



جامعة القاهرة

معهد الدراسات التربوية
قسم تعليم الكبار

استراتيجية مقترحة للتربية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية

ملخص

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية

إعداد الباحث

محمود حسان سعيد حسان

مدرس مساعد بقسم تعليم الكبار بالمعهد

إشراف

أ.د. سامي محمد نصار

أستاذ أصول التربية وعميد

معهد الدراسات التربوية

جامعة القاهرة

أ.د. محمود عز الدين عبد الهادى

أستاذ التخطيط والإدارة والتربية المقارنة

كلية التربية

جامعة الأزهر

٢٠٠٩ / هـ ١٤٣٠

**تشكيل لجنة المناقشة والحكم
علي رسالة الدكتوراه في التربية
قسم تعليم كبار**

للطالب / محمود حسان سعيد

عنوان الرسالة : " استراتيجية مقتراحه للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين
فى التعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية ".

قد وافق السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة على تشكيل لجنة المناقشة والحكم على
الرسالة على النحو التالي :

رئيساً

أ.د. شاكر محمد فتحى

أستاذ الإدارة والتربية المقارنة بكلية التربية - جامعة عين شمس

مشرفاً وعضوأ

أ.د. سامي محمد نصار

أستاذ بقسم أصول التربية وعميد المعهد

مشرفاً وعضوأ

أ. د. محمود عز الدين عبد الهادى

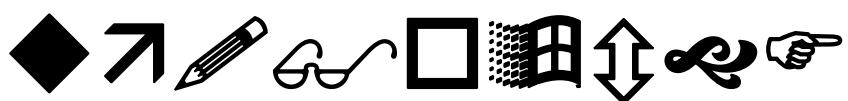
أستاذ التخطيط والإدارة والتربية المقارنة بكلية التربية - جامعة الأزهر

عضوأ

أ.د. نجوى يوسف جمال الدين

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية بالمعهد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إِهْدَاءُ

يهدى الباحث هذا العمل إلى أمّه الغالية، وروح والده الطاهرة، وزوجته الحبيبة، وأبنائه الأعزاء ميار وياسمين، وإخوته، وزملاؤه وكل باحث محب للعلم، وإلى كل من كان له فضل عليه.

