



الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم مدخلاً لتطوير منظومة التعليم الجامعي

إعداد

د/ دينا عبد المنعم إسماعيل زيادة

المدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية – جامعة طنطا

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من وجهة نظرهم مدخلًا لتطوير منظومة التعليم الجامعي

دينا عبد المنعم إسماعيل زيادة.

المدرس بقسم أصول التربية كلية التربية – جامعة طنطا.

الايمل: ziadadina5@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث الحالي تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من وجهة نظرهم كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي، والوقوف على مدى اختلاف تلك الاحتياجات باختلاف متغيرات النوع، والدرجة العلمية، وعدد سنوات العمل بالجامعة، والحصول على دورات تدريبية سابقة، كما هدف البحث تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية واللائمة لتطوير منظومة التعليم الجامعي. واستخدم البحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، واشتملت الاستبانة على أربعة محاور مُعبّرة عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، وطُبقت الاستبانة على عينة قوامها (٣١٦) عضو هيئة تدريس بكليات التربية. وتوصّل البحث في نتائجه إلى موافقة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على درجة الأهمية (الكبيرة) على عبارات المحاور الأربعة المكونة للأداة. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود درجة احتياج تدريبية عالية لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الدراسة، كان أبرزها في مجال التدريس (الاحتياجات التدريسية) وأقلها في مجال البحث العلمي (الاحتياجات البحثية). كما أُكِّدت الدراسة أن أكثر المهارات احتياجًا للتدريب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثّلت في تنمية مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية لدى المتعلمين، وتحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر، وإدارة المحاضرات على المنصّات التعليمية بكفاءة وفاعلية، والإشراف على بعض الأنشطة الخدمية في المجتمع ونشر الأبحاث العلمية في المجلات العلمية محليًا ودوليًا، وقد بيّنت الدراسة الميدانية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجنس، ومتغير الدرجة العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة والالتحاق بالدورات التدريبية من قبل.

وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تأمل أن تساعد متخذي القرار بكليات التربية لوضع برامج تدريبية تفي بالحاجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية – أعضاء هيئة التدريس- منظومة التعليم الجامعي.



The Training Needs of Faculty Members at Colleges of Education from Their Perspective as an Approach to Developing the University Education System

Dina Abdel-Moneim Ismail Zyada

Lecturer, Department of Foundations of Education, Faculty of Education – Tanta University.

E-mail: ziadadina5@gmail.com

Abstract:

The training needs of faculty members in colleges of education from their point of view as an introduction to developing the university education to developing the university education system, and to determine the extent to which those needs differ according to the different variables, the gender of faculty member, his Job degree, and number of years of experience and previous training courses presenting some proposals that could contribute to meeting the training needs of faculty members in the faculties of education, which are necessary to achieve developing the university education system. The research used the descriptive approach, and the questionnaire was used as a tool for collecting field study data, and the questionnaire was applied on a sample of (316) faculty members in the faculties of education. In its results, the research reached the approval of the sample members of the faculty on the degree of (Large) importance of the statements of the four axes that make up the tool, one of the most important results of the research was the existence of a high degree of training needs among faculty members in all areas of the study, the most prominent of which was in the field of teaching and the least in the field of scientific research the study also confirmed that the most important skills in need of training from the perspective of faculty members were the development of higher thinking skills and life skills among learners, analyzing test results and using them in course development, and managing lectures on educational plat forms efficiently and effectively, the field study showed that there were no statistically significant differences between the responses of the sample members due to the variables of gender and degree, and there were statistically significant differences between the responses of the sample member sue to the variable of the number of years of experience and enrollment in training courses before in light of the results of the field study, the researcher presented asset of recommendations and proposals that she hopes will help decision makers in colleges of education to develop training programs that meet the actuals.

Keywords: Training needs – faculty members – university education system.

المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تميز العصر الحالي، والاتجاه العالمي نحو الاقتصاد المعرفي القائم على الاستغلال الأمثل للمعرفة وتوظيفاتها الاقتصادية، يتجلى دور التعليم العالي كمستول مباشر عن حركة التنمية وتطورها؛ إذ لا شك في أن نشر التعليم العالي وترقية نوعيته له دورٌ حاسمٌ وفَعَّالٌ في نهضة المجتمعات، وتُعد الجامعة في أي مجتمع إحدى أهم روافد التنمية، وعنصرًا مهمًا في دفع عجلة التقدم من خلال مساهمتها الفاعلة في بناء رأس المال البشري ودورها في صناعة وتوجيه الأحداث من خلال قيامها بالوظائف الأساسية الموكلة لها، والمتمثلة بالتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

وتُعد القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس أهم وأبرز عناصر المنظومة الجامعية وأكثرها تأثيرًا، وفي ظل التحديات العالمية وما صاحبها من تأثيرات على طبيعة أدوار الجامعة، تتجلى بوضوح الحاجة الماسة لتنمية قدرات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس، ودعم نموهم المهني والأكاديمي الشامل والمستمر، فنجاح الجامعات في أداء رسالتها وتحقيق طموحاتها رهن بوجود أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية من ناحية، وبتدليل ما يقابلهم من مشكلات من ناحية أخرى (الصغير، ٢٠١٠م).

وإذا كان عضو هيئة التدريس يمثل البنية الأساسية للعملية التعليمية، فمن المهم تطويره وإعداده بشكل يُسهم في صقل مهاراته المختلفة التدريسية والبحثية والمجتمعية والتقنية عن طريق تدشين البرامج والدورات والورش التدريبية والندوات الفعالة التي تتناسب مع احتياجاتهم وأدوارهم، فمطالباتهم الوظيفية المختلفة والمتنوعة بحاجة إلى إعداد واستعداد مسبق يشمل جميع الجوانب المرتبطة بالتطوير المهني؛ وذلك بغرض زيادة معدل أدائهم الوظيفي لضمان كفاءتهم (الرشيد، ٢٠٢١، ٩٦).

إنَّ التدريب بشكل عام وتدريب أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص عملية ليست ارتجالية، بل هي عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات وافية عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ونوعية البرامج التدريبية التي تحقق تلك الحاجات بفاعلية عالية (العنزي، ٢٠١٠م).

وإذا كانت برامج التدريب ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع المهن، فإنَّ برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تُعد ضرورة أكثر إلحاحًا يؤكدتها التوجُّه العالمي في جعل التعليم العالي مشروعًا استثماريًا وطنيًا؛ وهذا يقتضي بالضرورة التأكيد على فاعلية كل عنصر من عناصر منظومة الجامعة وتحديدًا عضو هيئة التدريس (الخولي، ٢٠٠٤م).

وفي هذا أكدت عديد من الدراسات حاجة أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات إلى دورات تدريبية تساهم في تطويرهم المهني لمواكبة كل ما هو جديد. وأوصت دراسة (برهوم، ٢٠١٧) بضرورة دراسة الاحتياجات التدريبية من حين لآخر لتطوير أدائهم المهني، وأكدت دراسة (سالم، ٢٠١٥م) أنه في ظل التحديات والتغيرات العالمية المعاصرة يحتاج أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى تنمية قدراتهم على المشاركة المجتمعية وتشخيص المشكلات المجتمعية والتعليمية وتحليلها، وهذا لا يتم إلا إذا تمَّ إعادة تخطيط وتطوير محتوى البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وإعادة تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة لتلك البرامج، كذلك أكدت دراسة (البحراني، ٢٠١٩م) ضرورة وجود نظام للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على جميع مجالات الدراسة. وهذا لا يتم إلا في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة لهم.

وفي هذا الصدد أيضاً أوصت دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٩ م) بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بحيث يكون محتوى تلك الدورات التدريبية نابعاً من احتياجاتهم الفعلية. وأكدت دراسة (عزاي، ٢٠١٥ م) بضرورة جعل الدورات التدريبية متناسبة مع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتي يحتاجون إليها في تطوير أدائهم ومهاراتهم. وهذا يتطلب استطلاع آرائهم في محتوى الدورات التي يرغبون بها والتي تلبي احتياجاتهم. كذلك أكدت دراسة (سعد، ٢٠١١ م) أنه لكي تنجح برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ينبغي توفير قدر من الحرية أمام أعضاء هيئة التدريس في اختبار عمليات التدريب والتنمية. وإتاحة فرص مشاركتهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية. وبناءً على ما سبق، تشكل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الخطوة الأولى والأهم في مسيرة العمل الجامعي للسير في الطريق الصحيح لنجاح العملية التعليمية بهدف تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، وكذلك أهداف المجتمع الذي تنتمي إليه، فالتعليم الجامعي لا يستطيع أن يجابه التحديات الأنوية والمستقبلية إلا بتطوير وتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس على نحو يعينهم على الاضطلاع بما يتوقع منهم من أداء ومسؤوليات، وذلك عن طريق إيجاد الفرص المناسبة لتطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية من خلال تنظيم دورات تدريبية تجديدية تزود أعضاء هيئة التدريس بكفايات تساعد على أداء مهامهم العلمية وال تربوية والاجتماعية.

مشكلة البحث:

يُعد عضو هيئة التدريس ركناً أساسياً في كليات التربية، فهو أحد المدخلات الأساسية لها، وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية المتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الكلية وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة المتمثلة في الطالب من جانب آخر، فبجهد تصنع المناهج وتؤسس البرامج وتصل العقول، فهو أساس كل إصلاح وتطوير، فأصلاح وتطوير أداء عضو هيئة التدريس يجب أن يكون من أولويات عمل مختلف الكليات وأساس تطويرها؛ لأنّ نتائج ذلك ستنعكس إيجابياً على تحقيق رسالتها وأهدافها بالشكل المطلوب.

فواقع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يعاني من أوجه قصور عدّة؛ ففي مجال التدريس ما زالت الأساليب التقليدية هي الشائعة مع إهمال الأساليب المصحوبة باستخدام التكنولوجيا، وفي مجال البحوث نجد ندرة في البحوث التي تتناول مشكلات حقيقية في المجتمع، وفي مجال خدمة المجتمع نجد انفصلاً حقيقياً بين الجامعة والمجالات التطبيقية، وتناولت عديد من الدراسات المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي المصري، فأكدت دراسة (عبد الحسيب، ٢٠٠٦) أن التعليم الجامعي يعاني من مشكلات عديدة يرجع السبب وراءها إلى قصور برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وأكدت دراسة (عطية، ٢٠١١) وجود ضعف وقصور في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعات صعيد مصر؛ حيث لن تحقق برامج التنمية المهنية في هذه الجامعات الدعم اللازم للوصول إلى العالمية في المستويات المهنية لأعضاء هيئة التدريس. ومن أهم أسباب ذلك غياب ربط أهداف برامج التنمية المهنية بالاحتياجات التدريبية والمهنية الفعلية التي يحتاجون إليها.

وتوصلت دراسة لهيتن ويفر (Lahtinen weaver, 2015) إلى أن ٨٠٪ من أعضاء هيئة التدريس ليست لديهم خبرة كافية للتعامل مع الوسائط الرقمية، وأوصت بضرورة قيام الجامعة

بدور فعال في مساعدة أعضاء هيئة التدريس في تعلم كيفية التعامل مع المستجدات التكنولوجية من خلال عمل مجموعة من الدورات التدريبية لدفع قدراته وكفاءته العلمية واكتساب المهارات التي تساعد على مواجهة التحديات والمستجدات التي تطرأ على بيئة التعليم والتعلم.

وللتغلب على الصعوبات والمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لتأدية واجباتهم وتنفيذ المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية، يتطلب ذلك التعرف على احتياجاتهم التدريبية الفعلية من وجهة نظرهم، والعمل على وضع برامج تدريبية بناءً على احتياجاتهم لتنميتهم مهنيًا وأكاديميًا.

لذا جاءت فكرة البحث الحالي للتعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من وجهة نظرهم كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي.

وبناءً على ما سبق يُمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي:

- ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من وجهة نظرهم كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي؟

وتحدد الإجابة عن هذا السؤال من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما منظومة التعليم الجامعي في الأدبيات التربوية؟
- ٣- ما دور الاحتياجات التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتطوير منظومة التعليم الجامعي؟
- ٤- ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من وجهة نظرهم؟
- ٥- إلى أي مدى تختلف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية باختلاف متغيرات النوع، والدرجة الوظيفية، وعدد سنوات العمل بالجامعة، والالتحاق بالدورات التدريبية؟
- ٦- ما أهم المقترحات التي يُمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي؟

هدف البحث:

هدف البحث الحالي التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم.

وقد استلزم تحقيق هذا الهدف تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- الوقوف على ماهية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على منظومة التعليم الجامعي في الأدبيات التربوية.
- رصد دور الاحتياجات التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
- الكشف عن واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؛ وذلك لتحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم.
- وضع مجموعة من المقترحات التي يُمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ وذلك لتطوير منظومة التعليم الجامعي.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث الحالي من كونه :

- ١- يسعى للبحث عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، ودراساتها بشكل موضوعي بعيداً عن الاجتهاد الشخصي؛ لما لذلك من أثر مهم في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تساعد متخذي القرار في الجامعات لوضع برامج تدريبية تفي بالاحتياجات الفعلية الأساسية التي تكشف عنها الدراسة والتي يؤمل أن تؤدي إلى إكسابهم المهارات المعرفية والاتجاهات السلوكية اللازمة لتحسين أدائهم.
- ٢- المساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتحقيق نموه المهني وتحسين فاعلية أدائه الجامعي؛ وذلك لتطوير منظومة التعليم الجامعي.

منهج البحث:

تقتضي طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف وتفسير الظاهرة قيد الدراسة، ويكشف عن القضايا والمشكلات المرتبطة بها وكيفية حلها للوصول إلى نتائج ودلالات ذات مغزى. ومن ثم يتم وفقاً لهذا المنهج تحليل مفهوم الاحتياجات التدريبية، وأهم أهدافها ومبادئها، ودور الاحتياجات التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وصولاً للكشف عن واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من وجهة نظرهم. وذلك لتحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي. وقد اعتمدت الباحثة الاستبانة كإحدى أدوات هذا المنهج.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ لتطوير منظومة التعليم الجامعي.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على بعض كليات التربية بجامعات (طنطا، المنوفية، المنصورة، بنها، الأزهر، دمنهور، الفيوم)؛ وذلك لتغطية النطاق الجغرافي لجمهورية مصر العربية.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية السابق الإشارة إليهم؛ وذلك للتعرف على أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم وذلك من وجهة نظرهم كمدخل لتطوير منظومة التعليم الجامعي.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق إجراءات الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥م.

مصطلحات البحث:

يستعرض البحث عدّة مصطلحات رئيسية يُمكن تعريفها فيما يلي:

- الاحتياجات التدريبية: Training needs

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنّها: الفرق أو الفجوة بين الأداء الواقعي لأعضاء هيئة التدريس وبين الأداء المأمول أو المتوقع الذي يُمكن معالجته من خلال التدريب المنظم المخطط له؛ ليكون صالحًا للعمل بكفاءة وفعالية، ويستطيع التغلب على المشكلات والمعوقات التي تواجهه في ميدان العمل (المتولي، ٢٠٢٢، ١٣٠).

ويُعرفها المليجي (٢٠١١، ٣٤٢) بأنها مجموعة التطورات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات الأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية؛ بهدف إكسابهم القدرة على أداء أدوارهم الوظيفية بكفاءة وفعالية، والتغلب على المشكلات التي تحول دون الارتقاء بمعدلات أدائهم لها.

ويُعرفها كلّ من هوير، وكويل (Hauer and Qwill, 2011, 22) بأنّها: نقاط ضعف في النظام تحتاج إلى علاج من خلال البرامج التدريبية، فهي عبارة عن فجوة بين المتطلبات الفعلية لوظيفة ما والقدرات الحالية للفرد الذي يشغلها.

وتُعرف إجرائيًا بأنّها: كل ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس من برامج تدريبية (دورات، ورش عمل، محاضرات، ندوات وغيرها)؛ من أجل تنمية قدراتهم المعرفية والمهارية في مجال التدريس، والبحث العلمي، والمجال التقني، وكذلك خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وكذلك حتى يتمكنوا من تأدية مهامهم بالصورة المطلوبة.

أعضاء هيئة التدريس (Faculty members)

ويقصد بهم: كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة (مرسي، ٢٠١١ م، ٢٣٠).

ويُعرفون إجرائيًا بأنهم: مجموعة الأفراد الحاملين شهادة الدكتوراه والذين يقومون بتدريس المقررات الدراسية بدءًا من درجة مدرس وحتى أستاذ بمختلف كليات التربية بالجامعات المصرية.

التعليم الجامعي:

هو المستوى التعليمي الذي يأتي مباشرة بعد التعليم الثانوي، ويجب أن يحقق الطالب معدلًا دراسيًا في المرحلة الثانوية يؤهله للدراسة الجامعية، أو للالتحاق بالتخصص الجامعي الذي يهتم بدراسته، وبعد التخرج من التعليم الجامعي يحصل الطالب على شهادة تؤهله للحصول على عمل معين ضمن مؤهلاته التعليمية، أو تساعده في الاستمرار بدراسة مراحل متقدمة من الدراسات العليا في الجامعة.

ويُعرفه الصغير (٢٠٠٥، ٢١) بأنه: التعليم الحكومي وغير الحكومي، الذي يلي المرحلة الثانوية أو ما يعادلها والذي تتراوح مدة الدراسة فيه بين أربع وست سنوات ويتم في جامعات تمثل مؤسسات علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي وأنظمة وأعراف وتقاليدها جامعية معينة.

