه، لا يقتصر هذا التقرير على عرض نتائج الاستبيان، وإنما يوثق دورة تحسين مكتملة: تشخيص سابق ← جمع بيانات محدثة ← تحديد احتياجات ← تنفيذ تدخلات ← توثيق النتائج ← وضع خطة متابعة وتحسين مستمرة.

٢- الهدف من التقرير

- تقييم تطور منظومة متابعة الخريجين خلال ثلاث دورات سنوية متتابعة.
- تقديم قراءة علمية لنتائج استبيان ٢٠٢٥/٢٠٢٦ وربطها بالأنشطة التي نفذتها الوحدة.
- إثبات استخدام نتائج المتابعة في تحديد الاحتياجات التدريبية وتوجيه خدمات الوحدة.
- توفير أدلة قابلة للمراجعة أمام لجان الجودة والاعتماد على وجود دورة تحسين مستمرة.
- تحديد مؤشرات أداء وخطة تنفيذ للعام التالي بما يضمن استدامة المتابعة وقياس الأثر.

٣- منهجية إعداد التقرير

اعتمد التقرير منهجية وصفية مؤسسية تجمع بين التحليل الكمي والقراءة النوعية. وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية للأسئلة المغلقة، وتحليل الاختيارات المتعددة بحسب نسبة المستجيبين الذين اختاروا كل بديل، وترميز الإجابات المفتوحة موضوعيًا. كما روعي عدم تفسير قاعدة البيانات الإدارية السابقة باعتبارها مسحًا لسوق العمل، وعدم تسمية وجود جهة عمل في السجلات القديمة «معدل توظيف».

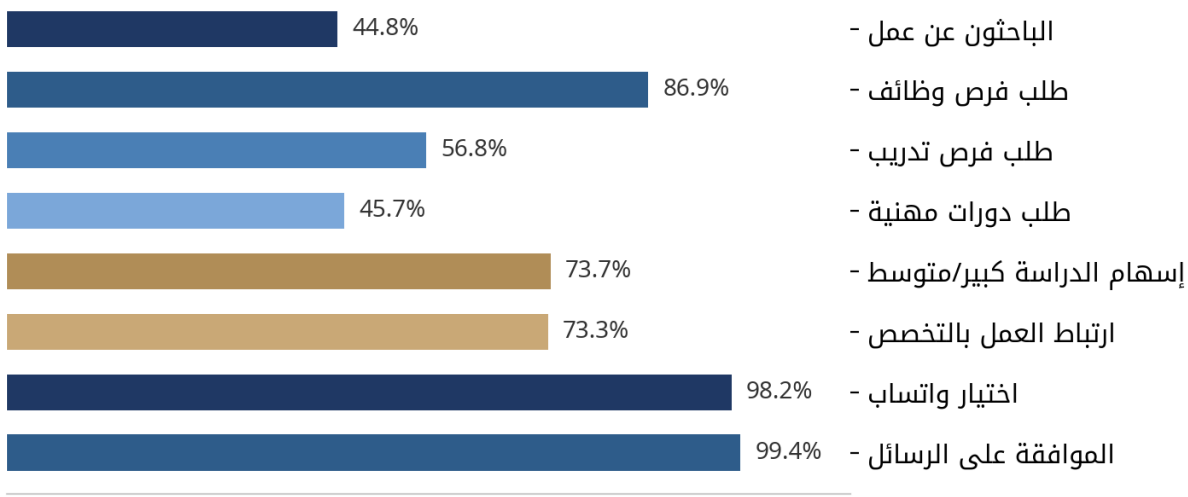
ويمثل استبيان ٢٠٢٥/٢٠٢٦ أداة المتابعة المهنية الأكثر تفصيلًا؛ لأنه يقيس الحالة الحالية، والارتباط بالتخصص، وزمن الوصول لأول فرصة، وقطاع العمل، وإسهام الدراسة في الإعداد لسوق العمل، وفجوات المهارات، والاحتياجات التدريبية، والخدمات المطلوبة، وقنوات التواصل، وصعوبات التوظيف، ومقترحات الخريجين.

٤- التطور المؤسسي لمنظومة المتابعة ٢٠٢٣/٢٠٢٤ ــ ٢٠٢٥/٢٠٢٦

العام	الوضع/الأداة	أهم ما كشفته المتابعة	الإجراء التطويري
٢٠٢٣/٢٠٢٤	قاعدة بيانات إدارية حتى دفعة ٢٠٢٤ ــ ٢٩٢٦ سجلًا	الحاجة إلى تحديث مهني دوري؛ وجود تكرارات؛ محدودية متغيرات سوق العمل	اعتبار القاعدة خط أساس إداري والتوصية بأداة متابعة مهنية معيارية
٢٠٢٤/٢٠٢٥	قاعدة بيانات إدارية حتى دفعة ٢٠٢٥ ــ ٣٥٢٨ سجلًا	استمرار الحاجة لتنقية البيانات؛ عدم كفاية خانة جهة العمل لقياس التوظيف الحقيقي	توسيع المتابعة والانتقال إلى استبيان مباشر للخريجين
٢٠٢٥/٢٠٢٦	استبيان مهني مباشر ــ ٤٩٥ استجابة من ١٤ قسمًا/برنامجًا	تحديد واضح لحالة الخريجين وفجوات المهارات والتدريب والخدمات المطلوبة	تنفيذ دورات لغة، لقاءات مع الخريجين، حصر الاحتياجات، وتوجيه خطة الوحدة وفق النتائج