شكراً وتقدير

يتقدم الباحث بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى أستاذته الإجلاء، أستاذية الجليل المفكر التربوي الأستاذ الدكتور / محمود عز الدين عبد الهادي، أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة بكلية التربية بالقاهرة- جامعة الأزهر ، والمشرف على هذه الرسالة الذي أعطاني من وقته الكثير، وبتوجيهاته أنار لي الطريق ، الذي أرشد فكان خير مرشد ، والذي اهتم بهذه الرسالة ، فقد رعاها حق رعايتها ، فالله أعلم أن يضع ذلك في ميزان حسناته ، وأن يجزيه عنـي خير الجزاء ، وأن يبارك له في صحته وعلمه وعمله وأسرته ، كما أتقدم بخالص شكري وعظيم تقديرـي إلى أستاذـي الفاضل ذلك العـالم الجـليل والمـربي الفـاضل ، الأـستاذـ الدكتورـ / سـاميـ نـصارـ المـثلـ والـقدـوةـ وـصـاحـبـ الـخـلـقـ الرـفـيعـ وـالتـواـضـعـ الـكـبـيرـ وـالـعـلـمـ الـغـيـرـ وـالـفـكـرـ الـمـسـتـيرـ ، فـقدـ كانـ لـنـصـحـهـ السـدـيدـ وـرـأـيـهـ الرـشـيدـ وـمـعـونـتـهـ الصـادـقةـ وـرـحـابـةـ صـدـرـهـ الـفـضـلـ فـيـ إـنـجـازـ هـذـاـ الـعـلـمـ .ـ لاـ أـمـلـكـ فـيـ هـذـاـ المـقـامـ إـلـاـ أـدـعـوـ اللـهـ عـزـ وـجـلـ لـهـمـاـ أـنـ يـمـتـعـهـمـ بـتـمـامـ الصـحـةـ وـالـعـافـيـةـ ،ـ وـيـكـونـانـ دـائـمـاـ مـعـيـنـاـ لـاـ يـنـضـبـ لـلـعـلـمـ وـالـمـعـرـفـةـ فـجـزـاهـمـ اللـهـ عـنـيـ خـيـرـ الـجـزـاءـ .ـ فـقدـ كـانـ لـهـمـ الـفـضـلـ فـيـمـاـ وـصـلـ -ـ وـمـاـ سـيـصـلـ -ـ إـلـيـهـ الـبـاحـثـ مـنـ مـعـرـفـةـ عـلـمـيـةـ فـيـ مـجـالـ التـرـبـيـةـ .ـ كـماـ يـسـعـدـنـيـ أـنـ أـتـقـدـمـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ وـالـتـقـدـيرـ إـلـىـ الـأـسـتـاذـةـ الـدـكـتـورـ /ـ سـهـيـرـ مـحـمـدـ حـوـالـةـ الـتـىـ كـانـ لـهـاـ الـفـضـلـ الـأـوـلـ فـىـ بـنـاءـ هـذـاـ المـوـضـوعـ ،ـ وـكـمـ كـنـتـ أـتـمـنـىـ حـضـورـهـ لـوـلـاـ سـفـرـهـ ،ـ أـعـادـهـ اللـهـ سـالـمـةـ إـلـىـ أـرـضـ الـوـطـنـ .ـ كـماـ أـتـوـجـهـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ إـلـىـ الـأـسـتـاذـةـ الـدـكـتـورـ /ـ نـجـوـيـ يـوـسـفـ جـمـالـ الدـينـ أـسـتـاذـ وـرـئـيـسـ قـسـمـ أـصـوـلـ التـرـبـيـةـ بـالـمـعـهـدـ ،ـ عـلـىـ مـاـ قـدـمـتـهـ لـيـ مـنـ عـوـنـ وـإـرـشـادـ بـمـنـحـهـاـ الـكـثـيرـ مـنـ وـقـتـهـ وـجـهـهـاـ ،ـ حـتـىـ أـنـجـزـ هـذـاـ الـعـلـمـ ،ـ وـكـذـلـكـ عـلـىـ تـقـضـلـهـ بـقـبـولـ مـنـاقـشـةـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ ،ـ فـلـهـاـ مـنـيـ كـلـ الـشـكـرـ .ـ كـماـ أـتـوـجـهـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ إـلـىـ الـأـسـتـاذـ الـدـكـتـورـ /ـ شـاـكـرـ مـحـمـدـ فـتحـيـ أـسـتـاذـ التـرـبـيـةـ الـمـقارـنـةـ وـالـإـدـارـةـ الـتـعـلـيمـيـةـ بـكـلـيـةـ التـرـبـيـةـ جـامـعـةـ عـيـنـ شـمـسـ ،ـ وـمـديـرـ مـركـزـ تـعـلـيمـ الـكـبارـ بـهـاـ ،ـ عـلـىـ تـقـضـلـهـ بـقـبـولـ مـنـاقـشـةـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ .ـ وـالـشـكـرـ مـوـصـولـ إـلـىـ أـسـرـةـ قـسـمـ تـعـلـيمـ الـكـبارـ وـ قـسـمـ أـصـوـلـ التـرـبـيـةـ بـالـمـعـهـدـ رـئـيـساـ وـأـعـضـاءـ ،ـ فـقدـ كـانـ لـتـعاـونـهـمـ الـفـضـلـ فـيـ إـخـرـاجـ الرـسـالـةـ عـلـىـ هـذـهـ الصـورـةـ .ـ وـالـلـهـ مـنـ وـرـاءـ الـقـصـدـ ،ـ وـآخـرـ دـعـوـانـاـ أـنـ الـحـمـدـ لـلـهـ رـبـ الـعـالـمـينـ

الباحث

قائمة المحتويات



٥- مستخلص الرسالة :

