

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني

د. محمد أحمد فتحي جزر

أستاذ مساعد بكلية التربية، مستشار بعمادة الجودة و تطوير المهارات- جامعة المجمعة
مدرس بكلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

ملخص البحث

يعتبر الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني من اهم الاهداف الاستراتيجية لجامعة المجمعة، حيث تعمل على تطوير كافة امكاناتها المادية ومواردها البشرية لتحقيق هذا الهدف من هنا تأتي اهمية تدريب و تأهيل اعضاء هيئة التدريس في المهارات المختلفة التي تضمن رفع جودة الأداء داخل العملية التعليمية لتحقيق المستوى المطلوب من ممارسات الجودة و التي تندرج ضمن معايير الاعتماد الوطني، لذا يهدف البحث الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقه على عينة قدرها (٣٣٩) عضو هيئة تدريس بجامعة المجمعة خلال العام الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠١٥م من خلال تطبيق استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني، وقد اسفرت نتائج الدراسة أن جميع الجدارات التدريبية اللازمة لتحقيق لمعايير الاعتماد الأكاديمي الوطني في مجالات (السياق المؤسسي، جودة التعلم والتعليم، مجال دعم تعليم الطلاب ، مجال دعم البنية التحتية، مجال الإسهامات الاجتماعية) تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٦٩ : ٢.٩٣) وللاإناث (٢.٧٠ : ٢.٩١) وعلى مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٩٢). ويوصي الباحث بضرورة الاستفادة من نتائج الدراسة في اعداد خطط التدريب و تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذكور أو الاناث و البرامج المشتركة (على مستوى الجامعة) وفقا لأولويات الاحتياجات التدريبية لكل فئة. مقدمة ومشكلة الدراسة :

لقد أصبح الاهتمام بجودة مخرجات التعليم العالي في الآونة الأخيرة ضرورة وخاصة في ظل التنافس الكبير بين الجامعات على المستوى الوطني أو العالمي. وسعيها للحصول على الاعتماد الأكاديمي وتؤكد الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي وهي الجهة المنوطة بالاعتماد بالمملكة العربية السعودية على أن الهدف الأساسي من نظام ضمان الجودة والاعتماد

الأكاديمي هو التطوير المستمر من خلال نظام للجودة يضمن تحقيق المعايير الأساسية والضرورية، مع ضرورة المشاركة الفعالة لأصحاب العلاقة وخاصة أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط والتقييم والأنشطة المختلفة داخل الجامعة و الازمة لتفعيل نظام ضمان الجودة. (٢٢ : ٦ ، ٧)

ويشير العمرى وطناش (٢٠٠٧م)، ميشرا Mishra, Sanjaya (٢٠٠٧م) العتيبي، نواف محمد البادي (٢٠١٢) البكر إلى أن عضو هيئة التدريس من اهم المدخلات التي تركز عليها الجامعة في تحقيق أهدافها و ضمان جودة الأداء والمخرجات بها، وانطلاقا من ذلك فلا بد من تعدد المهارات وتتنوع الكفايات لعضو هيئة التدريس، لذا اصبح لزاما على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس والتي من اهمها التدريب الجيد على كافة المهارات التي تضمن تطبيق ممارسات الجودة بالمستوى المطلوب ، ويتم ذلك من خلال عمليات التدريب والتطوير المستمرة . (١٨ : ١٢٦) (١٤ : ١٩) (٢٥ : ٥)

كما يؤكد كل من السيد، محمود (٢٠٠٧م)، عبد الوهاب ، ياسر (٢٠٠٨م)، العنزي (٢٠١٠م)، أبو غليون (٢٠١٠م) ، إسماعيل، محمد صادق (٢٠١٤م) الى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية منظمة وتعد نقطة انطلاق موضوعية لتخطيط البرامج التدريبية وتصميمها. حيث تتم بالجامعات من خلال عدة أساليب من ضمنها تحليل متطلبات الوظيفة مقارنة مع معايير محددة، بحيث يمكن من خلالها سد الفجوة بين أداء الفعلي و الأداء المطلوب لأعضاء هيئة التدريس. (٩ : ٣٣٢) (١٣ : ٤٠) (١٩ : ٢٣٨، ٢٣٩) (١ : ٥٦٢) (٢ : ١٩)

وتشير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الاكاديمي(٢٠٠٩م) إن هناك الكثير من المهارات التي يجب توافرها في تطبيق الممارسات الخاصة بمعايير الاعتماد الاحدى عشر للاعتماد الوطني في المجالات التالية: مجال السياق المؤسسي ويضم معايير(الرسالة والأهداف،السلطات والإدارة، إدارة ضمان الجودة والتطوير)، مجال جودة التعلم والتعليم ويضم معيار(التعلم والتعليم)، مجال دعم تعليم الطلاب ويضم معياري (خدمات دعم وإدارة الطلاب، مصادر التعلم)، مجال دعم البنية التحتية ويضم معايير(المرافق والتجهيزات،الإدارة والتخطيط المالي،عمليات التوظيف)، مجال الإسهامات الاجتماعية ويضم معياري (البحث،العلاقات المؤسسية مع المجتمع). (٢٢ : ١٤ ، ١٥)