٥- المؤشرات الرئيسية لاستبيان الخريجين ٢٠٢٥/٢٠٢٦

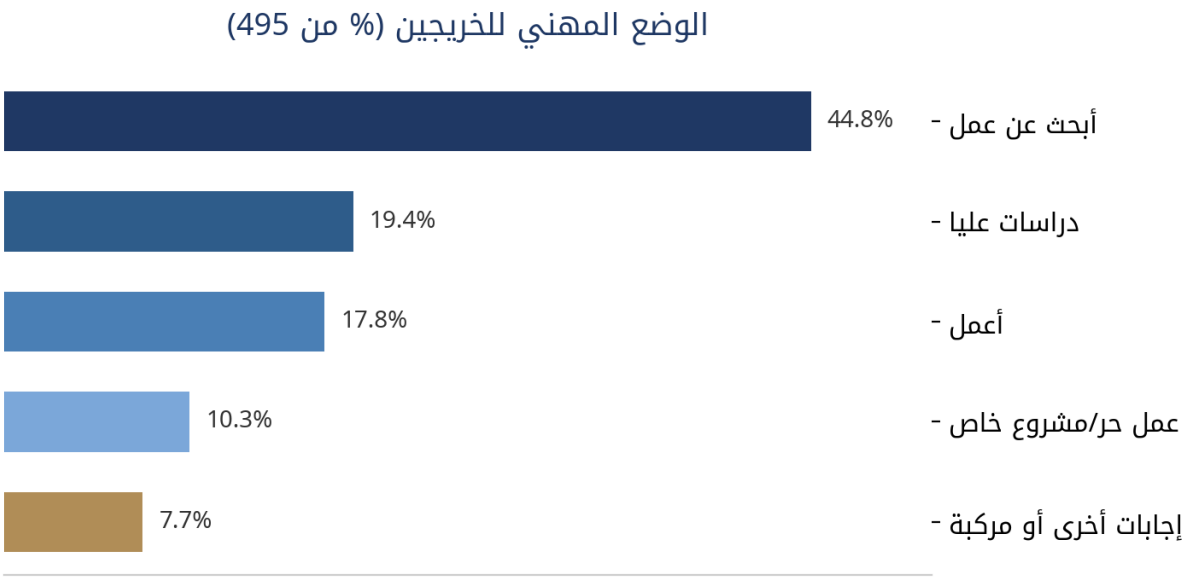
المؤشر	النتيجة	الدلالة المؤسسية
الباحثون عن عمل	٢٢٢ من ٤٩٥ = ٤٤.٨%	أولوية مرتفعة لخدمات التوظيف والربط بسوق العمل
طلب فرص وظائف	٤٣٠ = ٨٦.٩%	الخدمة الأولى المطلوبة من الوحدة
طلب فرص تدريب	٢٨١ = ٥٦.٨%	الحاجة إلى شراكات تدريبية مستمرة
طلب دورات مهنية	٢٢٦ = ٤٥.٧%	أهمية بناء خطة تدريب سنوية
إسهام الدراسة: كبير/متوسط	٣٦٥ = ٧٣.٧%	قاعدة أكاديمية إيجابية مع فرصة لتعزيز الجانب التطبيقي
ارتباط العمل بالتخصص *	٢٣٦ من ٣٢٢ = ٧٣.٣%	ارتباط كلي/جزئي جيد بين الحالات المنطبق عليها السؤال
الوصول لأول فرصة خلال سنة **	١٣٨ من ٢٠١ = ٦٨.٧%	أهمية التدخل المهني قبل التخرج ومباشرة بعده
اختيار واتساب للتواصل	٤٨٦ = ٩٨.٢%	القناة التشغيلية الأولى للوحدة
الموافقة على رسائل الوحدة	٤٩٢ = ٩٩.٤%	قابلية عالية لبناء شبكة تواصل مستدامة
الموافقة على مشاركة البيانات المهنية بعد الإخطار	٤٦٨ من ٤٩١ = ٩٥.٣%	فرصة قوية للربط بجهات التوظيف مع مراعاة الموافقة والخصوصية



شكل (١): المؤشرات الرئيسية لاستبيان الخريجين ٢٠٢٥/٢٠٢٦

٦- الوضع المهني للخريجين

الوضع الحالي	العدد	النسبة من ٤٩٥
أبحث عن عمل	٢٢٢	%٤٤.٨
دراسات عليا	٩٦	%١٩.٤
أعمل	٨٨	%١٧.٨
عمل حر/مشروع خاص	٥١	%١٠.٣
إجابات أخرى أو مركبة	٣٨	%٧.٧

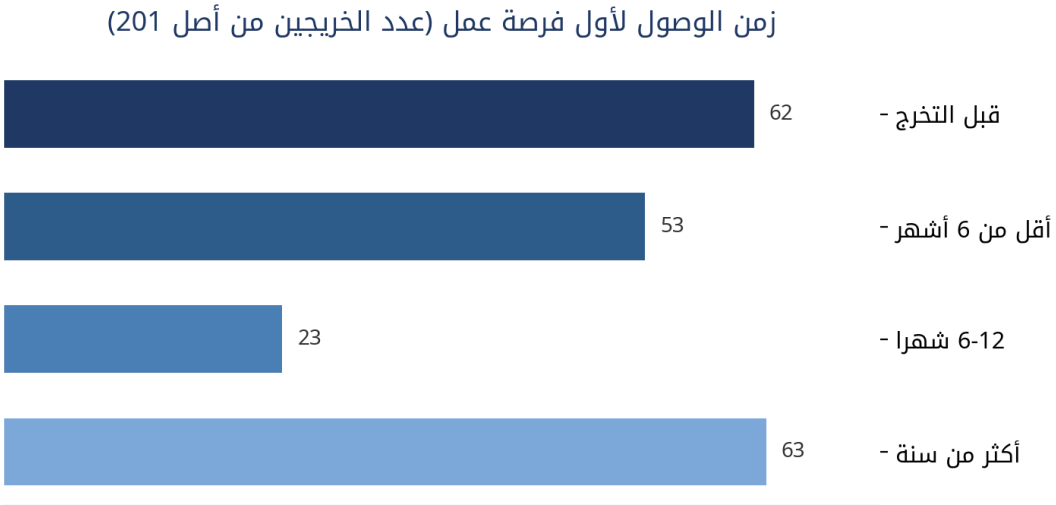


شكل (٢): توزيع الوضع المهني الحالي للخريجين

تشير هذه البنية إلى أن احتياجات الخريجين تتسم بعدم التجانس؛ إذ توجد كتلة كبيرة في طور البحث عن عمل، وأخرى تتجه نحو التطوير الأكاديمي والمهني، وفئة ثالثة تمارس العمل الحر. ويستدل من ذلك على ضرورة تبني القراءة المؤسسية لثلاثة مسارات متوازية: التوظيف، والتأهيل والتدريب، وريادة الأعمال والعمل الحر.