خطة السير في البحث

ينتظم إعداد البحث الحالي في عدّة مباحث رئيسة على النحو التالي:

- المبحث الأول: يمثل الإطار العام للبحث، والذي يتضمن المقدمة، وتحديد مشكلة البحث، وأهميته، ومنهجه، ومصطلحاته.
 - المبحث الثاني: ويشمل الإطار النظري للبحث والذي يتضمن ثلاثة محاور رئيسية هي: المحور الأول يتضمن الاحتياجات التدريبية من حيث مفهوما، وأهميتها، وأهدافها وعوامل نجاح برامجها، أما المحور الثاني يتضمن منظومة التعليم الجامعي من حيث مفهوما، ووظائفها، والتحديات والمعوقات التي تواجه التعليم الجامعي، والمحور الثالث يتناول دور الاحتياجات التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لتطوير منظومة التعليم الجامعي.
 - المبحث الثالث: ويشمل الإطار الميداني للبحث والذي يتضمن إجراءات الإطار الميداني، ومجتمع وعينة البحث، وأدواته، وأساليب المعالجة الإحصائية، ونتائج الإطار الميداني للبحث.
 - المبحث الرابع: ويشمل وضع مقترحات يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية واللائمة لتطوير منظومة التعليم الجامعي.
- وبعد عرض الإطار العام للبحث الذي يمثل المبحث الأول، سوف يتم تناول المباحث الأخرى بالتفصيل على النحو التالي:

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

يتضمن الإطار النظري للبحث ثلاثة محاور رئيسية، هي:

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

يُعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية احتياجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل، وإذا كانت البرامج التدريبية ضرورة واقعة في جميع الوظائف والمهن، فإن برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس تشكل ضرورة أكثر إلحاحاً؛ حيث إن عضو هيئة التدريس يُعد عاملاً رئيساً في نجاح العملية التعليمية؛ لذا حرصت كثير من الجامعات على مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تنمية كفاءاتهم وتجديد خبراتهم ورفع جودة الأداء التدريسي لهم، فتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ضرورة حتمية تتطلبها طبيعة النمو المهني لعضو هيئة التدريس ووسيلة ناجحة لمواجهة التطور والتغير الذين تتعرض لهما المعرفة الخاصة بممارسة مهنة التعليم نظراً للتطورات الحاصلة في المجال المعرفي والتكنولوجي في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً (عبد الرحمن، ٢٠١٩ م، ٣).

ويتناول هذا المحور الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من حيث المفهوم، وأهمية تحديدها لأعضاء هيئة التدريس، ومداخلها، ومجالاتها، ومراحلها، وأهدافها، ومبادئها، وعوامل نجاح البرامج التدريبية، وسوف يتم تناولها على النحو التالي:

أولاً:- مفهوم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

إنَّ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية معينة بالدرجة الأولى بتحديد التغيرات المطلوب إحداثها في معرفة ومهارات واتجاهات الأفراد؛ وذلك بغرض تعديل أو تطوير سلوكهم بما يحقق

أهداف المؤسسة؛ ولذلك يصمم التدريب لمقابلة الاحتياجات التدريبية، ونجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية للعنصر البشري الموجود في المؤسسة التعليمية، وإلا فقد البرنامج التدريبي أثره على الأفراد، وما استطاع تحقيق الهدف منه على الإطلاق؛ لأنه يفترض أن تكون الحاجة التدريبية عملية مستمرة؛ لأن الاحتياجات التدريبية تتغير بتغير وتنوع الظروف المحيطة بتلك المؤسسة، علاوة على المشكلات التي تواجهها.

وتعددت الآراء والكتابات التي تناولت مفهوم الاحتياجات التدريبية، فتعرف بأنّها: "مجموعة من التغيرات المطلوبة والتطورات المحددة في عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بمعرفته وبمهاراته واتجاهاته ورفع كفاءته العلمية في التدريس الجامعي (Alswalha, 2017, 106).

كما تعرف الاحتياجات التدريبية بأنّها: "مهارات ومعلومات واتجاهات يحتاج عضو هيئة التدريس إلى إحداثها أو تغييرها، أو تعديلها أو تنميتها في كل المجالات التدريسية، الشخصية والقيادية، البحثية والتقنية (التوحي، ٢٠١٨ م، ١١٩).

وتعرف أيضًا بأنّها: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من الوفاء بالتزاماتهم الوظيفية والأكاديمية ومواجهة المشكلات التي تعترضهم، وهذه الاحتياجات تختلف باختلاف مهمة ووظيفة عضو هيئة التدريس، وتتطور مع ظهور اتجاهات جديدة للتغيير والإصلاح الجامعي (العززي، ٢٠١٩ م، ٢٤).

ويعرف الدهشان (٢٠١٧) الاحتياجات التدريبية على أنها: مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية، ويحدث الاحتياج التدريبي عندما يكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد والمؤسسة، والاتجاهات المحددة التي يحتاجها. أما السهلي (٢٠١٢ م، ١٢١) فقد عرفتها بأنّها: مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات ومهارات المتدرب؛ لرفع درجة كفاءتهم عن طريق التدريب.

ويعرف هيربرت وكولكن (Hebert & Kulkin, 2018, 258) الاحتياجات التدريبية بأنّها: هي الأساس العلمي والمصدر الرئيس لأهداف خطط التدريب والبرامج التدريبية التي تسعى أية مؤسسة إلى تحقيقها، وأي قصور يحدث فيها يؤثر على خطوات التدريب الأخرى.

كما أورد الخطيب تعريفًا للاحتياجات التدريبية بأنّها: مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين لتعديل أو تطوير سلوكهم، أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم، والذي يُمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء؛ وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل (الخطيب، ١٩٩٥ م، ٣٧).

ويتضح ممّا سبق أن الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس تمثل المهارات التي تمكنه من الوفاء بالتزاماته الوظيفية والأكاديمية ومواجهة المشكلات التي تواجهه، وهي تختلف باختلاف المهمات أو الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وتتطور مع ظهور اتجاهات جديدة للتغيير والإصلاح، بما يحقق أهداف المؤسسة التي يعملون بها؛ ولذلك يصمم التدريب لمقابلة الاحتياجات التدريبية، ونجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية للعنصر البشري المراد تدريبه، وإلا فقد البرنامج التدريبي أثره على الأفراد، وما استطاع تحقيق الهدف منه على الإطلاق.

ثانياً: أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:

يُعد تحديد الاحتياجات التدريبية العصب الذي تقوم عليه عملية التخطيط الناجح للنشاط التدريبي لرفع مستوى الكفاية، وحسن الأداء، والارتقاء بمستوى المهارات، وتوجيه التفكير والاتجاهات مع الاتجاه العام المرغوب فيه.

وتحديد الاحتياجات بأسلوب علمي هو الطريق السليم لتحديد المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لرفع كفاية المتدرب؛ إذ يُمكن بواسطته قياس مستوى المتدرب قبل التدريب وبعده، والاحتياجات التدريبية قد تكون معلومات أو مهارات أو اتجاهات أو كلها جميعاً يراود تنميتها في فرد أو عدد من الأفراد، أو يراود صقلها أو تغييرها أو تبديلها استعداداً لمواجهة تغيرات تنظيمية، أو تكنولوجية أو إنسانية. (العجاج، ٢٠٠١ م، ص ٢٢).

وذكرت بعض الدراسات أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة يُمكن تلخيصها في النقاط التالية: (سليم، ٢٠٠٨، ٢٢٢ – ٢٢٣) (الغامدي، ٢٠٠٣، ١٢٠) (عبد الرحمن، ٢٠١٩، ١٩) (Robert and David, 2004, 12).

- ١- إنَّ التحديد الدقيق للحاجات التدريبية يُمكن كلاً من المخطط وصانعي القرار من الاختيار الرشيد للحاجات التدريبية التي تتطلب أسبقية في التدريب عن غيرها، وهذا يجعل تخطيط البرامج التدريبية تتسم بالعقلانية، ويتعد عن الارتجال والعشوائية.
 - ٢- الكشف عن المستويات الحقيقية للمتدربين؛ الأمر الذي يسهل عملية تصنيفهم في مجموعات متجانسة في ضوء تلك المستويات. ومن ثمَّ تصميم البرنامج التدريبي الملائم لكل مجموعة.
 - ٣- تشتق أهداف البرنامج التدريبي من الحاجات التدريبية بعد تحديدها. وتعتبر الأهداف بمثابة دليل البرنامج الذي يرسم خطواته ويوجه أنشطته. كما تستخدم بعد ذلك كمعايير تقاس في ضوءها جودة البرنامج، وما حققته الجهود التدريبية من نتائج في مجال تلبية تلك الحاجات.
 - ٤- إنَّ تحديد الحاجات التدريبية للمستهدفين من أي برنامج تدريبي، وإتاحة الفرص الحقيقية لهم للتعبير عن تلك الحاجات والمشاركة في تحديدها، يمثل أحد أهم الضمانات لإقبالهم على فعاليات التدريب وأنشطته واستمرارهم فيها عن رغبة ورضا.
- وأكدت دراسة (برهوم، ٢٠١٧) أن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس مرحلة مهمة من مراحل العملية التدريبية؛ وذلك لرفع الكفاية التدريسية للمعلم الجامعي باستخدام برنامج تدريبي فعّال يساهم في رفع كفاءة التعليم الجامعي وينمي مهارات المتعلمين. كما أن الارتقاء بمستوى التدريس الجامعي يؤدي إلى رفع مستوى هذا التعليم عن طريق مواجهة مشكلاته وتحديات المستقبل المتمثلة في الثروة التكنولوجية والمعرفية؛ وهذا بدوره لا يتم إلا إذا تمَّ الارتقاء بمستوى الأداء التربوي للمعلم الجامعي من خلال برنامج تدريبي فعّال يتم تحديد محتواه بدقة وواقعية وبصورة مخططة ومنظمة.

أما ريشاردسون (Richardson, 2015) يرى أن أهمية تحديد الاحتياجات تكمن في تعزيز الجودة، وزيادة الطلب على التعليم المستمر والتعليم المهني، وتعزيز جودة وضمان فرص التطوير

المهني المتاحة لرفع مستوى المهارات وتوسيع طرائق التدريب من خلال الاستفادة من مجموعة أكبر من الخيارات، وتطوير المناهج الدراسية من أجل تلبية التطورات الجديدة في المجال المعرفي.

أما دراسة التوجيه (٢٠١٨) تظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

- تمثل الأساس الذي تقوم عليه العملية التدريبية؛ وبالتالي تصبح هذه العملية مدخلًا مناسبًا ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط وتصميم البرامج التدريبية.
 - التعرف إلى نقطة البدء في التدريب أو نقطة الانطلاق، على اعتبار أن الاحتياجات التدريبية تمثل الفجوة بين ما لدى المتدربين من كفايات، وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم بعد التدريب.
 - تخطيط البرامج التدريبية من منطلق التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يمكن المخطط وصانع القرار من الاختيار الرشيد للاحتياجات التدريبية التي تتطلب أسبقية في التدريب عن غيرها؛ وبالتالي تحديد الوسائل والأساليب والطرق الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات والمفاضلة بين البدائل المتاحة والممكنة واختيار أفضلها.
 - تساعد في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها المؤسسة أو أحد أنشطتها الرئيسية التي تحول دون تحقيق الأهداف المبتغاة؛ ومن ثم وضع هذه المعوقات في الحسبان في أثناء التخطيط للتدريب حتى لا يصطدم بها أثناء التنفيذ.
 - تُعد العامل الأساسي في توصية الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم والصحيح، كما أنها المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات المناسبة.
 - تعتمد على الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها؛ وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقًا لأسس ومعايير موضوعية، تستند إلى حقائق علمية من واقع ومشكلات العمل والعاملين.
- يتضح مما سبق أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليست عملاً يسيرًا كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المؤسسة وبالتعاون مع الجهة القائمة بالتدريب. بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ومرغوبة ووضع قائم بالفعل. ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تنبع من احتياجاتهم الفعلية في الجوانب التي يشعرون بنقص في معارفهم ومهاراتهم وإتقانهم لها. فعملية تحديد الاحتياجات لها دور مهم وفاعل في نجاح العملية التعليمية بالجامعة بصفة خاصة. ولذا فهي مهمة في التخطيط لتدريب أعضاء هيئة التدريس للقيام بعملهم على الوجه المنشود.

ثالثًا: مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

توجد أربعة مداخل أساسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي (العتيبي، ٢٠١٥، ١٨٥):

- أ- تحليل الأداء: وذلك يتطلب تحديد النواتج المرغوبة من العمل أو الوظيفة؛ ومن ثم تحديد المهام المطلوبة لتحقيقها، وذلك حتى يمكن تحديد أنواع المعرفة والمهارات التي يتطلبها أداء هذه المهام، كما أن هذا المدخل سوف يحدد أيضًا نوع التغذية الراجعة المطلوبة.

- ب- تحليل المهمة: ويركز هذا المدخل في تحليل الاحتياجات التدريبية على المخرجات ولا يهتم مباشرة بأداء العمل أو الوظيفة، أو الاهتمام بعوامل الأداء الأخرى.
- ج- دراسة الكفاءة: ويهتم بتحديد ما يراه الخبراء بخصوص القدرات والإمكانات التي يتميز بها الفرد، ثم التركيز على المعرفة والمهارة التي كانت مطلوبة لتوفر هذه القدرات أو الإمكانات أو الكشف عنها.
- د- مسح الاحتياجات التدريبية: ويُعد هذا المدخل من قبيل استطلاعات الرأي؛ للتعرف على نوع التدريب الذي يعتقد العاملون بأنهم في حاجة إليه أو أنه ذو فائدة لهم.
- ويمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس إلى ثلاثة أصناف رئيسة تُعد ضرورية لكل مؤسسة تربوية ولكل نظام تعليمي، وهي:

- الاحتياجات العادية المتكررة/ وهي تلك الاحتياجات التقليدية والتي تتصل بحاجة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، والتي تتمثل في اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات الأساسية التي يحتاجونها.

- الاحتياجات التي تتصل بمشكلات العمل/ الناشئة عن نقص في المعارف والمهارات التي ينتج عنها نقص في الإنتاجية أو ضعف في مستوى الأداء.

- الاحتياجات التطويرية الابتكارية/ وتتضمن إدخال عناصر جديدة (معارف ومهارات) على عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم تلبية لحاجات المستقبل واستجابة لمتطلبات البيئة (التوحي، ٢٠١٨ م، ١٢٠).

وفي ظل الثورة الرقمية والتقنية أصبح تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم برامج التنمية المهنية اللازمة للوفاء بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جزءاً لا يتجزأ من خطط وسياسات الجامعة واستراتيجياتها نحو التطوير والنمو المهني؛ لتحقيق الجودة التعليمية والتميز الأكاديمي داخل المنظومة الجامعية، وتتعدد مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وسوف نتناولها في العنصر التالي.

رابعاً: مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

من بين الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس التي تحتاج إلى برامج تدريبية مستمرة لمواكبة التطور المتواصل في كافة المجالات الآتية (التركي، فنته، ٢٠١٩ م، ٧١٧ - ٧١٨).

- أ- الدور التدريسي والمعرفي/ ويتعلق بالمهام عضو هيئة التدريس، ومهاراته في مجال طرائق التدريس، واستراتيجياته، كما أنها تتعلق بنقل الخبرات والمعارف في مجال تخصصه إلى طلابه.
- ب- الدور البحثي/ ويتمثل بقيام عضو هيئة التدريس بإنتاج المعرفة، من خلال إجراء الدراسات التي تساهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع؛ ومن ثمّ الإسهام في التنمية والتطوير.
- ج- الدور الإداري/ يكمن في مشاركة عضو هيئة التدريس في الإدارة الجامعية، والإسهام في النهوض بالعملية الإدارية التعليمية في شتى أقسامها، وتخصصاتها، وكلياتها العلمية، والمساهمة في فرق العمل، واللجان المختلفة.

د- خدمة المجتمع/ يقوم عضو هيئة التدريس بهذا الدور من خلال مشاركته في المؤتمرات والندوات وورش العمل، التي تساهم في حل مشكلات المجتمع المختلفة، من خلال ما يقدمه من أبحاث وآراء واستشارات.

خامساً: أهداف تدريب أعضاء هيئة التدريس:

هناك عديدٌ من الأهداف التي تدعو إلى الاهتمام بموضوع التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومنها (البحراني، ٢٠١٩، ٣٧) (عبد المحسوب، ١٩٩٥، ص ٣٩):

- تعزيز الاتجاهات الإيجابية تجاه مهنة التدريس وتنمية الحب لها، والقدرة على العطاء واستغلال طاقات لتحقيق الأداء بكل فاعلية.

- التجديد المستمر للمعرفة والمهارات تماشيًا مع التغيرات السريعة التي تشهدها الجامعة.

- تحسين مستوى أداء المعلم وتطوير إنتاجيته من الناحية الكمية والنوعية.

- مواكبة التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي.

- تنمية الجوانب الإبداعية لدى المدرسين وتحفيزهم على إبرازها أثناء أدائهم.

- زيادة رغبة المعلم الجامعي في العمل الذي يؤديه ليزداد إنتاجًا وابتكارًا فيه.

سادساً: مراحل العملية التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

تتضمن عملية تدريب أعضاء هيئة التدريس المراحل الآتية، وهي (الأسمرى، ٢٠٢٠، ٤٥٧):

أ- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية/ بأنها تحديد الاتجاهات والقدرات السلوكية أو الفنية والمعلومات التي يراد تغييرها أو تعديلها، أو تنميتها لأسباب إنسانية أو تكنولوجية أو بسبب التنقلات، أو الترقية لضبط عملية التدريب وتوفير مرجع معلوماتي للمنظمة لمعرفة مشكلات الأداء.

ب- مرحلة تصميم البرامج التدريبية/ يُعتبر البرنامج التدريبي مجموعة من الخطوات التي تهدف إلى تنظيم وتخطيط عملية التدريب للوصول للأهداف المتوقعة من التدريب، وتشمل هذه المرحلة تحديد عنوان البرنامج التدريبي بشكل يتوافق مع الاحتياجات التدريبية وتحديد أهدافه ونوع المهارات التي يتم تحديدها، وتحديد موضوعات التدريب، وبالنسبة لفحص المصادقية من خلال عرضه على عينة صغيرة تمثل الفئة المستهدفة.

ج- مرحلة تقييم البرامج التدريبية/ وتشمل الإجراءات التي تتبعها الإدارة لقياس فاعلية البرنامج التدريبي، ومدى تحقيقه للأهداف المرجوة منه وقياس كفاءة المتدرب، قبل وبعد البرنامج التدريبي؛ إذ تتم عملية التقييم قبل تنفيذ البرنامج وبعده، ومتابعة النتائج بعد فترة معينة وتستخدم عدة طرق لتقييمه كالمقابلات والاختبارات والاستبانات.