٥-١ باللغة العربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف المقصود بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد وتحديد أهم أهدافها وأساليبها، وذلك من خلال تحليل الأبيات المرتبطة بالموضوع، ورصد خبرات بعض الدول الأجنبية الرائدة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد، واستخلاص أهم النماذج العالمية بها، ثم التوصل لأوجه الإفاده منها، وذلك من خلال تحليل خبرات كلٍ من إنجلترا، وأمريكا، وألمانيا، وكندا، والهند، والكشف عن أهم مؤشرات الوضع الراهن للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد بالجامعات المصرية، وذلك من خلال التحليل البيئي SWOT لتعرف الفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها والتهديدات المحتملة التي يمكن تجنبها وجوانب القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتلافيها، واستطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد بالجامعات المصرية في المشكلات التي تواجههم أثناء مشاركتهم فيه، ولتعرف احتياجاتهم من التنمية المهنية المنشودة لهم، وأهدافها، وأساليبها، وبرامجها، واستشراف تصورات الخبراء وتصورات المسؤولين نحو معالم الاستراتيجية المبدئية، وذلك من خلال الدراسة الاستشرافية بأسلوب دلفي، ووضع استراتيجية مقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد بالجامعات المصرية ، وذلك من خلال الاعتماد على عدة مركبات أساسية، وتخطيط مخطط زمني لآليات تنفيذها.

وتهدف الدراسة إلى الآتي :

- ١- تعرف المقصود بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد وتحديد أهم أهدافها وأساليبها، وذلك من خلال تحليل الأبيات المرتبطة بالموضوع.
- ٢- رصد خبرات بعض الدول الأجنبية الرائدة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد، واستخلاص أهم النماذج العالمية بها، ثم التوصل لأوجه الإفاده منها، وذلك من خلال تحليل خبرات كلٍ من إنجلترا، وألمانيا، وكندا، والهند.
- ٣- الكشف عن أهم مؤشرات الوضع الراهن للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد بالجامعات المصرية، وذلك من خلال التحليل البيئي Swot لتعرف الفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها والتهديدات المحتملة التي يمكن تجنبها وجوانب القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتلافيها.

الكلمات الدالة :

- استراتيجية مقترحة للتنمية المهنية.
- أعضاء هيئة التدريس.
- التعليم المفتوح من بُعد.

صفحة	الموضوع
٣٥ - ١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٢	مقدمة
٥	الدراسات السابقة
٣٠	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
٣١	أهداف الدراسة
٣٢	أهمية الدراسة
٣٢	منهجية الدراسة وأدواتها
٣٣	حدود الدراسة
٣٣	مصطلحات الدراسة
٣٤	خطوات الدراسة
٩٠ - ٣٦	الفصل الثاني: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد مفهومها وأهدافها وأساليبها
٣٨	المحور الأول: التعليم المفتوح من بعد (ODL)
٣٨	أولاً: مفهوما التعليم المفتوح والتعليم من بعد
٤١	ثانياً: وجهات النظر المختلفة للعلاقة بين مفهومي التعليم المفتوح والتعليم من بعد
٤٥	المحور الثاني: التنمية المهنية في التعليم المفتوح من بعد
٤٥	أولاً: مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد
٥٢	ثانياً: نشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد
٥٦	ثالثاً: دواعي الحاجة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد
٦٢	رابعاً: نظريات ونماذج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد
٦٥	خامساً أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد
٧٩	سادساً: أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في

صفحة	الموضوع
	التعليم المفتوح من بُعد
٨٢	سابعاً: متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد
٨٤	ثامناً: احتياجات أعضاء هيئة التدريس المشاركين في نظم التعليم المفتوح من بُعد
٩٠	الخلاصة
١٣٤-٩١	الفصل الثالث : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية
٩٣	أولاً : خبرات بعض الدول الأجنبية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد
٩٣	١- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد في ضوء الخبرة الهندية
٩٧	٢- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد في ضوء الخبرة الألمانية
٩٩	٣- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد في ضوء الخبرة الأمريكية
١٠٥	٤- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد في ضوء الخبرة البريطانية
١١٠	٥- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد في ضوء الخبرة الكندية
١١٨	ثانياً: النماذج العالمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بُعد
١١٨	١- نموذج الدورات التدريبية
١٢٠	٢- نموذج السمينار الافتراضي
١٢٢	٣- نموذج الدبلوم المهنية
١٢٥	٤- نموذج درجة الماجستير
١٢٩	ثالثاً: أوجه الاستفادة
١٣٤	الخلاصة