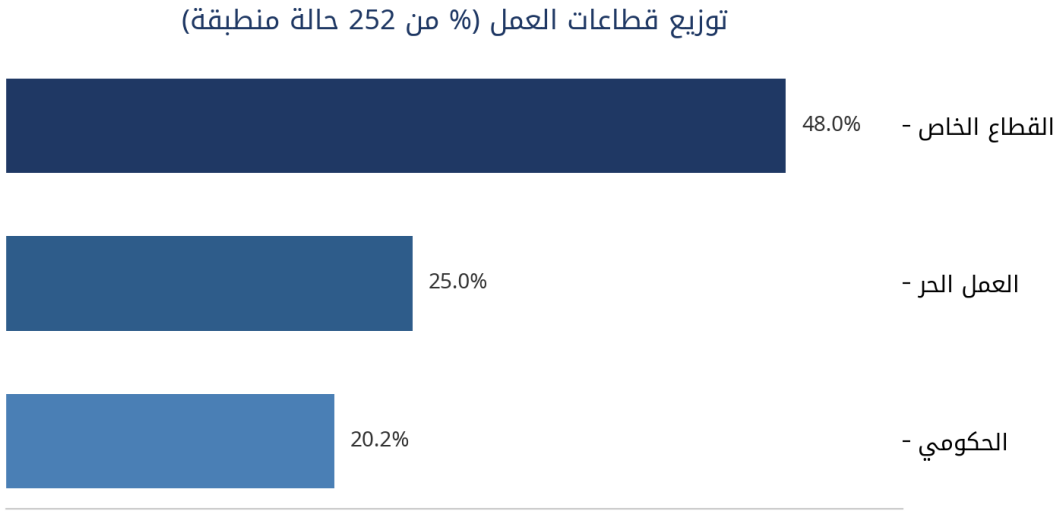
٧- زمن الانتقال إلى سوق العمل وقطاعاته

أفاد ٢٧٣ مشاركًا بأنهم لم يعملوا بعد. وبين ٢٠١ خريجًا لديهم خبرة واضحة في الوصول إلى أول فرصة عمل، حصل ٦٢ على فرصة قبل التخرج، و٥٣ خلال أقل من ستة أشهر، و٢٣ خلال ٦-١٢ شهرًا، بينما احتاج ٦٣ إلى أكثر من سنة. وبذلك وصل ٦٨.٧% من هذه الفئة إلى أول فرصة قبل التخرج أو خلال سنة.



شكل (٣): زمن الوصول لأول فرصة عمل (من أصل ٢٠١ حالة منطبقة)

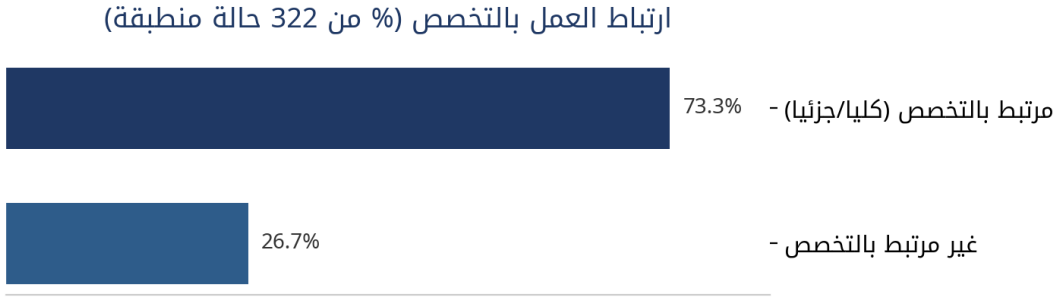
أما فيما يخص قطاع العمل، فبعد استبعاد إجابات «لا ينطبق» بلغ عدد الحالات المنطبقة ٢٥٢ حالة؛ تصدّر القطاع الخاص بواقع ١٢١ حالة (٤٨.٠%)، يليه العمل الحر بواقع ٦٣ حالة (٢٥.٠%)، ثم القطاع الحكومي بواقع ٥١ حالة (٢٠.٢%). ويستدعي هذا التوزيع توجيه الشراكات المهنية للوحدة نحو القطاع الخاص والعمل الحر، إلى جانب استمرار الاستفادة من الفرص الحكومية المتاحة.



شكل (٤): توزيع قطاعات العمل للخريجين العاملين

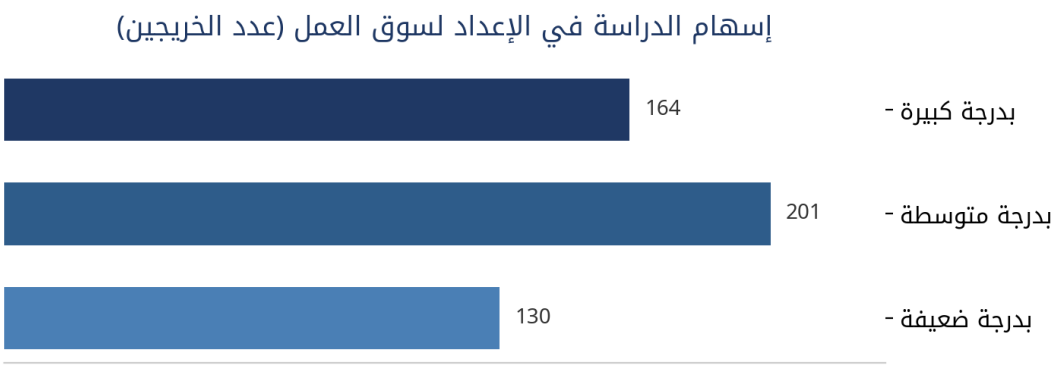
٨- ارتباط العمل بالتخصص وإسهام الدراسة

من بين ٣٢٢ حالة ينطبق عليها سؤال الارتباط بالتخصص، أفاد ١٤٩ بأن العمل مرتبط بدرجة كبيرة و٨٧ بأنه مرتبط إلى حد ما، بإجمالي ٢٣٦ حالة (٧٣.٣%)، مقابل ٨٦ حالة (٢٦.٧%) غير مرتبطة بالتخصص.