سابعاً: أسس ومبادئ برامج التدريب

توجد مجموعة من المبادئ والأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج التدريب ومنها (عبد المعطي، ٢٠٠٩، ٢٠) (بني سلمان، ٢٠١٤، ٣١):

- ١- أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والمتدربين ومصاغة إجرائيًا بلغة السلوك المتوقع أدائه من الدارسين، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه المتدربون بعد انتهاء البرنامج.
- ٢- أن يلبي البرنامج الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين، وأن يتم التخطيط له وفقًا لهذه الاحتياجات حتى يشعروا بأهمية البرنامج لهم ويمكنهم من أداء واجباتهم بكفاءة وفعالية.
- ٣- أن يتصف البرنامج بالاستمرارية والتجديد حتى يلاحق التطورات العلمية والتربوية والتكنولوجية والاجتماعية وما تتطلبه من تغيير وتطوير في دور عضو هيئة التدريس.
- ٤- أن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختيارات؛ حيث تترك للمتدرب حرية الاختيار للأنشطة والمقررات التي تتفق مع ميوله واهتماماته، وليس قاصرًا على المحاضرات، كما يقضي الاتجاه الحديث باشتراك المتدربين في تحديد البرنامج ومناقشة محتواه وتقويم أنفسهم خلال سير البرنامج.
- ٥- أن يراعي البرنامج مبدأ تفريد التعليم فينظر إلى كل متدرب على أنه حالة خاصة يشعر من خلالها أن البرنامج يتفق مع قدراته واستعداداته، ويتيح له أن يتعلم وفق هذه القدرات، وأن يتقدم في البرنامج حسب ظروفه الخاصة.

ثامناً: عوامل نجاح البرامج التدريبية.

لكي ينجح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه يجب أن تتوافر مجموعة من العوامل الخاصة بالبرنامج نفسه، والمدرّب والمتدرب، وفيما يلي تفصيل لكل منهم:

- ١- العوامل الخاصة بنجاح البرنامج التدريبي:
 - أن يكون للبرنامج التدريبي أهداف واضحة مخططاً لها ومنظمة بشكل منطقي.
 - أن يكون البرنامج التدريبي شاملاً لكل المهارات والاستراتيجيات التي يحتاجها المتدرب ويسعى لاكتسابها. (عبد المعطى، ٢٠٠٩، ٢١)
 - أن يتصف البرنامج بالواقعية وفقاً للاحتياجات التدريبية.
 - أن يتصف البرنامج بالتطور والحداثة، لكي ينمي المهارات من مستواها الفعلي إلى مستوى أعلى.

وعليه فإن أي برنامج تدريبي ناجح وجيد يجب أن يتصف بـ:

- بالشمولية والتكامل: بين الأفراد المتدربين والمؤسسة التي ينتمون إليها؛ وهذا يساعد على توحيد الاتجاهات والميول؛ ممّا ينعكس إيجابياً على نوعية المخرجات للبرنامج التدريبي.
- العلمية: وتعني بإجراء الدراسات العلمية التي نحدد من خلالها المشكلات الميدانية التي تحتاج حلول لها، وكذلك تحديد الاحتياجات التدريبية والمهارات اللازمة للمتدربين، وتحديد سبل تنفيذها والتخطيط لها وتقويمها بالشكل المناسب.
- المرونة: وتعني أن يتيح البرنامج التدريبي فرصاً لتجربة الطرق والوسائل الجديدة حتى يتمكن المتدرب من إدخال أي تغيير أو تعديل مقترح على البرنامج.

• **الوظيفية:** ويقصد بها سبل تنفيذ الأداء للارتقاء بمستوى المتدربين إلى أعلى درجة ممكنة وذلك بواسطة تحليل النظم ومدى جدوى الاستراتيجيات المستخدمة في التدريب؛ للوصول للأهداف المحددة مسبقًا.

٢- العوامل الخاصة بنجاح المدرب وتتطلب:

- إلمام المدرب بالمعارف والمهارات اللازمة التي يطلبها موضوع التدريب.
- التنوع في أساليب نقل المعرفة "سمعية، بصرية، حسية".
- أن يتسم المدرب بالفطنة والمرونة والقدرة على التحكم بالمعلومة.
- القدرة على الجاذبية تجاه الميول والاتجاهات الفكرية المختلفة للمتدربين.
- السلسلة المنطقي في تقديم المعرفة التراكمية بما يتلاءم ومستوى المتدربين.
- القدرة على تصميم الحقائق التدريبية المتكاملة.
- التحديث المستمر للمعرفة المتعلقة بموضوع التدريب.
- ٣- **العوامل الخاصة بنجاح التدريب بالنسبة للمتدرب:**
- الالتزام والمواظبة على الحضور واتباع إرشادات المدرب.
- القدرة على تطبيق المعرفة التي تحصل عليها المتدرب من خلال البرنامج إلى موقع عمله أو حياته العملية.
- يجب على المتدرب التفاعل مع المدرب وطرح الأسئلة والمشاركة في النقاشات.
- يجب على المتدرب الحصول على الدعم من المدربين والزملاء لتحقيق أهداف التدريب.
- يجب على المتدرب أن يكون مرئيًا وقادرًا على التكيف مع المتغيرات والتحديات التي قد تواجهه خلال التدريب.

فمن خلال اتباع هذه العوامل، يُمكن للمتدرب تحقيق أقصى استفادة من التدريب وزيادة فرص نجاحه.

يتضح من العرض السابق أهمية الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس، وذلك في الكثير من جوانب الأداء الجامعي، مثل: جانب التدريس، ومهارات إعداد البحوث العلمية، وخدمة المجتمع، والمهارات الشخصية لعضو هيئة التدريس والمهارات التكنولوجية والتقنية، بالإضافة إلى جوانب الأداء الأخرى كإعداد المنهج الدراسي، وإلقاء المحاضرات، والتخطيط، واستراتيجيات التدريس. ولا شك أن رفع الكفاية التدريسية والأدائية لعضو هيئة التدريس في ضوء هذه الاحتياجات باستخدام برنامج تدريبي فعال سيساعد في رفع كفاية التعليم الجامعي والارتقاء بمستواه؛ وهذا بدوره سيسهم في تطوير منظومة التعليم الجامعي.

المحور الثاني/ منظومة التعليم الجامعي في الأدبيات التربوية.

يُعد التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي خاصّة هو المحرك الأساسي لبناء وتطوير الدول، فالاهتمام بالتعليم هو البداية الحقيقية للتقدم، فالمجتمعات يتم تقييمها ومعرفة مدى تطورها بمدى اهتمامها بالتعليم. فالتعليم الجامعي ضروري في عملية خلق المعرفة ونشرها وتطبيقها ومن أجل الارتقاء بالمجتمع وتطويره والنهوض به، وتزويده بأعداد مؤهلة للتعامل مع العصر ومواكبة التطورات التي تحدث بسرعة متباينة في مختلف المجالات المجتمعية. لذا أصبح تطوير التعليم الجامعي وتنوع مصادر تمويله وتطوير قدرات ومهارات القائمين عليه مطلبًا قوميًا بهدف زيادة كفاءته التعليمية.

ويتناول هذا المحور مفهوم التعليم الجامعي، وأهدافه، ووظائفه، والتحديات والمعوقات التي تواجهه ومدى انعكاس الاحتياجات التدريبية على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وسوف يتم تناولهما على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التعليم الجامعي

عرف العلم لغوياً: بأنه نقيض الجهل، عِلْمٌ عِلْماً، وَعِلْمٌ هو نفسه، ورجل عالم وعليم من قوم علماء فهما جميعاً (ابن منظور، ١٩٩٧، ص ٤١٧)، أما اصطلاحاً فالتعليم يمثل مراحل مختلفة يمرُّ بها المتعلم ليرقى بمستواه في المعرفة في دور العلم (بدوي، ١٩٧٧، ص ١٢٧) والتعليم الجامعي هو التعليم الحكومي وغير الحكومي، الذي يلي المرحلة الثانوية أو يعادلها والذي تتراوح مدة الدراسة فيه بين أربع وست سنوات ويتم في جامعات تمثل مؤسسات علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي وأنظمة وأعراف وتقاليد جامعية معينة (الصغير، ٢٠٠٥، ص ٢١).

ويقصد بالتعليم الجامعي، التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، فهو كل أنواع الدراسات، أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم الجامعي من قبل السلطات الرسمية بالدولة (سلامي، ٢٠١٦، ١٧٠).

ويطلق هذا الاصطلاح "التعليم الجامعي" على نوع التعليم الذي يتم في كليات الجامعة، تلك الكليات التي تمثل قمة السلم التعليمي في أية دولة من الدول، والتي عن طريقها يجري إعداد الإخصائيين والكوادر العلمية والمهنية ذات المستوى الرفيع، ويُمكن تعريفه أيضاً أنه مرحلة تكوينية تتم بعد الثانوي في المؤسسات الجامعية بأسلوب يختلف عن التعليم الثانوي في المؤسسات الجامعية بأسلوب يختلف عن التعليم الثانوي نوعاً ما (عبد المطلب، ٢٠٠٥، ١٣٣).

وتعرف الباحثة التعليم الجامعي بأنه: مرحلة متقدمة في التعليم تقع على عاتقها مسئولية إعداد الكفاءات العلمية المتخصصة التي يحتاجها المجتمع لتحقيق درجات عالية من التنمية في كافة المجالات.

ثانياً: أهداف التعليم الجامعي.

تتمثل أهداف التعليم الجامعي في تلبية احتياجات المجتمع من الكفاءات العلمية المتخصصة في مختلف مجالات الحياة، وإجراء البحوث العلمية والنظرية والتطبيقية والقيام بالاختبارات والتجارب العلمية، وتنظيم وإعداد الدورات التدريبية والبرامج التطبيقية في مجال التعليم التطبيقي المستمر، وتنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية وتوثيق الصلات والروابط العلمية والثقافية مع المؤسسات والهيئات البحثية، والاهتمام بالتعريب والترجمة والتأليف والنشر والتأكيد على استعمال اللغة العربية في التدريس والبحث العلمي في جميع فروع المعرفة والعلم، وتقديم الخدمات الاستشارية والعلمية والفنية إلى المؤسسات وهيئات المجتمع العربي، وإعداد الكفاءات المتخصصة والمواصلة للتدريس الجامعي وللعمل في مجالات البحث العلمي والتخطيط والدراسات المستقبلية (عامر، ٢٠١٠، ص ١٧).

ثالثًا: وظائف التعليم الجامعي.

إنَّ الوظائف الرئيسية للجامعة تتمثل في الوظائف التالية (عامر، ٢٠١١، ص ٢٩) (حميدي، ٢٠١٩، ص ٦) (عزازي، ٢٠٠٨، ص ٢٢٩).

١- إعداد القوى البشرية

يُعد الإنسان الغاية والوسيلة في التنمية بمفهومها الشامل، إنَّ التعليم العالي يُمكن أن يسهم بدور كبير ومتزايد في هذه الموارد، وذلك في ضوء ما تملكه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي من قوى بشرية وإمكانات مادية كبيرة، كما يؤدي التعليم العالي أدوارًا مهمة في حياة الشعوب والأمم، فهو المسئول عن الحفاظ عن تراثه الثقافي وتطويره؛ وهذا يؤكد أهمية التعليم في التنمية البشرية من ضرورة إعداد أفراد قادرين على الاستمرار في التعامل مع التغيرات العالمية والمحلية، ومتابعة البحث؛ لذا فوجود علاقة ارتباط بين التعليم العالي وخطط التنمية يؤدي إلى إعداد الموارد البشرية دون نقص في المهارات والاختصاصات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية.

٢- البحث العلمي

أصبح البحث العلمي وإنتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم الجامعي (الذي كان يقتصر على حفظ المعرفة القديمة)؛ حيث إنَّ الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدَّى إلى ظهور الجامعة الحديثة في القرن ١٨، ١٩ في العديد من دول العالم التي اهتمت بالبحث العلمي، فيُعد البحث العلمي إحدى الركائز الرئيسية للنهوض الحضاري في أي مجتمع، فالاكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها، فكثير من الابتكارات والاكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية لأساتذة الجامعات والطلاب المتميزين.

فلا يُمكن لأمة أن تنهض بمنأى عن البحث العلمي، فهو المحرك الأساسي لنهضة الشعوب والارتقاء بها.

٣- النشاط الفكري والثقافي العام

يُعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة، فهي بمثابة مركز إشعاع ثقافي للمجتمع من خلاله تتعرَّف على مشكلات المجتمع لإيجاد حلول لها؛ حيث يهدف البرنامج الثقافي إلى:

- تثقيف الطلاب من أجل توجيههم خلقياً ومعنوياً واجتماعياً وفكرياً ويعمل على انفتاح الطلاب على العالم الخارجي (الدول الأخرى) من خلال عقد اللقاءات والندوات المشتركة مع المنظمات الطلابية في العالم.

- تثقيف المجتمع: فالجامعة اليوم هي جامعة المجتمع وعليها أن تُعد برنامجاً ثقافياً يعالج أهم القضايا الاجتماعية والثقافية للمجتمع، وأن يكون لها دورٌ بارزٌ في تلبية الاحتياجات الثقافية للمجتمع.

- فوظائف الجامعة الثلاث (التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع) متداخلة ومترابطة ولا يُمكن وضع حدود فاصلة بينها، كما أنه يربطها ببعضها صلة تبادلية تكاملية وتفاعلية، وكلما زاد التفاعل والتنسيق عظمت الفائدة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك وظائف واختصاصات أخرى للجامعة فيما يلي (العبادي، ٢٠٠٨، ٥٥٤):

-إعداد المتخصصين وتوفير الكوادر الفنية التي تقود عملية التنمية في المجتمع في المجالات المختلفة وذلك بإكسابهم المهارات والخبرات والقدرات الذهنية.
-رفع المستوى الثقافي وتنمية القوى العقلية وزيادة مستوى الكفاءة الإنتاجية والارتقاء بمستوى الذوق العام وتنظيم العلاقات الدولية بين الشعوب.
-التقدم العلمي وإثراء المعرفة بكافة أنواعها من خلال القيام بالبحث العلمي.
-الارتقاء بمستوى الطلاب وتنمية مهاراتهم وتزويدهم بالمعرفة العلمية، وجعلهم قادرين على تحمل مسؤولية المجتمع ووعيه وإدراكه لمشكلاته، وإيجاد الحلول العلمية المناسبة لهذه المشكلات.

رابعاً: التحديات والمعوقات التي تواجه التعليم الجامعي المصري

١- التحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري.

يواجه التعليم الجامعي تحديات كبيرة تتمثل أهمها فيما يلي:

-تحدي العولمة والمنافسة العالمية: حيث أدت العولمة إلى تغيير مسار حركة التعليم العالي نتيجة للشروط الجديدة التي فرضتها على كل الدول، ومنها أهمية إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي. وأصبحت العولمة تشكل ضغطاً على قطاع التعليم العالي. وتجعل الإصلاح عملية ضرورية لا مجال للتباطؤ فيها لهذا القطاع في الوطن العربي بصفة عامة ومصر بصفة خاصة لما يعانيه من تخلف وتأخر في تربيته بين الدول (سارة العريفي، ٢٠٠٧).

-عدم وجود استراتيجيات أو سياسات لمعظم الدول العربية في مجال البحث العلمي، وكذلك ضعف المخصصات المرصودة، أيضاً هروب العنصر البشري واعتمادها على العناصر غير المدربة، ثم ضعف قاعدة المعلومات في المراكز والمختبرات والمؤسسات الإنتاجية لبعض الدول ناهيك عن عدم معرفة أهمية المراكز البحثية في بعض الدول العربية.

-تراجع وتقادم المناهج التعليمية المعتمدة: الأمر الذي ينعكس سلباً على الكفاءات التي تهاجر بحثاً عن العمل فتجد صعوبة في الاندماج إن لم يتطلب ذلك ضياع سنوات من عمر الباحث ليواكب صرح نظيره في بلد المهجر.

-تحدي الثورة المعلوماتية وبما قدمته من منجزات علمية وتكنولوجية كان لها أثر كبير في تزايد الفجوة بين الدول.

-يواجه التعليم العالي تحدياً يتعلق بتمويله: الذي هو موكول بالدرجة الأولى إلى الدولة، وإذا نظرنا إلى حجم هذا التمويل نجده يتجه نحو الانخفاض وذلك بالمقارنة بحجم الطلب عليه. ويعزى ذلك إلى النمو السكاني السريع؛ حيث تتزايد أعداد الطلاب في سن التعليم العام. ومن ثم يرتفع عدد الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي هذا فضلاً عن ارتفاع تكلفة الطالب في المرحلة الجامعية مقارنة بتكلفة أية مرحلة أخرى؛ وعليه بات هذا التمويل غير كافٍ لمواجهة تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، والنهوض بمتطلبات الجودة. بما يدعو إلى تنويع مصادر التمويل من خلال

البحث عن شراكات مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي والدولي. والنظر في إعادة هيكلة الجامعات لتصبح مؤسسات منتجة قادرة على ترويح نتائجها العلمي.

-أحد التحديات التي تواجه التعليم الجامعي هو بطالة الخريجين، فقد تمخضت عن عدم مواءمة مخرجات هذا التعليم لمتطلبات سوق العمل؛ ممّا أدّى إلى انتشار ظاهرة البطالة بنوعها الحقيقية والمقنعة، فقد ترتب على وجود فائض الخريجين وعجز سوق العمل عن امتصاص هذا الفائض اتجاه بعض خريجي الجامعات إلى ممارسة حرف مختلفة بعد حصولهم على الشهادة الجامعية لا تتصل بمجال دراساتهم، كل هذا يمثل جانبًا خطيرًا يتعلق بالإهدار في الموارد المالية التي أنفقت على تعليم هؤلاء الخريجين (المهدي، ٢٠٠٤، ١٩٨).

٢- المعوقات التي تواجه التعليم الجامعي المصري:

يعاني التعليم الجامعي في مصر الآن من العديد من المشكلات والمعوقات التي تفقده دوره في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المنشودة، كما تفقده دوره في تحقيق الحراك داخل المجتمع المصري، وتتمثل هذه المعوقات في (السيد، ٢٠٠٢، ٤٩) (حسن، ٢٠٠٢، ١٤٧) (سكران، ٢٠٠٦، ٢٥٦ - ٢٥٩) (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٠٨، ١٩-٢٥).