صفحة	الموضوع
١٣٥ ١٨٠	الفصل الرابع: التحليل البيئي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية
١٣٧	المحور الأول: التحليل البيئي
١٤٢	المحور الثاني: التحليل البيئي للتعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية، وانعكاساته على التنمية المهنية المنشودة للمشاركين فيه.
١٤٢	أولاً : واقع التعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية
١٥٢	ثانياً: تحليل SWOT للنظام وانعكاساته على التنمية المهنية المنشودة
١٦٢	المحور الثالث: التحليل البيئي للتنمية المهنية للمشاركين في التعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية وانعكاساته على التنمية المهنية المنشودة في التعليم المفتوح من بعد
١٦٢	أولاً: واقع التنمية المهنية للمشاركين في التعليم المفتوح من بعد الجامعات المصرية
١٧٢	ثانياً: تحليل SWOT للوضع الراهن للتنمية المهنية بالجامعات المصرية وانعكاساته على التنمية المهنية المنشودة في التعليم المفتوح من بعد
١٧٧	أهم مؤشرات تحليل SWOT
١٨٠	الخلاصة
-١٨١ ٢٣٢	الفصل الخامس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم المفتوح من بعد من وجهة نظر الأعضاء والخبراء والمسئولين
١٨٣	المحور الأول: إجراءات الدراسة الاستشرافية
١٨٣	١- أهداف الدراسة الاستشرافية
١٨٤	٢- أدوات الدراسة الاستشرافية
١٩٤	٣- عينة الدراسة وخصائصها
١٩٦	٤- المعالجة الإحصائية
١٩٦	٥- صعوبات الدراسة الاستشرافية
١٩٧	ثانياً: نتائج الدراسة الاستشرافية وتفسيرها
١٩٧	١- تفسير نتائج استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس
٢٠٨	٢- تفسير نتائج تصورات الخبراء بجولات دلفى
٢٠٨	١- تفسير نتائج الجولة الأولى

صفحة	الموضوع
٢١٣	٢-٢ تفسير نتائج الجولة الثانية
٢٢٦	٣-٢ تفسير نتائج الجولة لثالثة
٢٣٢	الخلاصة
-٢٣٣ ٢٨١	الفصل السادس: الخطة الاستراتيجية المقترحة
٢٣٥	المحور الأول: الدراسات الاستراتيجية في التربية
٢٣٧	١- مفهوم الاستراتيجية والمفاهيم المرتبطة به
٢٤٣	٢- نماذج الاستراتيجيات واتجاهاتها ومستوياتها
٢٤٥	٣- مبادئ وأسس وضع الاستراتيجية
٢٤٦	٤- مراحل وعمليات وضع الاستراتيجية
٢٤٨	٥- منهجية إعداد الاستراتيجية
٢٤٩	المحور الثاني: مركبات الاستراتيجية المقترحة
٢٥١	١- أهم نتائج الدراسة التحليلية النظرية.
٢٥٤	٢- أهم نتائج تحليل الخبرات الأجنبية.
٢٥٧	٣- أهم نتائج التحليل البيئي.
٢٦٠	٤- أهم نتائج الدراسة الاستشرافية.
٢٦٧	المحور الثالث: الخطة الاستراتيجية المقترحة
٢٦٨	١- الإطار العام لل استراتيجية (الرؤية-رسالة-الأهداف الاستراتيجية)
٢٧١	٢- البديل الاستراتيجية
٢٧٣	٣- آليات تنفيذها
٢٧٥	٤- المخطط الزمني لآليات التنفيذ
٢٧٧	٥- متطلبات التطبيق
٢٧٩	٦- مؤشرات المتابعة والتقييم
٢٨٠	الخلاصة
٢٨٠	أولاً: أهم النتائج
٢٨٠	ثانياً: التوصيات
٢٨١	ثالثاً: الدراسات والبحوث المستقبلية
-٢٨١	قائمة المراجع

صفحة	الموضوع
٣٠٢	
٤٥-١	الملحق
٧-١	ملخص الدراسة باللغة العربية
٦-١	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