شكل (٥): ارتباط العمل بالتخصص

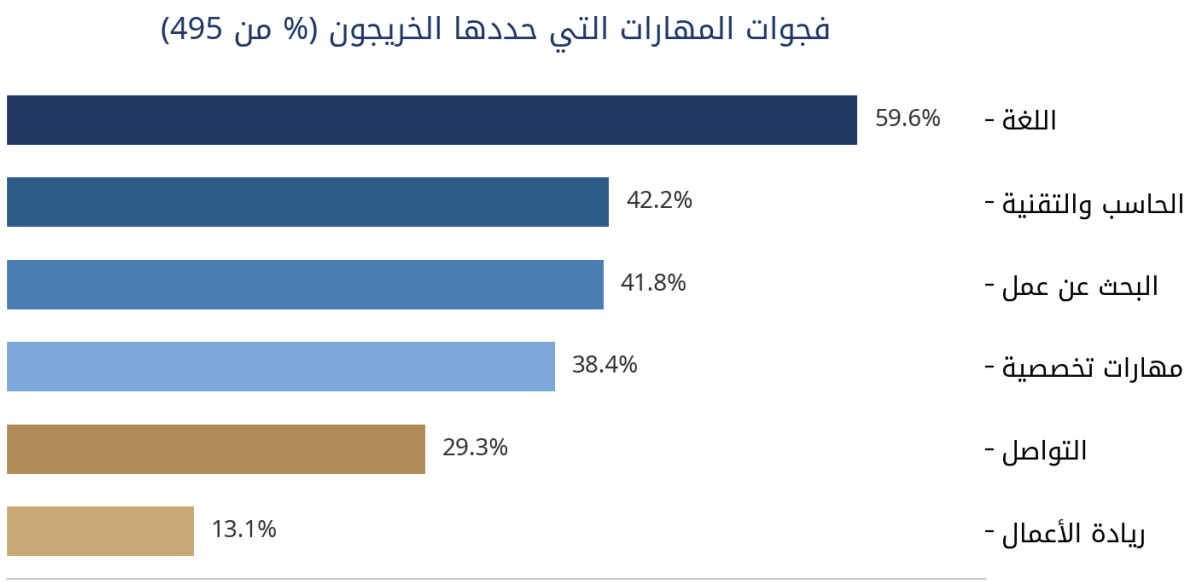
وفي تقييم إسهام الدراسة في الإعداد لسوق العمل، اختار ١٦٤ خريجًا «بدرجة كبيرة»، و٢٠١ «بدرجة متوسطة»، و١٣٠ «بدرجة ضعيفة»؛ أي أن ٧٣.٧% من الخريجين قدّموا تقييمًا متوسطًا إلى كبير. وتنظر الوحدة إلى نسبة التقييم الضعيف باعتبارها إشارة تحسين تستوجب زيادة فرص التدريب العملي والتأهيل المهني، لا حكمًا منفردًا على جودة البرامج الأكاديمية.



شكل (٦): إسهام الدراسة في الإعداد لسوق العمل

٩- فجوات المهارات التي حددها الخريجون

المهارة المطلوب تطويرها	عدد الاختيارات	النسبة من ٤٩٥
اللغة	٢٩٥	%٥٩.٦
الحاسب والتقنية	٢٠٩	%٤٢.٢
البحث عن عمل	٢٠٧	%٤١.٨
مهارات تخصصية	١٩٠	%٣٨.٤
التواصل	١٤٥	%٢٩.٣
ريادة الأعمال	٦٥	%١٣.١

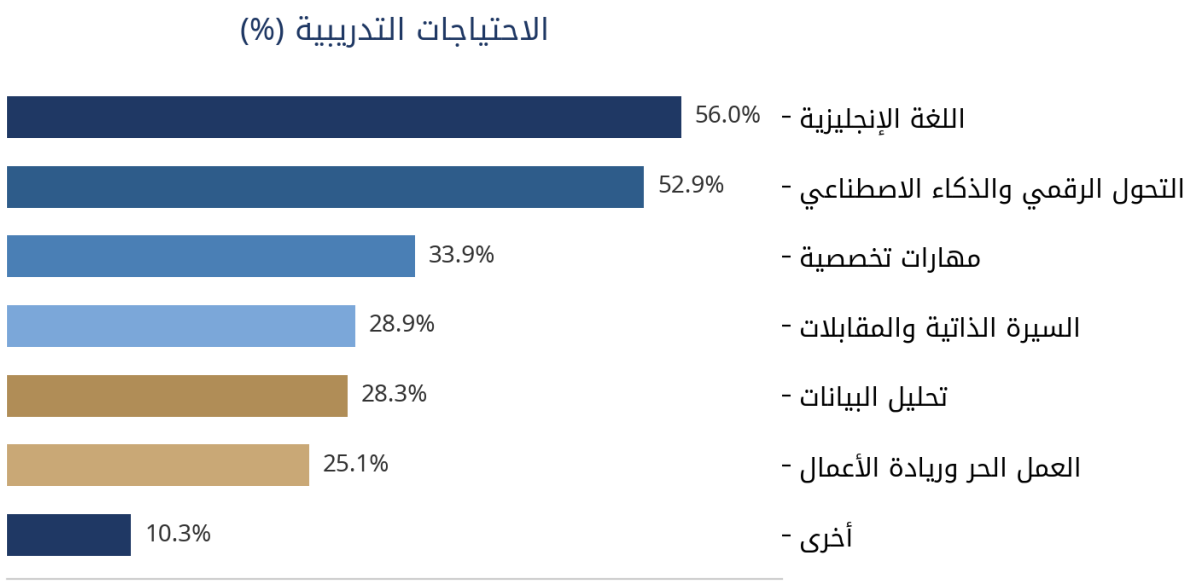


شكل (٧): فجوات المهارات التي حددها الخريجون

تؤكد هذه النتائج أن الفجوة المهارية لدى الخريجين ذات طبيعة مركبة، إذ تجمع بين اللغة والمهارات الرقمية ومهارات البحث عن عمل والمهارات التخصصية في آنٍ واحد. ويترتب على ذلك ضرورة تصميم برامج مشتركة على مستوى الكلية، إلى جانب مسارات تخصصية بحسب طبيعة كل قسم أو برنامج.