أ- إدارة وتمويل التعليم الجامعي في مصر.

من أهم المعوقات التي يعاني منها التعليم الجامعي سوء الإدارة والتنظيم وكذلك التمويل، فهما من أخطر المشكلات التي تؤثران إلى حد كبير على منظومة التعليم الجامعي، من حيث اتخاذ القرارات المناسبة لإدارة العملية التعليمية بالكليات الجامعية في الوقت المناسب وبالصورة المناسبة وهناك أيضًا المناخ التنظيمي للعمل بالجامعات؛ حيث يؤثر قلة دقة التنظيم والعمل في نجاح العملية التعليمية وتحقيقها للأهداف المأمولة منها، وممّا يعقد العمل الإداري والتنظيمي ضعف التمويل المخصص للإنفاق على التعليم، ويؤجل اتخاذ القرارات ويعقد التنظيم في كافة مدخلات التعليم الجامعي في كافة الكليات.

ب- نظام الفصلين الدراسي.

لا شك أن نظام الفصلين الدراسي يُعتبر من أهم العوامل التي أدت إلى إخفاق التعليم الجامعي في تحقيق الأهداف المنشودة منه، فمن ناحية نرى ونجد أن هذا النظام يكلف النظام التعليمي الجامعي كافة مادية كبيرة، وهي تبلغ ضعف كلفة نظام السنة الدراسية الواحدة من حيث الإنفاق على الامتحانات وكافة متطلباتها، والأهم من ذلك أن كل فصل دراسي تبلغ مدة الدراسة قرابة الشهرين فقط، فما كان يدرس في عام كامل من المقررات الدراسية أصبح يدرس في شهرين فقط؛ وذلك يعني أن الجامعات تخرج أنصاف متعلمين، وتلك قضية تعليمية خطيرة.

ج- البيئة الجامعية غير الجاذبة لطلابها.

لا شك أن البيئة التعليمية ينبغي لها أن تكون جاذبة لطلابها في شتى مدخلات المنظومة التي يتم من خلالها التعليم؛ وأن عكس ذلك يؤدي إلى قلة الإقبال على تلك البيئة التعليمية حيث ينفر الطلاب منها، وهذا الأمر ينطبق على جميع مراحل التعليم، بل إن الأمر يزداد صعوبة في المراحل العليا من التعليم؛ وذلك لضرورة توافر مدخلات تعليمية ذات طبيعة خاصة تتفق مع حاجات التعليم ومتطلباته العليا.

ومن بين العوامل الجاذبة لطلاب التعليم الجامعي توافر التقنيات الحديثة والمتطورة وأيضًا المكتبات التي تتوافر فيها الخدمة المكتبية التي تتمشى مع طبيعة التغيرات المعاصرة، وأهمها مفردات التكنولوجيا التي تيسر للطلاب عن متطلباته العلمية، وكذلك توافر المراجع والدوريات والموسوعات والكتب والأبحاث والرسائل الجامعية وهكذا.

د- انحسار البعثات العلمية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات.

تكاد تكون البعثات العلمية لأعضاء الهيئة المعاونة من المعيدين والمدرسين المساعدين بمعظم الكليات الجامعية قد توقفت لدرجة كبيرة جدًا، وذلك منذ قرابة عقدين ونصف وقد ترتب على ذلك قلة الاحتكاك بما هو معاصر في الدول المتقدمة من معارف ومهارات وتقنيات متطورة وفكر جديد؛ وقد ترتب على ذلك البُعد عن المعيشة الحقيقية لما هو مطروح من مفردات معاصرة، ثمَّ نقلها حال العودة للوطن لطلاب الجامعات، وأيضًا لمن لم تتوفر لهم فرص الاحتكاك والتعامل مع كل ما هو معاصر في الدول المتقدمة.

هـ- قبول أعداد كبيرة من الطلاب في تخصصات بعيدة عن احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

في الواقع أن الباحث في شئون التعليم الجامعي المصري يرى ويجد أن الأعداد التي يتم قبولها في كثير من التخصصات في العديد من الكليات الجامعية تُعد غير متوافقة مع حاجات سوق العمل المصري من أعداد القوى العاملة اللازمة للعمل به.

و- ضعف خدمات المرافق المختلفة في الكليات الجامعية.

تعاني كثيرٌ من المرافق المختلفة في العديد من الكليات الجامعية من حالة متردية تحتاج لاهضة شاملة لتحويلها لمرافق صالحة للاستخدام سواء من الطلاب أو الأساتذة في العملية التعليمية على الرغم من حالتها غير الصالحة سواء للجلوس وهي المقاعد أو التدريس كالسبورات، بالإضافة لقلّة تواجد نوافذ جيدة أو مكيفات سليمة أو أبواب صالحة للفتح والغلق بالإضافة للمناضد سواء للطلاب أو للأساتذة. أما عن المعامل فهي في حالة ضعيفة من كافة الجوانب خاصة الاستعدادات العملية أو النظافة أو توافر الإمكانيات والأدوات ناهيك عن قلة توافر أجهزة الأمان لاستخدامها وقت اللزوم.

أما فيما يخصُّ عضو هيئة التدريس والمعوقات التي تعوق قيامه بمهام وظيفته على أكمل وجه فسوف تتناولها الباحثة بشيء من التفصيل في المحور التّالي.

المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومدى انعكاسها على أدائهم لتطوير منظومة التعليم الجامعي.

يمثل التعليم العالي الواجهة الحقيقية لتقدم المجتمع وتطوره؛ لذا كان أعضاء هيئة التدريس هم نخبة المجتمع ودعائم بناء الجامعات، وفي كثير من الأحيان يطلق مسمى عضو هيئة التدريس على كل من يعمل في مجال التدريس، أو البحث العلمي الأكاديمي، سواء كان عمله في الجامعة جزئيًا أو كليًا. حيث يُعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في بناء التعليم الجامعي القادر على مواجهة تحديات المستقبل وتغييراته المتسارعة من خلال قيامه بأدواره المتعددة والمتغيرة بتغيير حاجات ونوعيات المستفيدين، والتغيرات في البيئة الداخلية لمؤسسة الجامعة،

وعبر الزمن وفي كل العالم ارتبطت مكانة الجامعة وسمعتها وموقعها في التصنيفات العالمية، وقدرتها على المنافسة بمكانة أساتذتها ومنسوبيها من أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم المحرك الرئيسي لأنشطة الجامعة، والعقل المدبر لكل الفعاليات من خلال ممارسة أدوارهم في مجالات التدريس، والبحث العلمي في مجال تخصصهم، والمساهمة في حل مشكلات المجتمع، والشراكات المجتمعية الفاعلة.

أولاً: الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تحدد أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في ضوء وظائف الجامعات وأدوارها والتي تحددها نظم ولوائح الجامعات في ثلاث وظائف أساسية، هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهذه المجموعة من المهام يقول عنها آل زهران (٢٠٠٥) "تعتبر الأدوار والمهام التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أدوار متعددة ومتجددة ومتطورة وفقاً لتغير أهدافها عبر الزمن، وهي مجموعة من الأعمال التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، وتكون مرتبطة ومنبثقة من أهداف الجامعة ووظائفها، وهي ذات أبعاد مهنية ومعرفية وأخلاقية، يؤديها عضو هيئة التدريس بكفاءة بعد أن يقضي فترة من التدريب والتعليم لاكتساب المهارات والمعارف التي تساعده على إتقان هذه الأدوار (آل زهران، ٢٠٠٥).

١- التدريس:

التدريس أحد أهم المهام لعضو هيئة التدريس، وهو نظام ذو طبيعة مركبة ومعقدة تتأثر بعدد كبير من العوامل: الأستاذ، الطالب والمنهج، والخطط الدراسية، والبيئة الصفية، هذا إضافة إلى المناخ الجامعي وغيره. وتعد وظيفة التدريس من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية؛ إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة، وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع. كما أن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة التدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، ومتوفرة لهم جميع الظروف والإمكانات من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية؛ كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (الشخيري، ٢٠١٢، ٣٧٧).

ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل في مجال تخصصه ينبغي عليه أن يكون متمكناً، وواسع الاطلاع، وملماً بأحدث النظريات والتطبيقات التربوية، ويعرض الموضوعات بطريقة واضحة ومنطقية، ويراعي الفروق الفردية بين الطلاب، كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه، والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية، ويلتزم بالمناقشة والحوار، ويتقبل الآراء العلمية الأخرى، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب ويثير حماس الطلاب للدرس والمناقشة باستخدام أساليب متنوعة في التدريس، التي تركز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي (فرد هوالد، لفجانج، ٢٠٠٣، ١٣٢ - ١٣٨) (الشخيري، ٢٠١٢، ٣٧٧).

٢- البحث العلمي:

الجامعات هي المحرك الأساسي لعملية التنمية، والبحث العلمي أحد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي؛ ولذلك نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقوية ودعم التوجه البحثي للجامعة، فوضعت السياسات لتشجيع هيئة التدريس على البحث، وتمثل الجامعة

مجتمعاً علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة العلمية، وهي مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعرفة، وتطوير الفنون الإنتاجية، وإعداد الكفاءات البشرية، وصناعة الأجيال، والإفادة من نتائج البحث العلمي، والإنتاج الفكري وتنمية الثروة البشرية، ورفع كفاءتها الإنتاجية، ومستواها الحضاري، والاجتماعي والحاجة إلى جهد الجامعة ومنسوبيها من أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي في وقتنا الحاضر أشد منها في أي وقت مضى؛ حيث أصبح العالم في سباق للوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعرفة الدقيقة المثمرة التي تكفل الراحة والرفاهية والتفوق للإنسان؛ ولذلك تولي الجامعة في الوقت الحاضر البحث العلمي عناية كبيرة، وتلتزم بتوفير الجو الملائم، والإمكانات اللازمة ليقوم أعضاء هيئة التدريس فيها بإجراء البحوث العلمية الأصيلة والمبتكرة، هذا بالإضافة إلى: تخصيص جزء كبير من ميزانية الجامعة لدعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس، وينعكس الأثر الإيجابي الكبير لقيام عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي على أداء واجبه التدريسي وبشكل خاص تدريس مواد الدراسات العليا على مستوى الماجستير، والدكتوراه؛ إذ يصبح بإمكانه تدريس أحدث النتائج التي توصل إليها هو وأقرانه ممن يعملون بالبحث في نفس الحقل.

فالبحث العلمي الجاد أحد واجبات عضو هيئة التدريس التي تعتمد على الإبداع، والابتكار، وخلق معرفة جديدة، فعلى الهيئة الإدارية توفير الموارد والمناخ الملائم المؤدى إلى الارتقاء بحركة البحث العلمي، والاهتمام به، وذلك من خلال الاهتمام بالقضايا التالية: العمل على توفير الموارد، وتجهيز المعامل والمختبرات، والورش بأحدث المعدات، والتقنيات المتطورة وصيانتها دورياً، وتوفير أساليب وأدوات تقنية المعلومات المتطورة بما في ذلك دعم البحوث المبتكرة التي تفتح آفاقاً علمية أو تطبيقية جديدة، ووضع نظام لمنح جائزة لأفضل بحث، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور والمشاركة البحثية في المؤتمرات الدولية لإبراز اسم الجامعة في المحافل الدولية المتخصصة. (دياب، ٢٠٠٦، ٨) (جليبو، ٢٠١١، ٤٥).

٣- خدمة المجتمع:

في عصر الانفجار المعرفي وما ترتب عليه من تعاظم لأهمية رأس المال البشري تأكد بوضوح أهمية العلاقة التبادلية بين الجامعات، ومؤسسات المجتمع، ولقد شهدت العقود الأخيرة من القرن الماضي، وبدايات القرن الحالي مجموعة من التطورات والتغيرات حول الجامعات وطبيعة أدوارها نحو مجتمعاتها تمثلت في خمود بذرة الصراع التاريخي حول الدور الذي يُمكن أن تؤديه الجامعات نحو مجتمعاتها واستقرت الصورة نحو الأهمية القصوى لدور الجامعات في محيطها، وضرورة تعاظم مشاركتها في مختلف الميادين، وعلى الرغم من التنوع والتعدد لصيغ التعليم الجامعي والمؤسسات التي تقدمه لم يعد الدور الأكاديمي والبحثي للجامعة هو الدور الوحيد، بل أصبح الارتباط بالمجتمع وقضاياها وأولوياته جزءاً من فلسفة الجامعة تؤكد عليه رؤيتها، ورسالتها عبر قنوات مشاركة فعالة في كافة أوجه النشاط والخدمة الاجتماعية، ولقد ترتب على ذلك وضع الجامعة في قلب الأحداث، وجعلها تقود عمليات التغيير، وتوجه عمليات التنمية، كما أنتج ذلك ثورة عميقة في الجامعة نفسها أدت للتقارب والتداخل بين ثقافة الحرم الجامعي وثقافة المجتمع، وهذا التقارب وفر للجامعة السياق الاجتماعي والثقافي الذي ساعدها على نشرها للعلم كمنهج وثقافة ومعرفة، وتطوير سبل التعاون مع مؤسسات المجتمع وأفرادها وتمكين الشراكة، وتفعيل أدواتها، وتأكيد أوجه التكامل بين النظام الجامعي والأنظمة الاجتماعية الأخرى بما في ذلك النظام السياسي، والاجتماعي، والاقتصادي، والثقافي، وتنعكس الاتجاهات المعاصرة

في خدمة المجتمع على أدوار أعضاء هيئة التدريس وأدائهم؛ ممَّا يقتضى منهم تطوير أدوارهم التقليدية، أو قيامهم بأدوار جديدة، ومعرفة متطلبات وآليات الأداء لهذه الأدوار، ومن جهة أخرى قد تساعد التقنيات التربوية الحديثة على ظهور أدوار أخرى؛ ممَّا يحمل الأستاذ الجامعي مسؤوليات متجددة (البلاوي، ٢٠١٤، ٤٩-٥٠) (ابن عثمان، ٢٠١٨، ٢٦٩).

ثانيًا: انعكاسات الاحتياجات التدريبية على أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعات:

إنَّ المحور الأساسي للعملية التعليمية الجامعية هم أعضاء هيئة التدريس بما يمتلكون من مهارات وخبرات علمية، وتربوية في مجال تخصصهم، وتقع عليهم مسئولية إعداد القوى العاملة في المستقبل، وتقاس كفاءة وفعالية أداء أعضاء هيئة التدريس بما لديهم من مهارات وخبرات، بالإضافة إلى خدمة أهداف الجامعة ودراسة واقعها ومستقبلها (Wash, 2009, 270) لذلك فإنَّ تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتقييمهم المستمر وتهيئة المناخ العلمي لهم يُعتبر نوعًا من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات وبرامج التعليم العالي.

وكما ذكرت الباحثة من قبل في المحور الأوَّل أهميَّة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وأنَّ التدريب بشكل عام وتدريب أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص عملية ليست ارتجالية، بل هي عملية منظمة تعتمد على جمع المعلومات الوافية عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ونوعية البرامج التدريبية التي تحقق تلك الحاجات بفاعلية عالية. وإذا كانت برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تُعد ضرورة أكثر إلحاحًا يؤكدتها التوجه العالمي في جعل التعليم العالي مشروعًا استثماريًا وصيًّا، وهذا يقضي بالضرورة التأكيد على فاعلية كل عنصر من عناصر منظومة الجامعة وتحديدًا عضو هيئة التدريس.

ولكن واقع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يعاني من أوجه قصور عدَّة، ففي مجال التدريس/ ما زالت الأساليب التقليدية هي الشائعة مع إهمال الأساليب المصحوبة باستخدام التكنولوجيا، وقناعة شريحة من أعضاء هيئة التدريس بفاعلية طرق التدريس التقليدية، وإقلاعهم عن متابعة المستجدات في أساليب، ونماذج التدريس وطرقه الحديثة، وقصور نماذج وبرامج التنمية المهنية سواء على المستوى الشخصي، أو على مستوى الأقسام والكليات والجامعة وضعف تركيزها على هذا الجانب (الرواشدة، ٢٠١١، ٢٩١).

وفي مجال البحث العلمي/ فالبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية أهم دوافعه الترقية، يلي ذلك الكسب المادي، أو طلب هيئة حكومية أو خاصَّة، كما أن كفاءة عضو هيئة التدريس، ونجاح دوره في تفعيل البحث العلمي وتوجيه الوجهة الصحيحة مرتبطة بجملة من الاعتبارات والمحددات والمتطلبات كالالتزام بالأمانة العلمية في كل مراحل البحث، والتطوير الدائم لأدواته المهنية، وإتقان مهارات البحث العلمي، ولكن على أرض الواقع أحيانًا لا تتوافر هذه المتطلبات في الجامعات؛ وبالتالي يترتب عليه نقص الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس خاصَّة في تناول المنهج، وعدم الإلمام بمجال تخصصهم ومتابعتهم للجديد والمعاصر فيه، وعدم وجود الرغبة في التجديد وغياب القدرة على الإبداع.

وفي مجال خدمة المجتمع/ فيعاني من عدَّة صعوبات ومعوقات بسبب قلة الدورات التدريبية والبرامج التثقيفية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس فيما يخصُّ خدمة المجتمع، كما نجد انفصالًا حقيقيًّا بين الجامعة والمجالات التطبيقية.

وتغير النظرة لوظيفة الأستاذ الجامعي وأدواره ومسئوليته بتغير متطلبات الحياة المعاصرة، فبينما كانت وظيفته تتمثل في نقل المعلومات وتوصيلها توجّهت في العصر الحالي نحو بناء الشخصية السوية المتكاملة في كافة الجوانب وممارسة البحث والإرشاد والتوجيه؛ ممّا يحتم عليه امتلاك العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والسمات والمقومات التي تمكنه من القيام بأدواره بما يتناسب ومتغيرات العصر التي يُمكن إجمالها في التحول من التلقين إلى الحوار، ومن تدريس مقرر إلى تدريس مقررات متداخلة، ومن التعلم من أجل الحصول على معلومات للتعلم من أجل المعرفة والعمل والوجود وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

وبناءً عليه تصبح عمليات إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم مهنيًا مطلبًا أساسيًا، وملجأً لتطوير التدريس الجامعي وتحسين مخرجاته، كما تصبح عمليات تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التدريس الجامعي، وإتقان المهارات التدريسية الأساسية وترجمتها عمليًا في السلوك التدريسي أحد أساسيات النمو المهني من جهة، وضرورة لتطوير منظومة التعليم الجامعي وتحسين مخرجاته من جهة أخرى.

ولتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وذلك لتطوير منظومة التعليم الجامعي، فهذا ما سيتم تناوله في الإطار الميداني للبحث فيما يلي:

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي

ويتضمن هذا المحور إجراءات الإطار الميداني، ومجتمع وعينة البحث، وأدواته، وأساليب المعالجة الإحصائية، ونتائج الإطار الميداني للبحث.

أولاً: أداة الإطار الميداني للبحث.

استخدم الإطار الميداني للبحث الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تمّ إعداد هذه الأداة في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظري للبحث، ومراجعة الأدبيات العلمية المتخصصة في مجال البحث؛ ومن ثمّ قامت الباحثة بتحكيم تلك الأداة، وكذلك تمّ التأكد من صلاحية أداة البحث وحساب معاملات الصدق والثبات لها.

ثانيًا: مجتمع الدراسة والعينة.

يتحدد مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعات: (طنطا- الأزهر بالقاهرة- أسوان- المنصورة- بني سويف- كفر الشيخ- عين شمس) والبالغ عددهم (١٢٩٤) معلمًا جامعيًا حسب الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

وكان حجم العينة متناسبًا مع الحجم الكلي لمجتمع الدراسة، كما تمّ الاستناد في ذلك على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة، وطبقًا لمعادلة مورجان وكيرجسي (Marguerite, et al., 2006, 146):

$$s = X^2 NP(1 - P) \div d^2 (N - 1) + X^2 P(1 - P).$$

ووفق المعادلة السابقة فإنّ الحد الأدنى المقبول لعينة الدراسة (٢٩٩) عضوًا، وقد قامت الباحثة بسحب عينة عشوائية طبقية بصورة بسيطة بحيث يكون نسبة كل فئة متناسبة مع المجتمع الأصلي لها، وقامت الباحثة بتصميم الاستبانة على Google Drive وتوزيع الرابط على

جروبات الفئات المستهدفة للتطبيق، وقد استقبلت الباحثة (٣١٦) ردًا على Google Drive حيث يمثل هذا العدد العينة النهائية، وتم استبعاد (١٦) ردًا؛ نظرًا لعدم اكتمال البيانات الأولية لتصبح العينة النهائية (٣٠٠) ردًا وهو عدد كافٍ وفقًا للمعادلة السابقة. والجدول الآتي يوضح نسبة العينة إلى المجتمع الأصلي حسب الدرجة العلمية:

جدول (١)

نسبة العينة إلى المجتمع الأصلي حسب الدرجة العلمية

الدرجة	العدد الكلي للمجتمع	العينة	النسبة
أستاذ	٢٣٨	٥٣	٪٢٢,٢٧
أستاذ مساعد	٣٢٦	٨٦	٪٢٦,٣٨
مدرس	٧٣٠	١٦١	٪٢٢,٠٥
الإجمالي	١٢٩٤	٣٠٠	٪٢٣,١٨

يتضح من جدول (١) تقارب نسب أفراد العينة حسب الدرجة العلمية؛ حيث بلغت نسبة عينة الأساتذة إلى مجتمعها الأصلي (٪٢٢,٢٧)، ونسبة الأساتذة المساعدين إلى مجتمعها الأصلي (٪٢٦,٣٨)، ونسبة المدرسين إلى مجتمعها الأصلي (٪٢٢,٠٥)، وبلغت نسبة مجموع العينة إلى المجتمع الكلي (٪٢٣,١٨)؛ مما يظهر التقارب بين نسب الفئات الثلاث للدرجة العلمية، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة ونسبها من المجموع الكلي للعينة وفق متغيرات (الجنس/ الدرجة العلمية/ عدد سنوات العمل بالجامعة / الالتحاق بالدورات التدريبية):

جدول (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب (الجنس/ الدرجة العلمية/ عدد سنوات العمل بالجامعة / الالتحاق بالدورات التدريبية)

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٤٦
	أنثى	١٥٤
الدرجة العلمية	أستاذ	٥٣
	أستاذ مساعد	٨٦
	مدرس	١٦١
	عدد سنوات العمل بالجامعة	٣٩
عدد سنوات العمل بالجامعة	من ٥-٧ سنوات	١٨,٧
	من ٧-١٠ سنوات	٢٠,٥
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٦,٠
الالتحاق بالدورات التدريبية	نعم	٨٦,٧
	لا	١٣,٣
المجموع	٣٠٠	١٠٠,٠

يتضح من جدول (٢) أن نسبة أفراد العينة من الإناث أكبر من نسبة أفراد العينة من الذكور؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (٥١,٣٪)، (٤٨,٧٪).

أيضاً يتضح من جدول (٢) أن نسبة أفراد العينة من المدرسين أكبر من نسبة أفراد العينة من الأساتذة المساعدين، والأساتذة؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (٥٣,٧٪)، (٢٨,٧٪)، (١٧,٧٪).

أيضاً يتضح من جدول (٢) أن نسبة أفراد العينة من العاملين بالجامعة أكثر من ١٠ سنوات أكبر من نسبة أفراد العينة من العاملين بالجامعة من ٧-١٠ سنوات، والعاملين بالجامعة من ٥-٧ سنوات؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (٦٨,٣٪)، (١٨,٧٪)، (١٣,٠٪).

يتضح من جدول (٢) أن نسبة أفراد العينة من الملتحقين بالدورات التدريبية أكبر من نسبة أفراد العينة من غير الملتحقين بالدورات التدريبية؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (٨٦,٧٪)، (١٣,٣٪).

ثالثاً: صدق أداة الدراسة

تمثلت أدوات الدراسة في استبانة هي: التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم، وتمّ الصدق والثبات لهما كما يلي:

١ - صدق الاستبانة

الطريقة الأولى: الصدق الظاهري

تمّ التأكد من صدق المقياس من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجال محل الدراسة؛ وذلك للقيام بتحكيمة بعد أن يطلع هؤلاء المحكمون على عنوان الدراسة، وتسألاتها، وأهدافها، فيبدي المحكمون آراءهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس من حيث مدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالبُعد الذي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف والإبقاء، أو التعديل للعبارة، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملاءمته، وغير ذلك ممّا يراه مناسباً. وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم تمّ التعديل لبعض العبارات، وكذلك تمّ إضافة وحذف بعض العبارات بحيث أصبح صالح للتطبيق في الصورة النهائية.

الطريقة الثانية: الاتساق الداخلي:

بعد تحكيم المقياس والالتزام بتعديلات السادة المحكمين تمّ تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) من أعضاء هيئة التدريس ومن غير العينة الأساسية، تمّ حساب الاتساق الداخلي باستخدام معامل (ارتباط بيرسون)، بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبانة وقد تراوحت قيم الارتباط ما بين (٠,٧٨٢) إلى (٠,٨٥٩)، كما جاءت قيم (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)؛ ممّا يدل على صدق الاستبانة.

٢-الوثبات:

أ-طريقة معامل ألفا لكرونباخ:

استخدمت الباحثة في حساب وثبات محاور الاستبانة طريقة معامل ألفا لكرونباخ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٣)

معامل الوثبات للاستبانة (ن=٥٠)

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا لكرونباخ	درجة الوثبات
المحور الأول	١٧	٠,٩١٢	كبيرة
المحور الثاني	١٢	٠,٩٠٤	كبيرة
المحور الثالث	١٠	٠,٨٨٠	كبيرة
المحور الرابع	١١	٠,٨٩٣	كبيرة
الدرجة الكلية للمقياس	٥٠	٠,٩٣٩	كبيرة

يتضح من جدول (٣) أن قيم معامل ألفا لكرونباخ (الوثبات) في محاور الاستبانة كبيرة؛ حيث تراوحت بين (٠,٨٨-٠,٩١٢)، كما بلغت قيمة معامل الوثبات للمقياس ككل (٠,٩٣٩)؛ ممَّا يُشير إلى وثبات ذلك الاستبانة.

ب-أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، واختبار LSD، واختبار مان ويتني Mann-Whitney U.

ج-تصحيح الاستبانة:

تعطى الاستجابة (كبيرة) الدرجة (٣)، والاستجابة (متوسطة) تعطى الدرجة (٢)، والاستجابة (ضعيفة) تعطى الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطى ما يسمى بـ(الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\text{التقدير الرقعي لكل عبارة} = \frac{(3 \times \text{ك كبيرة}) + (2 \times \text{ك متوسطة}) + (1 \times \text{ك ضعيفة})}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد تحدد مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة (تقدير طول الفترة التي يُمكن من خلالها الحكم على الموافقة من حيث كونها كبيرة، أم متوسطة، أم ضعيفة، من خلال العلاقة التالية^(١)):

ن - ١

مستوى الموافقة =

ن

حيث تُشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوى (٣) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة على العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (٤)

يوضح مستوى التوفر ودرجة القطع لدى عينة الدراسة

الدرجة	المدى
ضعيفة	من ١ وحتى ١,٦٦
متوسطة	من ١,٦٧ وحتى ٢,٣٣
كبيرة	من ٢,٣٤ وحتى ٣

رابعاً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيره

١- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الأول الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس (الاحتياجات التدريسية)، حسب أوزانها النسبية:

جدول (٥)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة على المحور الأول الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس (الاحتياجات التدريسية) (ن=٣٠٠)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
١٠	إعطاء التغذية الراجعة المناسبة للموقف التعليمي	٢,٧٥٣٣	٠,٥٠٣٣٢	١	كبيرة
٨	تنمية ثقة الطلاب بأنفسهم	٢,٧٤٠٠	٠,٤٨٢٨٨	٢	كبيرة
١٧	إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية	٢,٥٨٠٠	٠,٦٠٤٠٠	٣	كبيرة
٢	استخدام طرق تدريسية تجذب اهتمام الطلاب أثناء الموقف التعليمي	٢,٥٧٣٣	٠,٥٧٠٧١	٤	كبيرة
٣	التطوير من المقررات التعليمية التي أقوم بتدريسها	٢,٥٦٠٠	٠,٦٠٦٣٢	٥	كبيرة
١٣	استخدام أساليب متنوعة ومختلفة في تقويم الطلاب	٢,٥٤٠٠	٠,٥٧٤٠٢	٦	كبيرة

^(١) جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦ م، ص ٩٦.

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ت.ح.	مستوى الموافقة
١٦	امتلاك مهارات الاتصال الفعّال والعمل بروح الفريق اللازمة للعمل	٢,٥٢٠٠	٠,٦٠٨٩٦	٧	كبيرة
٥	استخدام أنماط حديثة من التعلم تعتمد على التعلم الذاتي والمستمر	٢,٥٠٣٣	٠,٦٣٦١٤	٨	كبيرة
١	استخدام استراتيجيات التدريس التي تناسب طبيعة المرحلة الجامعية	٢,٥٠٠٠	٠,٦٠٩٢٩	٩	كبيرة
٩	مواكبة الاتجاهات الجديدة في أساليب التدريس	٢,٤٤٠٠	٠,٦٣٨٥٦	١٠	كبيرة
٤	مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في الإعداد والتخطيط والتنفيذ للمادة العلمية	٢,٤٣٣٣	٠,٦١١١٢	١١	كبيرة
١٤	تصميم مواقف تعليمية تنمي مهارات البحث والاستقصاء لدى المتعلمين	١,٩٦٠٠	٠,٧٣٤٩٨	١٢	متوسطة
١٥	التوظيف الفعّال للأنشطة الطلابية في رعاية واكتشاف الموهوبين	١,٨٤٦٧	٠,٧٢٤٥٠	١٣	متوسطة
٦	استخدام أنشطة تعليمية مختلفة تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية	١,٨١٣٣	٠,٧٢٥٨٩	١٤	متوسطة
٧	توفير بيئة تعليمية مناسبة لإثارة التفكير الإبداعي لدى المتعلمين	١,٨٠٠٠	٠,٧٠٨٢٩	١٥	متوسطة
١٢	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر	١,٧٨٠٠	٠,٧٤٣٩٤	١٦	متوسطة
١١	تنمية مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية لدى المتعلمين	١,٧٣٦٧	٠,٦٥٤٧٩	١٧	متوسطة
	المتوسط الكلي لعبارات المحور	٢,٢٩٨٨	٠,٣٦٣٦		متوسطة

يوضح الجدول السابق نتائج المحور الأول الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس (الاحتياجات التدريسية)، وذلك في ضوء التوزيع الإحصائي وفقاً للوزن النسبي ومستوى الموافقة على العبارة والرتبة، وقد بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٢٩٨٨) وهي درجة متوسطة، ويُشير الجدول تفصيلاً إلى:

- أكثر العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس (الاحتياجات التدريسية)، جاءت في الترتيب الأول: إعطاء التغذية الراجعة المناسبة للموقف التعليمي، بوزن نسبي (٢,٧٥٣٣) وهي درجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثاني: تنمية ثقة الطلاب بأنفسهم، بوزن نسبي (٢,٧٤٠٠) وهي درجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثالث: إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية، بوزن نسبي (٢,٥٨٠٠) وهي درجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الرابع: استخدام طرق تدريسية تجذب اهتمام الطلاب أثناء الموقف التعليمي، بوزن نسبي (٢,٥٧٣٣) وهي درجة كبيرة.
- في حين كانت أقل العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس (الاحتياجات التدريسية)، جاءت في الترتيب السابع عشر: تنمية

مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية لدى المتعلمين، بوزن نسبي (١,٧٣٦٧) وهي درجة متوسطة.

- وجاء في الترتيب السادس عشر: تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر، بوزن نسبي (١,٧٨٠٠) وهي درجة متوسطة
- وجاء في الترتيب الخامس عشر: توفير بيئة تعليمية مناسبة لإثارة التفكير الإبداعي لدى المتعلمين، بوزن نسبي (١,٨٠٠٠) وهي درجة متوسطة.
- وجاء في الترتيب الرابع عشر: استخدام أنشطة تعليمية مختلفة تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية، بوزن نسبي (١,٨١٣٣) وهي درجة متوسطة.
- ٢- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثاني الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي (الاحتياجات البحثية)، حسب أوزانها النسبية:

جدول (٦)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة على المحور الثاني الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي (الاحتياجات البحثية). (ن=٣٠)

م	العبارات	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١١	إمكانية تصميم الاستبانات	٢,٦٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥	كبيرة
١	الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها	٢,٠٦٦٧	٠,٦٥٥٩٩	متوسطة
٣	حضور المؤتمرات العلمية في مجال التخصص	٢,٠٢٠٠	٠,٤٥٤٩٢	متوسطة
٧	التمكن من إجراء البحوث العلمية وتوثيقها وفق طريقة APA	١,٨٨٠٠	٠,٦٤٣١٥	متوسطة
١٠	الإلمام بالمعايير الخلقية للبحث العلمي	١,٨٧٠٠	٠,٦٨٨٩٧	متوسطة
٩	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية	١,٨٦٠٠	٠,٦٩٤٢٧	متوسطة
١٢	إمكانية استخدام مختلف مناهج البحث العلمي	١,٦٥٣٣	٠,٦١٧٣٣	ضعيفة
٢	الالتحاق بالدورات التدريبية بشكل مستمر	١,٥٩٠٠	٠,٦٥٥٧٤	ضعيفة
٦	المشاركة في التأليف العلمي	١,٥٢٠٠	٠,٦٧١٦٤	ضعيفة
٨	استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في إنتاج البحوث العلمية	١,٤٩٣٣	٠,٧٨٢٣٠	ضعيفة
٥	نقد الأبحاث العلمية وتحكيمها	١,٤٣٣٣	٠,٦٦٣٥٩	ضعيفة
٤	نشر الأبحاث العلمية في المجلات والدوريات العلمية محلياً ودولياً	١,٣٨٦٧	٠,٥٤٦٠٣	ضعيفة
	المتوسط الكلي لعبارات المحور	١٧٨٣٦	٠,٤٢٤١	متوسطة

يوضح الجدول السابق نتائج المحور الثاني الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي (الاحتياجات البحثية)، وذلك في ضوء التوزيع الإحصائي وفقاً للوزن النسبي ومستوى الموافقة على العبارة والرتبة، وقد بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (١,٧٨٣٦) وهي درجة متوسطة؛ ويُشير الجدول تفصيلاً إلى:

- أكثر العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي (الاحتياجات البحثية)، جاءت في الترتيب الأول: إمكانية تصميم الاستبانة، بوزن نسبي (٢,٦٣٠) وهي درجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثاني: الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها، بوزن نسبي (٢,٠٦٦) وهي درجة متوسطة.
- وجاء في الترتيب الثالث: حضور المؤتمرات العلمية في مجال التخصص، بوزن نسبي (٢,٠٢٠) وهي درجة متوسطة.
- في حين كانت أقل العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي (الاحتياجات البحثية)، جاءت في الترتيب الثاني عشر: نشر الأبحاث العلمية في المجلات والدوريات العلمية محلياً ودولياً، بوزن نسبي (١,٣٨٦) وهي درجة ضعيفة.
- وجاء في الترتيب الحادي عشر: نقد الأبحاث العلمية وتحكيمها، بوزن نسبي (١,٤٣٣) وهي درجة ضعيفة.
- وجاء في الترتيب العاشر: استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في إنتاج البحوث العلمية، بوزن نسبي (١,٤٩٣) وهي درجة ضعيفة.
- ٣- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات (الاحتياجات التقنية)، حسب أوزانها النسبية:

جدول (٧)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة على المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات (الاحتياجات التقنية) (ن=٣٠٠)