صفحة	الموضوع	جدول
١٤٤	برامج التعليم المفتوح من بُعد في الجامعات المصرية وفق تاريخ الإنشاء	١
١٤٧	تطور أعداد الطلاب المقيدين بمراكز التعليم المفتوح من بُعد من ٢٠٠٣/٢٠٠٢ إلى ٩٨/٩٧	٢
١٤٨	تطور المقيدين بالجامعات الحكومية ومراكز التعليم المفتوح من بُعد من ٢٠٠٢/٢٠٠١ إلى ٩٨/٩٧	٣
١٤٩	بيان بإجمالي أعداد الخريجين ببرامج التعليم المفتوح من بُعد من ٢٠٠٢/٢٠٠١ إلى ٩٥/٩٤	٤
١٥٠	تطور الخريجين بالجامعات الحكومية ومراكز التعليم المفتوح من بُعد من ٢٠٠١/٢٠٠٠ إلى ٩٧/٩٦	٥
١٧٠	مصفوفة البرامج التدريبية وفقاً للجدارات	٦
١٨٨	معاملات الثبات لمحاور لاستبيان	٧
١٩٥	التوزيعات المختلفة لعينة الدراسة	٨
١٩٧	التكرارات والنسب المئوية والترتيب لعبارات المحور الأول بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة	٩
١٩٩	نتائج اختبار مربع كای لعبارات المحور الأول بالنسبة لمتغيرات العينة	١٠
٢٠١	النكرارات والنسب المئوية والترتيب لعبارات المحور الثاني بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة	١١
٢٠٢	نتائج اختبار مربع كای لعبارات المحور الثاني بالنسبة لمتغيرات العينة	١٢
٢٠٤	النكرارات والنسب المئوية والترتيب لعبارات المحور الثالث بالنسبة لإجمالي العينة	١٣
٢٠٥	نتائج اختبار مربع كای لعبارات المحور الثالث بالنسبة لمتغيرات العينة	١٤
٢١٣	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات الرؤى	١٥

صفحة	الموضوع	جدول
٢١٣	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات الرسائل	١٦
٢١٤	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات محور الأهداف الاستراتيجية	١٧
٢١٥	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لإمكانية تحقق عبارات الأهداف الاستراتيجية	١٨
٢١٦	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات محور الأساليب	١٩
٢١٦	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لإمكانية تتحقق عبارات الأساليب	٢٠
٢١٧	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات محور البرامج	٢١
٢١٧	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للإمكانية التحقيق بعبارات محور البرامج	٢٢
٢١٨	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة التأثير لجوانب القوة	٢٣
٢١٨	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لنوع التأثير لجوانب القوة	٢٤
٢١٩	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة التأثير لجوانب الضعف	٢٥
٢١٩	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لنوع التأثير لجوانب الضعف	٢٦
٢٢٠	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة التأثير لجوانب الفرص	٢٧
٢٢٠	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لنوع التأثير لجوانب الفرص	٢٨

صفحة	الموضوع	جدول
٢٢١	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة التأثير لجوانب المخاطر	٢٩
٢٢١	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لنوع التأثير لجوانب المخاطر	٣٠
٢٢٢	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات البديل الأول الدورات التدريبية	٣١
٢٢٢	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للإمكانية التحقيق بعبارات البديل الأول الدورات التدريبية	٣٢
٢٢٣	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات البديل الثاني الدبلوم المهنية	٣٣
٢٢٣	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للإمكانية التحقيق بعبارات البديل الثاني الدبلوم المهنية	٣٤
٢٢٤	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات البديل الثالث السمينار الافتراضي	٣٥
٢٢٤	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للإمكانية التحقيق بعبارات البديل الثالث السمينار الافتراضي	٣٦
٢٢٥	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للمرغوبية بعبارات البديل الرابع محتوى درجة الماجستير المقترنة	٣٧
٢٢٥	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للإمكانية التحقيق بعبارات البديل الرابع الماجستير	٣٨
٢٢٧	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للأهمية بعبارات محور الأهداف الاستراتيجية	٣٩
٢٢٧	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع للأهمية بعبارات محور الأساليب	٤٠
٢٢٨	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة الأهمية بعبارات محور البرامج	٤١
٢٢٩	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة الأهمية	٤٢
٢٣٠	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة الأهمية بعبارات	٤٣

صفحة	الموضوع	جدول
	البديل الأول	
٢٣٠	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة الأهمية البديل الثاني	٤٤
٢٣١	النسب المئوية والمتوسطات ودرجات القطع لدرجة الأهمية بعبارات البديل الثالث	٤٥
٢٥٩	مصفوفة SWOT للبدائل الاستراتيجية	٤٦
٢٧٦	المخطط الزمني لآليات التنفيذ (من ٢٠١٠ إلى ٢٠٢٠)	٤٧