١٠- الاحتياجات التدريبية

مجال التدريب	عدد الاختيارات	النسبة
اللغة الإنجليزية	٢٧٧	%٥٦.٠
التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي	٢٦٢	%٥٢.٩
مهارات تخصصية	١٦٨	%٣٣.٩
السيرة الذاتية والمقابلات	١٤٣	%٢٨.٩
تحليل البيانات	١٤٠	%٢٨.٣
العمل الحر وريادة الأعمال	١٢٤	%٢٥.١
أخرى	٥١	%١٠.٣

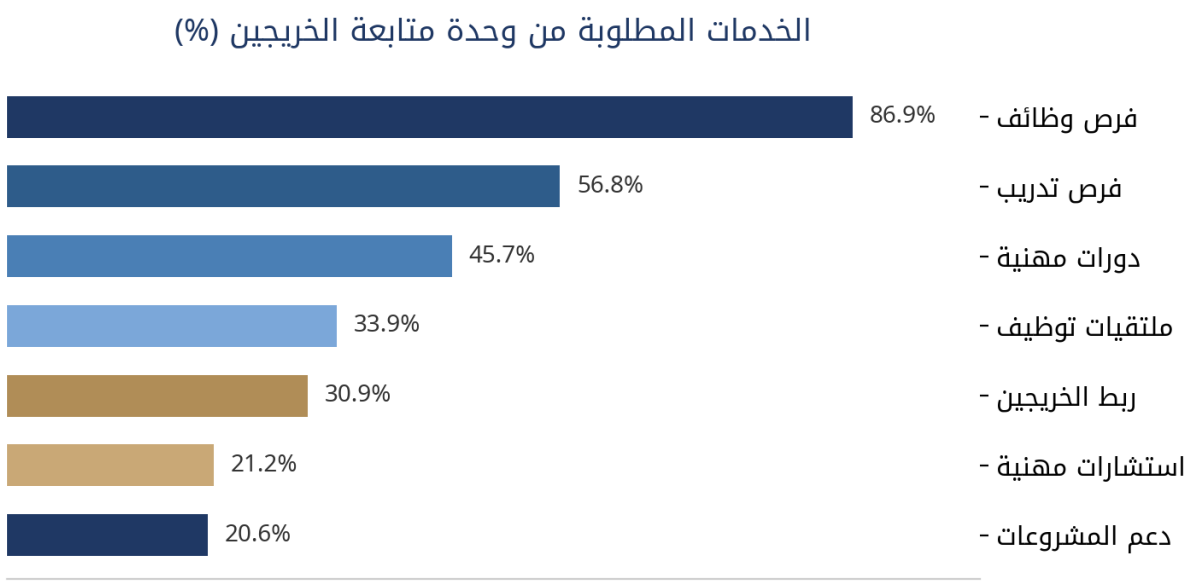


شكل (٨): الاحتياجات التدريبية للخريجين

تُشكّل هذه النتائج الأساس المباشر لخطة التدريب السنوية، وقد استجابت الوحدة فعليًا لأعلى الاحتياجات من خلال تنفيذ دورات في اللغة للخريجين. كما أسهمت اللقاءات المباشرة في التعرف على الاحتياجات التدريبية والمهنية بدقة أكبر، وفي تعزيز قنوات التواصل بين الوحدة والخريجين.

١١- الخدمات المطلوبة من وحدة متابعة الخريجين

الخدمة	عدد الاختيارات	النسبة
فرص وظائف	٤٣٠	%٨٦.٩
فرص تدريب	٢٨١	%٥٦.٨
دورات مهنية	٢٢٦	%٤٥.٧
ملتقيات توظيف	١٦٨	%٣٣.٩
ربط الخريجين	١٥٣	%٣٠.٩
استشارات مهنية	١٠٥	%٢١.٢
دعم المشروعات	١٠٢	%٢٠.٦