م	العبارات	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
٨	نشر مواعيد امتحانات المقرر الخاص بي لطلاب عبر مواقع التواصل (الواتس اب)	٢,٦٦٠	٠,٦٢١٠٤	١	كبيرة
١	إرشاد وتوجيه المتعلمين للتعلم الرقمي ذاتياً	٢,٤٦٦	٠,٦٤٥٧١	٢	كبيرة
٥	استخدام الوسائط المتعددة داخل بيئات التعليم بكفاءة وفاعلية (مثل أجهزة العرض والحاسوب والإنترنت)	٢,٣٩٠	٠,٦٩٧٢٧	٣	كبيرة
٤	إعداد المحتوى الرقمي وفق الضوابط والشروط التربوية	٢,٣٤٠	٠,٦٨٢٦١	٤	كبيرة
١٠	التعامل مع المستجدات التكنولوجية في العملية التعليمية	٢,١٦٠	٠,٧١٨٤٢	٥	متوسطة
٩	تطوير أساليب التقويم بالامتحانات للطلاب مثل استخدام الامتحانات الإلكترونية	٢,٠٤٦	٠,٨٧١٩٨	٦	متوسطة
٦	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التدريس	١,٩١٣	٠,٧٧١٠٢	٧	متوسطة
٣	إدارة المحاضرات على المنصات التعليمية بكفاءة وفاعلية (منصة ميكروسوفت تيمز)	١,٨٩٣	٠,٨٤٣٢٠	٨	متوسطة

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
٢	إعداد وتصميم المواقع التعليمية الإلكترونية وإدارتها	١,٨٢٦٧	٠,٧٦٩٣٧	متوسطة
٧	استخدام الفصول الافتراضية في التدريس	١,٧٧٠٠	٠,٧٢٠٣٠	متوسطة
	المتوسط الكلي لعبارات المحور	٢,١٤٦٦	٠,٤٦٦٠٦	متوسطة

يُوضح الجدول السابق نتائج المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات (الاحتياجات التقنية)، وذلك في ضوء التوزيع الإحصائي وفقاً للوزن النسبي ومستوى الموافقة على العبارة والرتبة، وقد بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,١٤٦٦) وهي درجة متوسطة؛ ويُشير الجدول تفصيلاً إلى:

- أكثر العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات (الاحتياجات التقنية)، جاءت في الترتيب الأول: نشر مواعيد امتحانات المقرر الخاص بي لطلاب عبر مواقع التواصل (الواتس اب)، بوزن نسبي (٢,٦٦٠٠) وهي درجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الثاني: إرشاد وتوجيه المتعلمين للتعلم الرقمي ذاتياً، بوزن نسبي (٢,٤٦٦٧) وهي درجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الثالث: استخدام الوسائط المتعددة داخل بيئات التعليم بكفاءة وفاعلية (مثل أجهزة العرض والحاسوب والإنترنت)، بوزن نسبي (٢,٣٩٠٠) وهي درجة كبيرة.
 - في حين كانت أقل العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات (الاحتياجات التقنية)، جاءت في الترتيب العاشر: استخدام الفصول الافتراضية في التدريس، بوزن نسبي (١,٧٧٠٠) وهي درجة متوسطة.
 - وجاء في الترتيب التاسع: إعداد وتصميم المواقع التعليمية الإلكترونية وإدارتها، بوزن نسبي (١,٨٢٦٧) وهي درجة متوسطة.
 - وجاء في الترتيب الثامن: إدارة المحاضرات على المنصات التعليمية بكفاءة وفاعلية (منصة ميكروسوفت تيمز)، بوزن نسبي (١,٨٩٣٣) وهي درجة متوسطة.
- ٤- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الرابع الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (الاحتياجات المجتمعية)، حسب أوزانها النسبية:

جدول (٨)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة على المحور الرابع الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (الاحتياجات المجتمعية) (ن=٣٠٠)

م	العبرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
٩	المشاركة في المحاضرات والمؤتمرات العلمية العامة لمعالجة القضايا المجتمعية المختلفة	٢,٤٥٦٧	٠,٦٩٩٨٢	كبيرة
٣	إنتاج أبحاث علمية مرتبطة بحاجات ومشكلات المجتمع المحلي وتنميته	٢,٤٢٠٠	٠,٦٦٧١٥	كبيرة
٥	المشاركة في الندوات وورش العمل التي تفيد المجتمع	٢,٣٠٠٠	٠,٧٢٩٢٣	متوسطة
٢	تدريب الطلاب على المبادرات الذاتية والمشاركة الفاعلة في المجتمع	٢,٢٨٠٠	٠,٦٦٥٦٤	متوسطة
١	المشاركة في تقديم الاستشارات والخدمات المختلفة للمجتمع	٢,٢٦٠٠	٠,٧٧٠٩٦	متوسطة
٦	تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الاتصال لدى المتعلمين	٢,٢٤٣٣	٠,٥٨٧٦٠	متوسطة
٤	المشاركة في برامج التوعية وتعليم الكبار	٢,١٢٠٠	٠,٨٤١٤٠	متوسطة
٨	ربط القضايا البحثية المختلفة بالقضايا المجتمعية المتنوعة	٢,٠٩٣٣	٠,٨٥٦٥٨	متوسطة
٧	المشاركة في المجال التطوعي العام	١,٨٧٣٣	٠,٧٧٨٤٤	متوسطة
١٠	المشاركة في النشاط واللجان الاجتماعية للجامعة	١,٦٥٠٠	٠,٧٢٢٨٩	ضعيفة
١١	الإشراف على بعض الأنشطة الخدمية في المجتمع	١,٥٨٦٧	٠,٧١٤٧٤	ضعيفة
	المتوسط الكلي لعبارات المحور	٢,١١٦٦	٠,٥٠٥٧	متوسطة

يوضح الجدول السابق نتائج المحور الرابع الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (الاحتياجات المجتمعية)، وذلك في ضوء التوزيع الإحصائي وفقاً للوزن النسبي ومستوى الموافقة على العبارة والرتبة، وقد بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٥٥١٧) وهي درجة متوسطة، ويُشير الجدول تفصيلاً إلى:

- أكثر العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (الاحتياجات المجتمعية)، جاءت في الترتيب الأول: المشاركة في المحاضرات والمؤتمرات العلمية العامة لمعالجة القضايا المجتمعية المختلفة، بوزن نسبي (٢,٤٥٦٧) وهي درجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثاني: إنتاج أبحاث علمية مرتبطة بحاجات ومشكلات المجتمع المحلي وتنميته، بوزن نسبي (٢,٤٢٠٠) وهي درجة كبيرة.

- وجاء في الترتيب الثالث: المشاركة في الندوات وورش العمل التي تفيد المجتمع، بوزن نسبي (٢,٣٠٠٠) وهي درجة متوسطة.
 - في حين كانت أقل العبارات التي تعكس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (الاحتياجات المجتمعية)، جاءت في الترتيب الحادي عشر: الإشراف على بعض الأنشطة الخدمية في المجتمع، بوزن نسبي (١,٥٨٦٧) وهي درجة ضعيفة.
 - وجاء في الترتيب العاشر: المشاركة في المناشط واللجان الاجتماعية للجامعة، بوزن نسبي (١,٦٥٠٠) وهي درجة ضعيفة.
 - وجاء في الترتيب التاسع: المشاركة في المجال التطوعي العام، بوزن نسبي (١,٨٧٣٣) وهي درجة متوسطة.
- وللإجابة عن تساؤل الدراسة الخامس والذي ينصُّ على: ما مدى تأثير متغيرات النوع (ذكور/ إناث) والدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) وعدد سنوات العمل بالجامعة (من ٥-٧ سنوات/ من ٧-١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)، والالتحاق بالدورات التدريبية (نعم / لا)، في رؤية عينة الدراسة؟

ويُمكن الإجابة عن السؤال السابق من خلال الجداول الآتية:

- أ- النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محاور الاستبانة الأربعة بحسب متغير الجنس (ذكر – أنثى):

جدول (٩)

يُوضح نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على محاور الاستبانة الأربعة بحسب متغير الجنس (ن=٣٠٠)

المحور	النوع	ن	متوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الأول	ذكر	١٤٦	٣٩,٥٤٧٩	٦,٢٠٩٠٩	١,٢٧٨	٠,٢٠٢	غير دالة
	أنثى	١٥٤	٣٨,٦٣٦٤	٦,١٤٤٠٤			
الثاني	ذكر	١٤٦	٢١,٢٠٥٥	٥,٠٨٥٣٦	٠,٦٥٥-	٠,٥١٣	غير دالة
	أنثى	١٥٤	٢١,٥٩٠٩	٥,١٠٣٦٥			
الثالث	ذكر	١٤٦	٢١,٤١٧٨	٤,٥٨٧٤٧	٠,١٧٧-	٠,٨٦٠	غير دالة
	أنثى	١٥٤	٢١,٥١٣٠	٤,٧٤٣٤٠			
الرابع	ذكر	١٤٦	٢٣,١٧٨١	٥,٦٦٩٨٧	٠,٣١٩-	٠,٧٥٠	غير دالة
	أنثى	١٥٤	٢٣,٣٨٣١	٥,٤٧٦٢٧			

يتضح من جدول (٩) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي مجموعتي البحث من الذكور والإناث في رؤيتهم حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم؛ حيث بلغت قيمة التاء في المحاور الأربعة على الترتيب (١,٢٧٨)، (٠,٦٥٥-)، (٠,١٧٧-)، (٠,١٧٧-)، (٠,٣١٩-)، وجميعها قيم غير دالة إحصائية.

ب- النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محاور الاستبانة الأربعة بحسب متغير الدرجة العلمية:

لدراسة تأثير اختلاف الجامعة على محاور الاستبانة الأربعة تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA. وقد جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٠): الفروق في محاور الاستبانة بحسب متغير الدرجة العلمية (ن=٣٠٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	٢٨,١٨٠	٢	١٤,٠٩٠	٠,٣٦٧	٠,٦٩٣ غير دالة
	داخل المجموعات	١١٣٩٩,٩٠٠	٢٩٧	٣٨,٣٨٤		
	الإجمالي	١١٤٢٨,٠٨٠	٢٩٩			
الثاني	بين المجموعات	٣٥,١٣٦	٢	١٧,٥٦٨	٠,٦٧٧	٠,٥٠٩ غير دالة
	داخل المجموعات	٧٧١١,٠٦١	٢٩٧	٢٥,٩٦٣		
	الإجمالي	٧٧٤٦,١٩٧	٢٩٩			
الثالث	بين المجموعات	٨١,٣٧٨	٢	٤٠,٦٨٩	١,٨٨٤	٠,١٥٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٤١٣,٢٨٨	٢٩٧	٢١,٥٩٤		
	الإجمالي	٦٤٩٤,٦٦٧	٢٩٩			
الرابع	بين المجموعات	١٧٦,٨٣٧	٢	٨٨,٤١٨	٢,٨٩٣	٠,٠٥٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٩٠٧٦,٠٨٠	٢٩٧	٣٠,٥٥٩		
	الإجمالي	٩٢٥٢,٩١٧	٢٩٩			

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على المحاور الأربعة للاستبانة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية؛ حيث بلغت قيمة الفاء (٠,٣٦٧)، (٠,٦٧٧)، (١,٨٨٤)، (٢,٨٩٣)، وهي قيم غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ج- النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محاور الاستبانة الأربعة بحسب متغير سنوات الخبرة:

لدراسة تأثير اختلاف الجامعة على محاور الاستبانة الأربعة تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA. وقد جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١١): الفروق في محاور الاستبانة بحسب متغير سنوات الخبرة (ن=٣٠٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	١٤٢٢,٩٤٠	٢	٧١١,٤٧٠	٢١,١٢٠	٠,٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	١٠٠٠٥,١٤٠	٢٩٧	٣٣,٦٨٧		
	الإجمالي	١١٤٢٨,٠٨٠	٢٩٩			
الثاني	بين المجموعات	١٢١٩,٠٤١	٢	٦٠٩,٥٢١	٢٧,٧٣٥	٠,٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	٦٥٢٧,١٥٥	٢٩٧	٢١,٩٧٧		
	الإجمالي	٧٧٤٦,١٩٧	٢٩٩			
الثالث	بين المجموعات	٩١٤,٠٠٥	٢	٤٥٧,٠٠٢	٢٤,٣٢١	٠,٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	٥٥٨٠,٦٦٢	٢٩٧	١٨,٧٩٠		
	الإجمالي	٦٤٩٤,٦٦٧	٢٩٩			

			٢٩٩	٦٤٩٤,٦٦٧	الإجمالي	
الرابع	بين المجموعات	٧٣٣,٤٨٥	٢	٣٦٦,٧٤٣	٢,١٢,٧٨٥	دالة
	داخل المجموعات	٨٥١٩,٤٣١	٢٩٧	٢٨,٦٨٥		
	الإجمالي	٩٢٥٢,٩١٧	٢٩٩			

يتضح من جدول (١١):

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على المحاور الأربعة للاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة الفاء (٢١,١٢٠)، (٢٧,٧٣٥)، (٢٤,٣٢١)، (١٢,٧٨٥)، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ولمعرفة اتجاه الفروق بين أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية على المحاور الأربعة للاستبانة استخدمت الباحثة اختبار " LSD " للمقارنات الثنائية البعدية، و جدول (١٢) التالي يبين ذلك:

جدول (١٢)

اختبار " LSD " للمقارنات الثنائية البعدية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن=٣٠٠)

المحور	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ-ب)	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
الأول	أكثر من ١٠ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٦,١٤٩٣٤	١,٠١٣٩٦	٠,٠٠٠
	من ١٠-٧ سنوات	من ١٠-٧ سنوات	١,٠٢٦٤٨-	٠,٨٧٥١٥	٠,٢٤٢
	من ٧-٥ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٧,١٧٥٨٢	١,٢١٠٥١	٠,٠٠٠
الثاني	أكثر من ١٠ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٦,٠٤٠٩٠	٠,٨١٨٩٧	٠,٠٠٠
	من ١٠-٧ سنوات	من ١٠-٧ سنوات	*١,٦٨١٠١	٠,٧٠٦٨٦	٠,٠١٨
	من ٧-٥ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٤,٣٥٩٨٩	٠,٩٧٧٧٣	٠,٠٠٠
الثالث	أكثر من ١٠ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٥,٠٦٤٦٧	٠,٧٥٧٢٧	٠,٠٠٠
	من ١٠-٧ سنوات	من ١٠-٧ سنوات	٤٦٠٩٨-	٠,٦٥٣٦٠	٠,٤٨١
	من ٧-٥ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٥,٥٢٥٦٤	٠,٩٠٤٠٧	٠,٠٠٠
الرابع	أكثر من ١٠ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٤,٧٢٧٧٠	٠,٩٣٥٦٥	٠,٠٠٠
	من ١٠-٧ سنوات	من ١٠-٧ سنوات	٥٩٩٠٤-	٠,٨٠٧٥٦	٠,٤٥٩
	من ٧-٥ سنوات	من ٧-٥ سنوات	*٤,١٢٨٦٦	١,١١٧٠٢	٠,٠٠٠

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٧-٥ سنوات / ١٠-٧ سنوات / أكثر من ١٠ سنوات)، بالنسبة لمحاور الاستبانة الأربعة، لصالح أفراد العينة من أفراد العينة ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات مقارنة بذوي

- الخبرة من ٥-٧ سنوات؛ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة ٧-١٠ سنوات مقارنة بذوي الخبرة من ٥-٧ سنوات بالنسبة لمحاوَر الاستبانة الأربعة؛ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات مقارنة بذوي الخبرة من ٧-١٠ سنوات بالنسبة للمحور الثاني الخاص بالاحتياجات البحثية؛ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- بينما لم تظهر النتائج دلالة فروق بين ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات مقارنة بذوي الخبرة من ٧-١٠ سنوات على المحاور الأول والثالث والرابع؛ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

د- دراسة الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب متغير (الالتحاق بالدورات)

نظرًا لعدم التجانس بين أفراد العينة وكذلك عدم التكافؤ بين مجموعتي أفراد العينة حسب متغير الالتحاق بالدورات استخدمت الباحثة أحد الأساليب اللابارمترية وهو اختبار مان ويتني Mann-Whitney U: للتعرف على دلالة الفروق في متوسط رتب استجابات عينة الدراسة بحسب متغير الالتحاق بالدورات، كما بالجدول الآتي:

جدول (١٣)

يوضح اختبار مان ويتني لمقارنة متوسطات رتب أفراد العينة حسب الالتحاق بالدورات على محاور الاستبانة

المحور	الالتحاق بالدورات	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة z	مستوى الدلالة	الدلالة
الاحتياجات التدريسية	نعم	٢٦٠	١٥٨,١٥	٤١١٢٠,٠٠	٣٢١٠,٠٠٠	٣,٩٠٧-	٠,٠٠٠	دالة
	لا	٤٠	١٠٠,٧٥	٤٠٣٠,٠٠				
الاحتياجات البحثية	نعم	٢٦٠	١٥٩,٤٣	٤١٤٥١,٥٠	٢٨٧٨,٥٠٠	٤,٥٦٤-	٠,٠٠٠	دالة
	لا	٤٠	٩٢,٤٦	٣٦٩٨,٥٠				
الاحتياجات التقنية	نعم	٢٦٠	١٦٢,٩٦	٤٢٣٦٩,٠٠	١٩٦١,٠٠٠	٦,٣٧٦-	٠,٠٠٠	دالة
	لا	٤٠	٦٩,٥٣	٢٧٨١,٠٠				
الاحتياجات المجتمعية	نعم	٢٦٠	١٥٨,٩٧	٤١٣٣١,٥٠	٢٩٩٨,٥٠٠	٤,٣٢٣-	٠,٠٠٠	دالة
	لا	٤٠	٩٥,٤٦	٣٨١٨,٥٠				

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي رتب مجموعتي الدراسة من الملتحقين بدورات تدريبية وغير الملتحقين على محاور الاستبانة الأربعة، ولصالح الملتحقين بدورات تدريبية؛ حيث بلغت قيمة z (٣,٩٠١-)، (٤,٥٦٤-)، (٦,٣٧٦-)، (٤,٣٢٣-)

خامساً: تفسير نتائج تطبيق الاستبانة

يتضح من التحليل الإحصائي للاستبانة أن جميع المحاور جاءت تحت درجة احتياج تدريبي عالية؛ ممّا يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية هذه الاحتياجات، وتزايد شعورهم بالحاجة للتدريب عليها؛ لمواجهة المعوقات التي تواجههم أثناء عملهم.