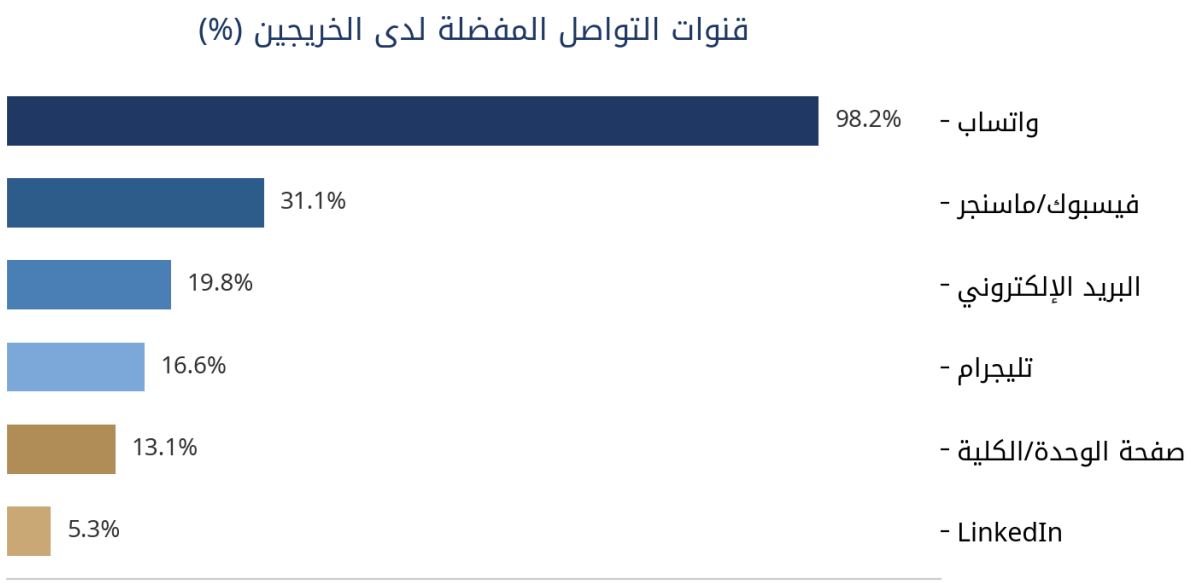


شكل (٩): الخدمات المطلوبة من وحدة متابعة الخريجين

يتضح من الترتيب السابق أن الدور المتوقع من الوحدة يتجاوز التواصل الاجتماعي مع الخريجين إلى وظيفة مهنية مباشرة، تشمل الربط بفرص العمل والتدريب، وبناء القدرات، والتوجيه المهني، ودعم الانتقال إلى سوق العمل.

١٢- قنوات التواصل والخصوصية

القناة	عدد الاختيارات	النسبة
واتساب	٤٨٦	%٩٨.٢
فيسبوك/ماسنجر	١٥٤	%٣١.١
البريد الإلكتروني	٩٨	%١٩.٨
تليجرام	٨٢	%١٦.٦
صفحة الوحدة/الكلية	٦٥	%١٣.١
LinkedIn	٢٦	%٥.٣



شكل (١٠): قنوات التواصل المفضلة لدى الخريجين

وعليه، توصي الوحدة باعتماد واتساب قناةً أولى للإخطار، مع البريد الإلكتروني للاتصالات الرسمية والوثائق، وصفحات الكلية والوحدة للنشر العام. كما تُراعى موافقة الخريج عند مشاركة بياناته المهنية مع جهات توظيف موثوقة.

١٣- الأنشطة والإجراءات المنفذة خلال ٢٠٢٥/٢٠٢٦

في ضوء نتائج المتابعة واحتياجات الخريجين، نفذت الوحدة مجموعة من الإجراءات التي تحول نتائج التحليل إلى ممارسة فعلية، ومن أهمها:

- تنفيذ دورات في اللغة للخريجين استجابة لتصدر اللغة قائمة المهارات المطلوب تطويرها، وتصدر اللغة الإنجليزية قائمة الاحتياجات التدريبية.
- عقد لقاءات مع الخريجين بهدف التواصل المباشر، والتعريف بدور الوحدة، والاستماع إلى الاحتياجات والمشكلات المهنية.
- تنفيذ استبيان موحد لحصر ومتابعة الخريجين يغطي الحالة المهنية، والتدريب، والخدمات، ووسائل التواصل، ومقترحات التطوير.
- تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة كمية ونوعية واستخدامها في توجيه خطة الأنشطة.
- تفعيل شبكة المنسقين بالأقسام والبرامج لإيصال الاستبيان ومتابعة الخريجين وتحليل نتائج كل قسم/برنامج.
- تطوير قاعدة بيانات الخريجين وربط عملية الحصر بالمتابعة المهنية بدل الاكتفاء بالبيانات الأساسية.
- تفعيل قنوات تواصل مباشرة مع الخريجين بما يسمح بإعلان فرص التدريب والتوظيف والفعاليات بصورة مستمرة.
- إعداد تقارير تحليلية سنوية ومقارنة النتائج عبر السنوات لإثبات استمرارية التحسين.

١٤- قياس الاستجابة لنتائج التقارير السابقة – إغلاق دائرة التحسين

ملاحظة/احتياج سابق	الإجراء في ٢٠٢٥/٢٠٢٦	حالة المعالجة	الأثر المتوقع/المتحقق
قاعدة البيانات السابقة لا تقيس الحالة المهنية تفصيليًا	تطبيق استبيان مهني شامل على ٤٩٥ خريجًا	تم التنفيذ	توافر مؤشرات عن العمل والتخصص والزمن والقطاع والاحتياجات
الحاجة إلى تحديث دوري بدل الحصر فقط	تفعيل التواصل والمتابعة عبر المنسقين والقنوات الرقمية	تم التنفيذ ومستمر	تحويل القاعدة إلى منظومة متابعة قابلة للتحديث
الحاجة لتحديد فجوات المهارات	إضافة أسئلة مباشرة للمهارات والتدريب وتحليلها	تم التنفيذ	ترتيب واضح لأولويات التدريب
الحاجة إلى تدخلات تدريبية	تنفيذ دورات لغة للخريجين	تم التنفيذ	استجابة مباشرة لأعلى فجوة مهارية
ضعف المعرفة التفصيلية باحتياجات الخريجين	عقد لقاءات مباشرة وحصر الاحتياجات التدريبية	تم التنفيذ	تحسين تصميم الأنشطة وفق صوت الخريج
الحاجة لربط النتائج بالتطوير المؤسسي	إعداد تقارير تحليلية وإحالة النتائج ذات الصلة للجودة والأقسام	مستمر	دعم خطط التحسين والمواءمة مع سوق العمل

١٥- تحليل الصعوبات والمقترحات المفتوحة

أظهرت الإجابات المفتوحة تنوعًا في صعوبات الحصول على عمل، ولذلك عولجت موضوعيًا بدلًا من اختزالها في سؤال ثنائي. وتدور الموضوعات المتكررة حول صعوبة الوصول إلى فرصة مناسبة، والحاجة إلى الخبرة العملية، ومتطلبات المهارات واللغة، وضعف ارتباط بعض الفرص بالتخصص، والحاجة إلى توجيه مهني أوضح.

كما وردت ٢٨٩ إجابة نصية في خانة المقترحات، تكررت فيها موضوعات توفير فرص العمل والربط بجهات التوظيف، والتدريب العملي والمهني، وتحسين الصلة بسوق العمل. ويعزز تطابق هذه المقترحات مع نتائج الأسئلة المغلقة موثوقية ترتيب الأولويات المعتمد في هذا التقرير.