ويتضح من التحليل الإحصائي السابق حصول المحور الأول الخاص بـ(الاحتياجات التدريسية) على أعلى متوسط حسابي لدى أفراد عينة الدراسة حيث بلغ (٢،٢٩٨)؛ ممّا يعني أنه الأكثر تفضيلاً في درجة الاحتياج التدريبي. وترجع الباحثة ذلك إلى أن التدريس عملية فنية تقوم على مبادئ تربوية وتنهج أساليب علمية وتستعمل فنيات في حاجة إلى الاستمرار في التدريب عليها، فالتدريس بمثابة العمود الفقري لعضو هيئة التدريس.

وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى التدريب والتأهيل في بعض عبارات هذا المحور، فكانت أعلى الاحتياجات التدريبية في فقرة: تنمية مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية لدى المتعلمين بدرجة احتياج عالية، تليها فقرة تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر، ثم فقرة توفير بيئة تعليمية مناسبة لإثارة التفكير الإبداعي لدى المتعلمين، وفقرة استخدام أنشطة تعليمية مختلفة تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية، ويعزى حصول هذه الفقرات على درجة احتياج عالية إلى: أولاً- الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي تركز على ضرورة التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس؛ وذلك ليقوم بتطوير أدائه العلمي والأكاديمي والتدريسي، ومن خلال تحليل نتائج الاختبارات يستطيع عضو هيئة التدريس أن يحدد القيمة المضافة من أدائه دوره ومقرراته إلى المتعلم، وتحديد نواتج التعلم للبرامج التعليمية ومقرراتها، بالإضافة إلى معرفة المستويات الحقيقية للطلاب ومدى تقدمهم خلال العملية التعليمية.

ثانياً- رغبة أعضاء هيئة التدريس في الخروج عن أساليب التدريس التقليدية التي تعتمد بشكل شبه كلي على المعلم، وتجعل المتعلم في وضع سلبي، ودوره فقط استقبال المعلومات وحفظها، وتؤكد رغبتهم في اتباع أساليب التدريس الحديثة التي تعتمد على المتعلم، وتعزز دوره في الموقف التعليمي ليساهم في تنمية شخصيته، وإكسابه مهارات التفكير والبحث والاستقصاء واتباع أساليب التعلم الذاتي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع أهداف التعليم العالي في رؤية مصر ٢٠٣٠ بضرورة تمكين المتعلمين من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين، ودعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات، وتطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلٍّ من (العتيبي، ٢٠١٥) و(علي، ٢٠١٨) في ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على استخدام أساليب التقويم الحديثة التي تقيس جميع جوانب شخصية الطالب، والتي تركز على قدرات الطالب الإبداعية والقدرة على النقد والتحليل، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (إمام، ٢٠٠٨) في اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بضرورة التحاقهم بدورات تدريبية تلبي حاجاتهم فيما يتعلق بأساليب تنمية إبداع المتعلمين من خلال ممارستهم لنظريات التعلم وأساليب التدريس مثل استخدام أسلوب حل المشكلات.

ويلى الاحتياجات التدريبية (الاحتياجات التقنية) في الترتيب الثاني من حيث درجة الاحتياج التدريبي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى أفراد عينة الدراسة (٢٠١٤٦).

ويتضح من التحليل الإحصائي السابق لهذا المحور أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب على الاحتياجات التقنية عالية في بعض العبارات. فكانت أعلى الاحتياجات التدريبية في فقرة: استخدام الفصول الافتراضية في التدريس، تليها فقرة إعداد وتصميم المواقع التعليمية الإلكترونية وإدارتها، ثم فقرة إدارة المحاضرات على المنصات التعليمية بكفاءة وفاعلية.

ويعزى حصول هذه الفقرات على درجة احتياج عالية إلى: أولاً- عدم الاهتمام الكافي بمستحدثات تكنولوجيا التعليم والاكتفاء بشكل عام بالطرق والأساليب والأجهزة التقليدية في مجال التدريس. ثانياً- ما فرضه التحول الرقمي على المعلم الجامعي من أدوار جديدة تتطلب تنمية مهاراتهم الفكرية وقدرتهم على الاستخدام الأمثل للمعرفة والتعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة وفاعلية. ثالثاً- ضعف قدرة معظم أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع التطبيقات التكنولوجية لتيسير مهامهم الإدارية والتعليمية والبحثية والمجتمعية وبما يحقق التطوير المنشود في أدائهم؛ نظراً لضعف إعداد وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التقنية الحديثة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلٍّ من (العنزي، ٢٠١٠) و(حسين، ٢٠١١) و(عثمان، ٢٠١٢) و(محمود، ٢٠١٥) في وجود درجة احتياج عالية في كفايات التعليم الإلكتروني، والمستحدثات التكنولوجية، والاتصالات التعليمية، وتكنولوجيا البيئة التعليمية.

بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العمرى، ٢٠١٠) حيث أظهرت نتائج الدراسة درجة احتياج تدريبي منخفضة في المجال التقني.

ويلى الاحتياجات التقنية (الاحتياجات المجتمعية) في الترتيب الثالث من حيث درجة الاحتياج التدريبي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة (٢٠١١٦).

ويتضح من التحليل الإحصائي السابق لهذا المحور أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب على الاحتياجات المجتمعية عالية في بعض العبارات. فكانت أعلى الاحتياجات التدريبية في فقرة: الإشراف على بعض الأنشطة الخدمية في المجتمع، تليها فقرة المشاركة في المناشط واللجان الاجتماعية للجامعة، ثم فقرة المشاركة في الندوات وورش العمل التي تفيد المجتمع وأيضاً المشاركة في المجال التطوعي العام.

ويعزى حصول هذه الفقرات على درجة احتياج عالية إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بالعلاقة التبادلية بين الجامعة والمجتمع، ودورهم تجاه المجتمع وتقديم ما يسهم على تحقيق التواصل الفعال معه، واقتراح حلول لها ونشر الثقافة وتقديم الاستشارات.

لذا يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلٍّ من (آل فرحان، ٢٠١٢) و(المليحي، ٢٠١٠) و(علي، ٢٠١٨) في وجود درجة احتياج تدريب عالية لأعضاء هيئة التدريس بمجال خدمة المجتمع، وحاجاتهم للتدريب على تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع، وضرورة توجيه البحث العلمي لحل قضايا المجتمع ومشكلاته، وأيضاً عقد الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعة وزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها.

ويلى الاحتياجات المجتمعية (الاحتياجات البحثية) في الترتيب الرابع من حيث درجة الاحتياج التدريبي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة (١.٧٨٣).

ويتضح من التحليل الإحصائي السابق لهذا المحور أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب على الاحتياجات البحثية عالية في بعض العبارات، فكانت أعلى الاحتياجات التدريبية في فقرة: نشر الأبحاث العلمية في المجالات العلمية محلياً ودولياً، تليها فقرة استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في إنتاج البحوث العلمية، ثم فقرة حضور المؤتمرات العلمية في مجال التخصص.

ويعزى حصول هذه الفقرات على درجة احتياج عالية إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير احتياجاتهم التدريبية في مجال البحث العلمي، ورغبتهم في تحسين وتطوير أفقهم على فهم وتحليل الأبحاث العلمية وإعدادها؛ ممّا يساهم في تحسين المستوى العلمي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال التميز في الأداء البحثي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلاً من (العمرى، ٢٠١٠) و(آل فرحان، ٢٠١٢) في وجود درجة احتياج تدريب عالية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بدران، ٢٠١٨) والتي أظهرت درجة احتياج تدريبي ضعيفة في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

أما فيما يخص الفروق بين استجابات أفراد العينة على احتياجاتهم التدريبية بحسب متغير الجنس، يتضح من التحليل الإحصائي السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكر-أنثى)؛ وترجع الباحثة ذلك إلى:

-اقتناع ووعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تدريبهم فجميعهم يشعرون برغبة بالالتحاق بدورات تدريبية، ويشغل بال كل من الجنسين على قدر من المساواة، فكل من الذكور والإناث يندمجون في العمل سوية تحت ظل أنظمة وقوانين ولوائح جامعية واحدة، ولهم نفس الأدوار التي يقومون بها تجاه تلبية لتلك الاحتياجات ولتطوير منظومة التعليم الجامعي.

-الطبيعة العلمية للإعداد الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لا تختلف بين الذكور والإناث، والثقافة العامة في المجتمع الجامعي تؤثر بنفس القدر من المساواة على أعضاء هيئة التدريس مهما اختلف جنسه.

وفيما يخص متغير الدرجة العلمية، يتضح من التحليل الإحصائي السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)؛ وترجع الباحثة ذلك إلى وعي وإدراك الجميع بأهمية الاحتياجات التدريبية المندرجة بأداة البحث، وأهمية تلبية من جانب الجميع من أجل المشاركة في تطوير منظومة التعليم الجامعي. وأيضاً تشابه الأعباء والمهام التعليمية والإدارية والبحثية لجميع الأعضاء من الدرجات العلمية الثلاث؛ ممّا أدّى إلى تقارب استجاباتهم نحو أهمية تلك الاحتياجات.

وفيما يخص متغير عدد سنوات الخبرة، يتضح من التحليل الإحصائي السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة (من ٥-٧ سنوات / من ٧-١٠ سنوات / أكثر

من ١٠ سنوات)؛ وترجع الباحثة ذلك إلى غياب عنصر الخبرة لدى فئة (٥-٧ سنوات) وفئة (٧-١٠ سنوات) مقارنة بفئة (أكثر من ١٠ سنوات) حيث إنهم اكتسبوا الخبرة على مدار سنوات عملهم بالجامعة التي ينتمون إليها؛ وهنا يؤدي عنصر الخبرة دورًا مهمًا في تحديد درجة الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس. فكلما قلَّت الخبرة لعضو هيئة التدريس زادت الحاجة إلى الاحتياجات التدريبية لتنمية مهاراته ومعارفه.

وفيما يخص متغير الالتحاق بالدورات التدريبية، يتضح من التحليل الإحصائي السابق أنه تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة (نعم/لا) لصالح المتحقيين بدورات تدريبية من قبل؛ وذلك لأهمية الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في قيامهم بالأدوار والمهام المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية.

سادسًا: النتائج العامة للدراسة الميدانية

يتناول البحث في هذا الجزء مجمل النتائج التي تمَّ التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية؛ من أجل وضع التوصيات والمقترحات التي يُمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية واللازمة لتطوير منظومة التعليم الجامعي. ويُمكن تحديد أهم الاستخلاصات من الإطار الميداني كما يلي:

- ١- أفاد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بموافقتهم على درجة الأهمية (الكبيرة) على مجمل المحاور الأربعة التي شملتها أداة البحث، وكان ترتيب هذه المحاور تنازليًا كما يلي: محور الاحتياجات التدريسية، يليه محور الاحتياجات التقنية، ثمَّ محور الاحتياجات المجتمعية، ويليه محور الاحتياجات البحثية.
- ٢- أفاد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بموافقتهم على درجة الأهمية (الكبيرة) على العبارات المندرجة تحت المحاور الرئيسية لأداة البحث، والممثلة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير منظومة التعليم الجامعي.
- ٣- من أكثر المهارات احتياجًا للتدريب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة البحث تمثلت في: تنمية مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية لدى المتعلمين، وتحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر، وإدارة المحاضرات على المنصات التعليمية بكفاءة وفاعلية، والإشراف على بعض الأنشطة الخدمية في المجتمع ونشر الأبحاث العلمية في المجالات العلمية محليًا ودوليًا.
- ٤- عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الأهمية للاحتياجات التدريبية المندرجة تحت المحاور الأربعة لأداة البحث وذلك تبعًا لمتغير النوع والدرجة العلمية، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة الأهمية للاحتياجات التدريبية المندرجة تحت المحاور الأربعة لأداة البحث وذلك تبعًا لمتغير عدد سنوات الخبرة والحصول على دورات تدريبية سابقة.

المبحث الرابع: المقترحات اللازمة لتلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية مدخلًا لتطوير منظومة التعليم الجامعي.

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الإطار الميداني يُمكن تقديم مجموعة من المقترحات التي يُمكن من خلالها تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، منها ما يلي:
-تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وذلك في ضوء احتياجاتهم التدريبية المذكورة في المجالات الأربعة الواردة في الدراسة الميدانية، وهذه

المجالات مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي: المجال التدريسي، يليه المجال التقني، ثمَّ مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويليه مجال البحث العلمي.

-قيام كليات التربية بإعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بها، بحيث يتم مراجعتها لتلائم الاحتياجات التدريبية التي تمَّ تحديدها في هذا البحث، والتي من أهمها: تطوير أساليب التقويم والامتحانات في ضوء النظم التكنولوجية الحديثة، وتنمية مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية لدى المتعلمين، وتحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر، والإشراف على بعض الأنشطة الخدمية في المجتمع ونشر الأبحاث العلمية في المجالات العلمية محلياً ودولياً.

-توفير الموارد البشرية (مثل أصحاب الخبرة والكفاءة) والموارد المالية (مثل الموارد المالية والأجهزة والمعدات) اللازمة لصياغة وبناء برامج تدريبية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم الوظيفي في ضوء الاحتياجات الواردة في البحث ويتم تنفيذ هذه البرامج بشكل دوري.

-وجود سياسة موحدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على مستوى كليات التربية بمصر على تحقيق تلك الاحتياجات، وتشرف عليها وزارة التعليم العالي، وتشارك جميع كليات التربية على مستوى الجمهورية في وضع وصياغة تلك السياسة وبما يتلاءم مع طبيعة الحياة الجامعية في مصر.

-تصميم بعض البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تقنيات التعليم والحاسوب والتعليم الإلكتروني، وكيفية الاستفادة من تلك التقنيات في تحقيق الاحتياجات التدريبية وتطوير أدائهم الوظيفي.

-استثمار أوقات الفراغ الجامعي والإجازات؛ وذلك لتفعيل الدورات التدريبية المتعلقة بالاحتياجات التدريبية الواردة بالبحث.

-ربط برامج التدريب المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالواقع الفعلي للعمل سواء الحالي أو المستقبلي.

-توفير دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتكون منطلقاً لتطوير برامج إعدادهم الحالية أو لاستحداث برامج تدريب مستقبلية.

-مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط لأي برنامج تدريبي مقدم لهم فيما يتعلق بمحتوى البرنامج وأساليب التدريس والأنشطة المصاحبة وأماكن التدريب ومواعيده؛ بما يجعل البرنامج متوافقاً مع تطلعات المتدربين وظروفهم المهنية والاجتماعية، فكتيراً من البرامج تفقد عطاءها والقيمة المضافة، منها: نتيجة سوء التخطيط في تنفيذها، وقلة توافقها مع المتدربين.

-إعداد قاعدة بيانات متكاملة لأعضاء هيئة التدريس حول البرامج التدريبية التي اجتازوها، حتى تكون مرجعاً أساسياً عن التخطيط لبرامج تدريبية جديدة.

-العمل على إنشاء مراكز لتدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، ودعم هذه المراكز، وتوفير مستلزمات أدائه لمهامه التربوية من جميع الجوانب المالية والبشرية وخاصة الخبرة العلمية المتخصصة في هذا المجال، والأجهزة الحديثة والتقنيات التربوية المستخدمة عالمياً؛ ليكون قادراً على أداء أدواره بشكل فعّال.

-تبنى الوسائل التكنولوجية الحديثة كأساس لتطبيق استراتيجيات التدريب؛ وذلك لما له من أثر إيجابي على العملية التدريبية، وتحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
-ضرورة رصد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بصورة دورية لتوفير التدريب المستمر لهم؛ وذلك لمواكبة المستجدات المعرفية، والقدرة على مواجهة تحديات العصر الرقمي.

-تقديم تقويم سنوي عن التدريب في الجامعة لمتخذي القرار في ضوءه ترسم الخطط لتحسين التطوير وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية.
-أن تولي الجامعة اهتمامًا خاصًا لتدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد ومنحهم تصريحًا لمزاولة المهنة بعد اجتيازهم لعدد من الدورات التدريبية.
-إطلاق منصة إلكترونية للتدريب لتوفير الوقت والجهد والكلفة الاقتصادية وهذا يتسق مع التوجهات العالمية في كثير من الدول.

-تحديد المعوقات التي قد تعترض سبيل تنفيذ تلك الاحتياجات التدريبية من قبل أعضاء هيئة التدريس، واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها، وأيضًا تهيئة البيئة ومناخ العمل الجامعي المناسب الذي يساعد على تحقيق تلك الاحتياجات التدريبية وتنفيذها في أداؤهم الوظيفي.

-تجديد آليات لتقويم ومتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس بعد تنفيذ البرامج التدريبية، وقياس أثر التغير الذي طرأ على مستوى أداؤهم بعد حصولهم على تلك البرامج.

توصيات البحث:

يوصي البحث بإجراء دراسات أخرى في هذا المجال، مثل:

-تنمية مهارات القيادات الأكاديمية، وتنمية مهارات الموظفين وتنمية مهارات الطلاب والطالبات.

-أثر البرامج التدريبية على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

-الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء نظام الساعات المعتمدة.