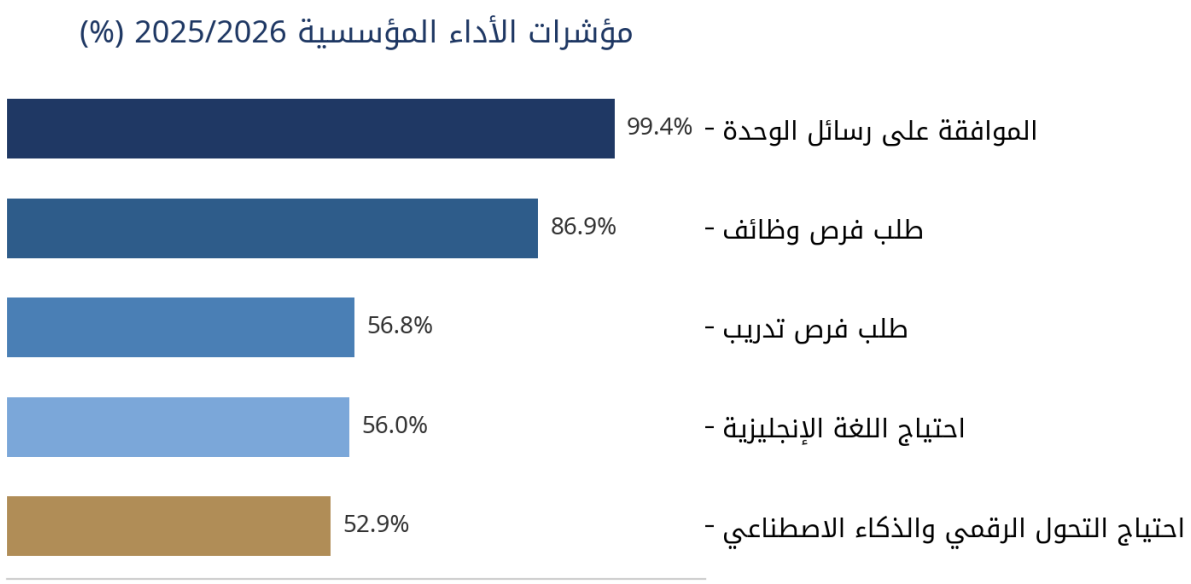
١٦- القراءة الأكاديمية والمؤسسية

- أصبح لدى الوحدة خط زمني واضح للتحسين: قاعدة إدارية في ٢٠٢٣/٢٠٢٤، تحديث موسع في ٢٠٢٤/٢٠٢٥، ثم متابعة مهنية مباشرة وتدخلات تنفيذية في ٢٠٢٥/٢٠٢٦.
- ارتفاع الطلب على الوظائف والتدريب يبرر أن يكون الربط بسوق العمل محورًا رئيسيًا في الخطة السنوية.

- تقدم اللغة والمهارات الرقمية يؤكد أهمية المهارات العابرة للتخصص، بينما تستلزم المهارات التخصصية خططًا فرعية لكل قسم وبرنامج.
- ارتفاع الموافقة على التواصل يمنح الوحدة قاعدة قوية لبناء نظام متابعة دوري منخفض التكلفة وسريع الاستجابة.
- نتائج الخريجين تمثل مدخلًا مهمًا لتحسين البرامج، لكنها تُستخدم إلى جانب أدوات الجودة الأخرى ولا تحل محل تقييمات البرامج والمقررات.
- الأنشطة المنفذة خلال العام تمثل استجابة فعلية للنتائج، وهو عنصر جوهري في إثبات فاعلية نظام الجودة وليس مجرد وجود بيانات.

١٧- مؤشرات الأداء المؤسسية للعام ٢٠٢٥/٢٠٢٦

المؤشر	خط الأساس/النتيجة	الحكم	الإجراء اللاحق
عدد استجابات المتابعة المهنية	٤٩٥	متحقق	زيادة التغطية والتوازن بين الأقسام
تغطية الأقسام والبرامج	١٤ قسمًا/برنامجًا	متحقق	استمرار التغطية الشاملة
الموافقة على رسائل الوحدة	٩٩.٤%	قوة مؤسسية	استثمار القناة في فرص العمل والتدريب
طلب فرص وظائف	٨٦.٩%	أولوية قصوى	توسيع شبكة جهات التوظيف
طلب فرص تدريب	٥٦.٨%	أولوية مرتفعة	بناء روزنامة تدريب سنوية
احتياج اللغة الإنجليزية	٥٦.٠%	أولوية قصوى	استمرار وتطوير دورات اللغة
احتياج التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي	٥٢.٩%	أولوية قصوى	إدراج مسار رقمي في الخطة التالية
تنفيذ تدخل تدريبي استجابة للنتائج	تم تنفيذ دورات لغة	متحقق	قياس رضا المشاركين وأثر التدريب
التواصل المباشر مع الخريجين	تم عقد لقاءات	متحقق ومستمر	توثيق المخرجات وربطها بالخطة



شكل (١١): مؤشرات الأداء المؤسسية الكمية للعام ٢٠٢٥/٢٠٢٦

١٨- خطة التحسين للعام الجامعي ٢٠٢٦/٢٠٢٧

الأولوية	الإجراء	مؤشر القياس	المسؤولية	الإطار الزمني
التوظيف	توسيع قاعدة جهات التوظيف وإعلان فرص مناسبة للتخصصات	عدد الجهات والفرص والمتقدمين والمقبولين	وحدة متابعة الخريجين والمنسقون	على مدار العام
التدريب	استمرار اللغة وإضافة التحول الرقمي/الذكاء الاصطناعي والسيرة الذاتية والمقابلات	عدد البرامج والمشاركين ونسب الرضا	الوحدة بالتعاون مع الجهات المختصة	خطة فصلية
التدريب التخصصي	برامج نوعية بحسب نتائج كل قسم/برنامج	عدد البرامج التخصصية ومدى ارتباطها بالاحتياج	المنسقون والأقسام	خلال العام
البيانات	تحديث الحالة المهنية وتاريخ آخر تحديث ومنع التكرار	نسبة السجلات المحدثة ونسبة التكرار	الوحدة/مسؤول قاعدة البيانات	دوري
قياس الأثر	متابعة الخريج بعد التدريب أو الفرصة	نسبة الاستفادة والتوظيف/الاستمرار	الوحدة والمنسقون	بعد كل نشاط
التواصل	استمرار واتساب مع البريد الرسمي وصفحات الكلية	نسبة الوصول والاستجابة	الوحدة	مستمر