وختامًا:

تناول البحث الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وذلك لتطوير منظومة التعليم الجامعي، وأوضح البحث أن تطوير أدوار ومهارات أعضاء هيئة التدريس ينطلق من تحديد الاحتياجات التدريبية لمعرفة الفرق بين الأداءين المتوقع والفعلي الموجود لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، حتى تكون عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات واقعية صحيحة وموثوقة لاحتياجات التدريب الواقعية، وأن تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل عملاً مسحيًا منظمًا، يقوم على جهد تعاوني جماعي على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي؛ بهدف تحديد الفجوة بين الواقع والمستهدف، وأظهرت نتائج البحث ارتفاع درجة الاحتياج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جميع المحاور التي تناولها البحث.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ابن عثمان، خديجة (٢٠١٨): أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، جمعية القراءة والمعرفة.
- ابن منظور، جمال الدين محمد (١٩٩٧) لسان العرب، ط٣، بيروت، دار صادر.
- آل زهران، علي (٢٠٠٥): برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجالاتها وطرق ومعوقات نجاحها، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى.
- الأسمرى، محمد بن عوض (٢٠٢٠): الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي، مركز رفاد للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، مج ٧، ع (٣)، ص ص ٤٥٤ - ٤٧٢.
- البحراني، ماهر بن أحمد (٢٠١٩): تحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، دراسة على أعضاء هيئة التدريس العمانيين بكليات العلوم التطبيقية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية برماح، العدد (٣٨)، ص ١٢١.
- البلادي، متى (٢٠١٥): دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، <http://byoth.com/wp.content/uploads/2015/10>
- التركي، عثمان تركي (٢٠١٠): متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١١، العدد ١، كلية التربية جامعة البحرين، المنامة، ص ص ١٥١ - ١٧٤.
- التويجي، أحمد عبد السلام مهيوب (٢٠١٨): مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ١١، ع ٣٨، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ص ص ١٣٣ - ١٤١.
- الخطيب، رداح (١٩٩٥): تحديد الاحتياجات التدريسية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد ١٩٩٥، ٢٦ م، ص ٦٦٠.
- الخولي، علياء عبد الله (٢٠٠٤): تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني، ورقة عمل أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية دائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة - رام الله.
- الدهشان، جمال السيد (٢٠٢٠): رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، المجلة التربوية بكلية التربية، ع ٨٧، جامعة سوهاج، ص ص ١٢٥٠ - ١٣٤٤.

- الرشيد، مشاعل بنت ناصر بن سعد (٢٠٢١): واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود للتطوير المهني، مجلة التربية، مج ٣٧، ع ٤، جامعة أسيوط، ص ص ٩١-١٢٢.
- الرواشدة، علاء (٢٠١١): دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لديهم - جامعة البلقاء نموذجاً "مجلة جامعة أم القرى"، مكة، مج ٣، ع ٢٢.
- الزنفلي، أحمد محمود (٢٠١٢): التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، سلسلة التربية والمستقبل العربي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- السهلي، إيمان عيد (٢٠١٢) الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا بالمرحلة الثانوية في مجال تقنيات التعليم بمدينة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- السيد، محمود أحمد (٢٠٠٢): من مشكلات النظام التربوي العربي، ط ١، دمشق، وزارة التربية.
- الشخبي، علي السيد (٢٠١٢): آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، ط ١، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
- الصغير، إبراهيم بن صالح (٢٠١٠): تقويم جودة الأداء وإصلاح الجامعات والمؤتمرات العربية الثالث للجامعات العربية - التحديات والآفاق - شرم الشيخ - مصر.
- الصغير، أحمد حسين (٢٠٠٥): التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع ورؤى المستقبل، عالم الكتب، القاهرة.
- العبادي، هاشم فوزي (٢٠٠٨): إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- العتيبي، سارة بنت بدر محسن (٢٠١٥): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج ٤، ع ٦، ص ص ١٨٣ - ٢٠٢.
- العجاج، فهد سليمان (٢٠٠١): تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الغربيات من وجهة نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ٢٠٠١، ص ٢٢.
- العنزي، سعود عيد الحثري (٢٠١٠): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم، مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٩٠، كلية التربية، كلية التربية جامعة عين شمس، ص ص ٢٣٦ - ٢٦٢.
- الغامدي، عبد الخالق بن هجاد (١٤٤٢هـ): تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ع ٢، ص ص ٩٤-١٥٩.

- المتولي، محمد عبد النبي أحمد (٢٠٢٢): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مج ١٧، ١٤، ص ص ١٢٣ - ١٦٨.
- المليجي، رضا إبراهيم (٢٠١١): معجم المصطلحات في الإدارة التربوية والمدرسية، (د، ط) دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠٨): الاستراتيجية العربية لتنمية الإبداع في التعليم العالي.
- المهدي، سوزان (٢٠٠٤): أليات مقترحة لمواجهة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر، بحث منشور في كتاب الأصول الاجتماعية للتربية، قسم أصول التربية، كليات البنات جامعة عين شمس.
- الوزان، محمد (١٩٩١): الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق بجهاز الشرطة، المجلة العربية للتدريب، المجلد ٤، العدد ٨، المركز العربي للتدريب، الرياض، ص ٦٦.
- بدوي، أحمد زكي (١٩٧٧): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- برهوم، أحمد حمدان محمد (٢٠١٧): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، الجامعة الإسلامية دراسة حالة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٥، ٤٤، شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعات الإسلامية، غزة، فلسطين، ص ص ٣٤٧ - ٣٦٩.
- بنى سلمان، نسيبة حسني (٢٠١٤): مستوى توافر أبعاد برامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الحكومية الأردنية في إقليم الشمال على أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، إربد، جامعة اليرموك.
- حامد، محمد عبد السلام وآخرون (٢٠٠٨): تمويل التعليم الجامعي واتجاهاته المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة.
- جلمبو، هشام عمر (٢٠١١): دور البحث العلمي في تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، في أعمال مؤتمر "البحث العلمي: مفاهيمه - أخلاقياته - توظيفه - الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، ص ص ٦٢-٣١.
- حميدي، زقاي (٢٠١٩): دور التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، العدد ١، المجلد (٥).
- دياب، سهيل (٢٠٠٦): المدرس الجامعي في ظل تحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي للمعارف الألفية الثالثة، الجامعة الإسراء، الأردن.

- سالم، أحمد عبد العظيم (٢٠١٥): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، المجلد (١٥)، العدد (٩١)، ص ٩٨.
- سعد، أمل عبد المطلب (٢٠١١): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٧٥)، الجزء الأول، ص ١٢٥.
- سكران، محمد محمد (٢٠١٦): معوقات البحث العلمي في مصر، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، العدد (٢٠).
- سلامي، أسماء (٢٠١٦): إدارة الأزمات والكوارث البيئية، الواقع والتحديات، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد ٩.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠١١): الجامعة وخدمة المجتمع توجهات عالمية معاصرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عبد الرحمن، إيمان عبد الفتاح (٢٠١٩): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، دراسات العلوم التربوية، مج ٤٦، عمارة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ص ١-٢٢.
- عبد المطلب، أحمد محمود محمد (٢٠٠٥): بعض الأنماط الحديثة للتعليم الجامعي ومدى تحقيق معايير الجودة فيها، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الخامس "جودة التعليم الجامعي" من ١١-١٣ أبريل، كلية التربية، جامعة البحرين-مملكة البحرين، ٢٠٠٥.
- عبد المحسوب، أيمن (١٩٩٥): أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية على محافظات وسط الدلتا)، ماجستير، تربية بها، ١٩٩٥، ص ٣٩.
- عبد المعطى، حسن البائع (٢٠٠٩): تحديد الاحتياجات قاطرة التدريب، جريدة المعلوماتية ع ٢١٤.
- عزازي، فائق محمد (٢٠١٥): العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد (٣١)، العدد (٤)، الجزء الثاني، ص ٦١٨ - ٦١٩.
- عزازي، فائق محمد (٢٠٠٨): الأهمية المعلوماتية لدى طلاب الجامعات المصرية، واقعها وآليات مواجهتها، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (٥١).
- عطية، عماد محمد (٢٠١١): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعات الصعيد المصري في ضوء متطلبات الجودة (تصور مقترح)، المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مجلد (٣١)، ص ١٦٧.
- فروهو الد وولفجانج (٢٠٠٣): ثقافة المعرفة، أم سوق المعرفة، حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة، مجلة فصلية للتربية المقارنة، مكتب التربية الدولي، اليونسكو، جنيف.
- مرسى، نادية سعد (٢٠١٦): الوعي المعلوماتي لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة طنطا، دراسة ميدانية "المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، العدد ١، المجلد ٣.

-أبو غمجة، طارق والشريف، زينب وغريبي، راشد (٢٠١٣): أهمية أدوار الأستاذ الجامعي المتجددة في عملية التدريس كمدخل لجودة الأداء في العملية التعليمية، المؤتمر العلمي السادس: التعليم وأفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، الجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية بجامعة بنها، مج ٢.

-آل زاهر: علي بن ناصر (٢٠٠٥): برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

-يونس، محمد صديق محمد (٢٠٠٢): الإنترنت في خدمة العملية التربوية، مجلة التربية، العدد ١٤١.

ثانياً: المراجع العربية مترجمة إلى الإنجليزية:

- Ibn Uthman, K. (2018). Roles of university faculty members. *Reading and Knowledge Journal*, Faculty of Education, Ain Shams University, Reading and Knowledge Association.
- Ibn Manzur, J. M. (1997). *Lisan Al-Arab* (3rd ed.). Beirut: Dar Sader.
- Al-Zahran, A. (2005). *Professional development programs for university faculty members in Saudi universities: Their areas, methods, and challenges to success* (Doctoral dissertation, Umm Al-Qura University).
- Al-Asmary, M. bin A. (2020). The teaching needs of faculty members at the University of Tabuk in light of university education quality requirements. *Rifad Center for Educational and Psychological Studies*, 7(3), 454–472.
- Al-Bahrani, M. bin A. (2019). Identifying the teaching needs of faculty members: A study on Omani faculty members at colleges of applied sciences. *Ramah Journal of Research and Studies*, (38), 121.
- Al-Baladi, M. (2015). The role of the university professor in community service from the perspective of faculty members in Saudi universities in the Makkah region (Doctoral dissertation, Umm Al-Qura University). Retrieved from <http://byoth.com/wp-content/uploads/2015/10>
- Al-Turki, O. T. (2010). Requirements for using e-learning in the colleges of King Saud University from the perspective of faculty members. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 11(1), 151–174. College of Education, University of Bahrain, Manama.
- Al-Tuwaiji, A. A. M. (2018). The level of training needs of faculty members at the University of Aden from their perspective. *Arab Journal for Quality Assurance in University Education*, 11(38), 133–141. University of Science and Technology.
- Al-Khatib, R. (1995). Identifying teaching needs. *Journal of the Faculty of Education*, Assiut University, (26), 660.
- Al-Khouli, A. A. (2004). A proposed vision to improve the quality of Palestinian university education. A working paper presented at the Conference on Quality in Palestinian University

- Education, Quality Control Department, Al-Quds Open University – Ramallah.
- Al-Dahshan, G. S. (2020). A proposed vision for transforming Egyptian universities into smart universities in light of the digital transformation initiative. *Educational Journal, Faculty of Education*, (87), Sohag University, 1250–1344.
- Al-Rasheed, M. bint N. bin S. (2021). The reality of the implementation of the orientation and preparation program for new faculty members at King Saud University for professional development. *Journal of Education*, 37(4), 91–122. Assiut University.
- Al-Rawashdeh, A. (2011). The role of the university in community service from the perspective of faculty members and its relationship to some of their personal variables: Al-Balqa University as a model. *Journal of Umm Al-Qura University*, 3(22).
- Al-Zanfaly, A. M. (2012). Strategic planning in university education and its role in meeting the requirements of sustainable development. *Education and the Arab Future Series*, Cairo: Anglo Egyptian Library.
- Al-Suhaily, I. E. (2012). Training needs of geography teachers at the secondary stage in the field of educational technologies in Jeddah (Master's thesis, Faculty of Education, Umm Al-Qura University).
- Al-Sayyid, M. A. (2002). *Problems of the Arab educational system* (1st ed.). Damascus: Ministry of Education.
- Al-Sheikhy, A. A. (2012). *New horizons in Arab university education* (1st ed.). Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Sughayer, I. bin S. (2010). Quality performance assessment and university reform. *Third Arab Universities Conference – Challenges and Prospects*, Sharm El-Sheikh, Egypt.
- Al-Sughayer, A. H. (2005). *University education in the Arab world: Challenges of reality and future visions*. Cairo: Alam Al-Kutub.
- Al-Abbadi, H. F. (2008). *University education management: A modern concept in contemporary administrative thought*. Jordan: Al-Warraq Publishing and Distribution.
- Al-Otaibi, S. bint B. M. (2015). The teaching needs of faculty members in light of effective teaching skills at the College of Science, Princess Nourah bint Abdulrahman University. *International Specialized Educational Journal*, 4(6), 183–202.
- Al-Ajjaj, F. S. (2001). Identifying the teaching needs of public school principals in Al-Gharbiyah Governorate from the perspective of the principals themselves (Master's thesis, Faculty of Education, Yarmouk University, Irbid, Jordan), p. 22.
- Al-Anazi, S. E. H. (2010). Training needs of faculty members in emerging Saudi universities from their perspective. *Reading and Knowledge Journal*, (190), Faculty of Education, Ain Shams University, 236–262.



- Al-Ghamdi, A. K. H. (2020 [1442 AH]). Assessing the teaching needs for developing the instructional performance of faculty members at Al-Baha University in light of Saudi Vision 2030. *Islamic University Journal of Educational and Social Sciences*, Islamic University in Madinah, (2), 94–159.
- Al-Metwally, M. A. N. (2022). The training needs of new faculty members at the Colleges of Education, Al-Azhar University, in light of the requirements of digital transformation. *Journal of University Performance Development*, Mansoura University, 17(1), 123–168.
- El-Meligy, R. I. (2011). *Glossary of terms in educational and school administration* (No ed.). New University House, Alexandria.
- Arab Organization for Education, Culture and Science. (2008). *The Arab strategy for developing creativity in higher education*.
- Al-Mahdi, S. (2004). Proposed mechanisms for addressing the problem of university graduates' unemployment in Egypt. In *The social foundations of education*, Faculty of Women, Ain Shams University.
- Al-Wazzan, M. (1991). Training needs between theory and practice in the police force. *Arab Journal of Training*, 4(8), 66. Arab Center for Training, Riyadh.
- Badawi, A. Z. (1977). *Glossary of social science terms*. Lebanon Library, Beirut.
- Barhoum, A. H. M. (2017). Training needs of university faculty members: The Islamic University as a case study. *Islamic University Journal of Educational and Psychological Studies*, 25(4), 347–369.
- Bani Salman, N. H. (2014). The extent to which orientation program dimensions are available for new faculty members in northern Jordanian public universities and their impact on job performance: Faculty perspective (Master's thesis), Faculty of Economics and Administrative Sciences, Yarmouk University, Irbid.
- Hamed, M. A. S., et al. (2008). *University education funding and its contemporary trends*. Alam Al-Kutub, Cairo.
- Jalambo, H. O. (2011). The role of scientific research in improving academic performance of faculty members in Palestinian universities. In *Proceedings of the Scientific Research Conference: Concepts, Ethics, Applications*, Islamic University of Gaza, 31–62.
- Hamidi, Z. (2019). The role of higher education in developing human resources in Arab countries. *Noor Journal of Economic Studies*, University of Taher Moulay Saida, Algeria, 5(1).
- Diab, S. (2006). The university lecturer in the face of 21st-century challenges. In *The Scientific Conference on Millennium Knowledge*, Isra University, Jordan.
- Salem, A. A. (2015). Determining the training needs of faculty members at the Islamic University in Madinah: A field study. *Journal of Culture and Development*, 15(91), 98.

- Saad, A. A. (2011). Professional development of university faculty in light of the Australian experience. *Journal of the Faculty of Education*, Mansoura University, (75), Part I, 125.
- Sakran, M. M. (2016). Obstacles to scientific research in Egypt. *Arab Institution for Scientific Consultancy and Human Resource Development*, (20).
- Salami, A. (2016). Crisis and disaster management: Reality and challenges. *Al-Nadwa Journal for Legal Studies*, (9).
- Amer, T. A. R. (2011). The university and community service: Contemporary global trends. Taibah Publishing and Distribution, Cairo.
- Abdelrahman, I. A. F. (2019). The training needs of faculty members at Al-Balqa Applied University in light of contemporary trends. *Dirasat: Educational Sciences*, 46, University of Jordan, 1–22.
- Abdel-Muttalib, A. M. M. (2005). Some modern models of university education and the extent to which they achieve quality standards. Paper presented at the Fifth Educational Conference “Quality of University Education,” College of Education, University of Bahrain, April 11–13.
- Abdel-Mahsoub, A. (1995). Training methods for second-cycle basic education teachers: A field study in the Central Delta. (Master’s thesis), Faculty of Education, Benha.
- Abdel-Moaty, H. B. (2009). Identifying needs: The engine of training. *Informatics Journal*, (21).
- Ezzazy, F. M. (2015). The relationship between contextual performance of Egyptian university faculty members and their professional development. *Scientific Journal of the Faculty of Education*, Assiut University, 31(4), Part 2, 618–619.
- Froehwald, W. (2003). Knowledge culture or knowledge market? On the new ideology of the university. *Comparative Education Review*, UNESCO, Geneva.
- Morsi, N. S. (2016). Information literacy among postgraduate students at Tanta University: A field study. *International Journal of Library and Information Science*, 3(1).
- Abu Ghamja, T., Al-Sharif, Z., & Ghuraibi, R. (2013). The importance of renewed roles of the university professor in the teaching process as a gateway to quality performance. In *Sixth Scientific Conference: Education and Post-Arab Spring Horizons*, Egyptian Society for Educational Foundations in cooperation with Faculty of Education, Benha University, Vol. 2.
- Al-Zaher, A. bin N. (2005). *Professional development programs for faculty members in Saudi universities* (Master’s thesis), Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Makkah.
- Younis, M. S. M. (2002). The internet in support of the educational process. *Journal of Education*, (141).

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Ali, SM, Al- swalha (2016): Training heads of faculty members in Al-hus on college for employing mult-media in teaching Journal



-
- of education and practice issn 2222 – 1735 paper issn (on line) No. 12, pp. 102 – 111.
- Hauer, J. & Quill, T. (2011): Educational needs assessment, development of learning objectives, and choosing a teaching approach journal of palliate med 14 (4).
 - Hebert, C. & Kulkin, H. (2018): An Investigation of foster parent training needs child & family social, work, 23 (2).
 - Lahtinen, M. & Weaver, B. (2015): Education for a digital future-walking three roads simultaneously, one analog and two digital, Lu, s Femte hogskon ferens, 26 November.
 - Richard Son, A (2015): Study of teacher training processes at universities and pedagogic institutions in the English speaking Caribbean. Cave Hill campus Barbados university of the west indies.
 - Richard, M. & Felder, D. (2010): Helping new faculty members Get off to a Good start. North Carolina state university.
 - Robert, M. & David, W. (2004): impact of containable agriculture on secondary school agricultural Education teachers and programs in the north control Region. Journal of Agri Cultural Education. 45 (2).