الأولوية	الإجراء	مؤشر القياس	المسؤولية	الإطار الزمني
التغذيـــــــة الراجعة	رفع نتائج الخريجين إلى الجودة والأقسام	عـدد التقارير/الموضـوعات التـي انعكسـت علـى خطـط التحسين	الوحدة ووحدة الجودة	سنوي

١٩- أدلة التحقق والتوثيق المقترنة بالتقرير

لأغراض المراجعة والاعتماد، يُقرأ هذا التقرير مع السجلات والوثائق المؤسسية التي أنتجتها الوحدة خلال العام، وبصفة خاصة:

- قاعدة بيانات الخريجين المحدثة وسجلات الحصر.
- ملف استجابات استبيان حصر ومتابعة الخريجين (٤٩٥ استجابة) وملفات الأقسام والبرامج.
- نموذج الاستبيان وأداة جمع البيانات.
- تقارير تحليل نتائج الاستبيان على مستوى الكلية والأقسام/البرامج.
- إعلانات وسجلات وشواهد تنفيذ دورات اللغة للخريجين.
- محاضر/شواهد اللقاءات التي عقدت مع الخريجين وما نتج عنها من احتياجات.
- خطة الأنشطة والتدريب المبنية على الاحتياجات الفعلية.
- قنوات التواصل والإعلانات الخاصة بفرص التدريب والتوظيف والفعاليات.
- محاضر أو مراسلات عرض النتائج على الجهات المعنية بالجودة والأقسام عند توافرها.

٢٠- نقاط القوة

- وجود قاعدة بيانات ممتدة زمنيًا وتطورها إلى نظام متابعة مهنية مباشر.
- تغطية الاستبيان لجميع الأقسام والبرامج المستهدفة.
- وجود تحليل كمي ونوعي للاحتياجات وليس مجرد حصر أسماء.
- تنفيذ أنشطة تدريبية فعلية مرتبطة بنتائج الاحتياجات، وعلى رأسها دورات اللغة.
- وجود شبكة منسقين بالأقسام والبرامج تدعم اللامركزية في المتابعة.
- ارتفاع قابلية الخريجين للتواصل مع الوحدة، بما يدعم الاستدامة.
- وجود تسلسل سنوي موثق للتقارير يسمح بقياس التحسن ومراجعة الإجراءات.

٢١- فرص التحسين المستمرة

- زيادة تمثيل الأقسام ذات الاستجابة المنخفضة في دورات الاستبيان القادمة.
- إضافة قياس أثر بعد كل دورة تدريبية أو فرصة توظيف، وليس الاكتفاء بعدد المشاركين.
- استكمال تنقية قاعدة البيانات وتثبيت معرف فريد وتاريخ آخر تحديث.
- توسيع الشراكات مع القطاع الخاص وجهات التدريب بما يتوافق مع بنية سوق العمل التي أظهرها الاستبيان.
- بناء مؤشرات زمنية ثابتة تسمح بالمقارنة السنوية للحالة المهنية والاحتياجات.

٢٢- التوصيات النهائية

- اعتماد التقرير بوصفه التقرير السنوي النهائي لأداء ومتابعة الخريجين للعام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦.
- استمرار ربط خطة الوحدة بنتائج الاستبيانات واللقاءات المباشرة ونتائج تحليل قاعدة البيانات.
- استمرار دورات اللغة مع قياس قبلي/بعدي ورضا المستفيدين، وإضافة مسارات رقمية ومهنية وتخصصية.
- توسيع الربط بجهات العمل والتدريب، مع توثيق الفرص ونتائج الترشيح والاستفادة.
- عرض المؤشرات ذات الصلة بجودة البرامج على وحدة ضمان الجودة والأقسام للاستفادة منها في خطط التحسين.
- إصدار تقرير سنوي مقارن يتضمن ما تم تنفيذه من توصيات العام السابق ونسبة الإنجاز والأثر.
- الحفاظ على خصوصية بيانات الخريجين وعدم مشاركتها إلا في الإطار المهني المصرح به.

٢٣- الخلاصة

يُظهر التسلسل المؤسسي خلال الأعوام ٢٠٢٣/٢٠٢٤-٢٠٢٥/٢٠٢٦ تطورًا واضحًا في منظومة متابعة الخريجين بكلية الآداب: من قاعدة حصر إداري، إلى تشخيص لمشكلات جودة البيانات والحاجة إلى متابعة مهنية، ثم إلى استبيان مباشر واسع النطاق، وتحديد دقيق للاحتياجات، وتنفيذ أنشطة تدريبية ولقاءات فعلية استجابة للنتائج. وبذلك أصبحت الوحدة تمتلك دورة تحسين قابلة للتوثيق والمراجعة: بيانات ← تحليل ← قرار ← تنفيذ ← متابعة ← تحسين.

ويمثل هذا النهج أساسًا ملائمًا لاستدامة عمل الوحدة ودعم متطلبات الجودة والاعتماد، شريطة استمرار توثيق الأنشطة وقياس أثرها، وتحديث البيانات بصورة دورية، وربط صوت الخريج بقرارات التدريب والتوظيف والتطوير الأكاديمي.

اعتماد التقرير

نائب مدير وحدة متابعة الخريجين	مدير وحدة متابعة الخريجين	مدير وحدة ضمان الجودة

نائب مدير وحدة متابعة الخريجين	مدير وحدة متابعة الخريجين	مدير وحدة ضمان الجودة
د/ ناهد أشرف عبد اللطيف	أ.م.د/ وائل مصطفى محمود	د/ أسامة وفا