وكل من يشير البحيري، محمد (٢٠٠٠م)، ساليو Sallis,Edward (٢٠١٢م)، رادموند وآخرون et alRedmond, Richard (٢٠٠٨ م) الى ان هناك الكثير من المهارات التي يجب ان يمتلكها عضو هيئة التدريس داخل المؤسسة التعليمية لكي يستطيع أن يحقق الجودة والتي من ضمنها الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة في مجال التدريس والتقييم لمخرجات التعلم، بالإضافة

الى التوجيه والارشاد الطلابي والاستفادة من التغذية الراجعة لآراء الطلاب في عمليات التحسين والتطوير المستمر للجودة. (٣ : ١٣٨) (٢٧ : ٧٦، ٧٧) (٢٦ : ٤٣٢ - ٤٤١)

ويعتبر الحصول على الاعتماد الاكاديمي الوطني من اهم الاهداف الاستراتيجية لجامعة المجمع، حيث تعمل على تطويع كافة امكاناتها المادية ومواردها البشرية لتحقيق هذا الهدف، ومن هنا تأتي أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس داخل الجامعة، حيث يعتبر من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق متطلبات الاعتماد الاكاديمي. و بالتالي فإن القصور في اداء عضو هيئة التدريس يعتبر من اهم التحديات التي تواجه الجامعة و خاصة في ظل الثقافات والخبرات المختلفة لهم، وقد أشارت نتائج الكثير من الدراسات الى اهمية تدريب وتأهيل اعضاء هيئة التدريس في المهارات المختلفة التي تضمن رفع جودة الأداء داخل العملية التعليمية لتحقيق المستوى المطلوب من ممارسات الجودة و التي تتدرج ضمن معايير الاعتماد الوطني ، لذا تعتبر هذه الدراسة محاولة علمية لتحديد الاحتياجات التدريبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع و اللازمة لتحقيق المستوى المطلوب من ممارسات الجودة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني

تساؤلات البحث :

تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

ماهي الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع لتحقيق متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني؟ ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات التالية:

- ١ - ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال السياق المؤسسي .
- ٢ - ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال جودة التعليم و التعلم
- ٣ - ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال دعم تعليم الطلاب
- ٤ - ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال دعم البنية التحتية
- ٥ - ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاسهامات الاجتماعية

أهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني و ذلك من خلال التعرف على:

- ١ - الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال السياق المؤسسي
- ٢ - الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال جودة التعليم و التعلم
- ٣ - الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال دعم تعليم الطلاب
- ٤ - الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال دعم البنية التحتية

٥ - الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاسهامات الاجتماعية
الدراسات المرتبطة :

١ - قام عدنان عبد السلام العضيلة بدراسة بعنوان " تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس انفسهم "وتهدف الدراسة الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واشتملت عينة البحث على ٣٢٣ عضو هيئة تدريس وكانت أهم النتائج التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات التالية (مهارات التدريس، تقويم التدريس الجامعي، مناهج البحث العلمي، التخطيط لتدريس المقررات الجامعية، اقامة الأنشطة التعليمية، الارشاد الأكاديمي). (١٦ : ١٦٩ - ١٨٥)

٢ - قامت نوف عبد العالي العجمي بدراسة بعنوان " الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن وتهدف الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في مجال البحث العلمي، وإعداد المنهج التدريسي، وإلقاء المحاضرات. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واشتملت عينة البحث على ٣٤٠ عضوة هيئة تدريس بجامعة الامام محمد بن سعود وكانت أهم النتائج الحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي وكذلك استخدام أساليب تدريس تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي.(١٥ : ١٧ - ٣٢)

٣ - قام كل من ايمان صلاح الدين ، حميد محمود بدراسة بعنوان " الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة " وتهدف الدراسة الى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واشتملت عينة البحث على ٤٠١ من اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة (عين شمس، حلوان، الازهر، قناة السويس، طنطا) وكانت أهم النتائج تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس عينة البحث في المجالات التالية (العمليات تكنولوجيا و مفاهيمها، تخطيط و تصميم بيئات التعلم ، التدريس والتعليم والمنهج، التقويم، التعلم الافتراضي والممارسات المهنية، القضايا الاجتماعية والأخلاقية). (١١ : ٢٦٨-٢٧٩)

منهجية البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملامته لطبيعة البحث

مجتمع و عينة البحث :

مجتمع البحث : تم تطبيق البحث على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية خلال العام الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ م .

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ، حيث بلغت (٣٣٩) عضو هيئة تدريس بجامعة المجمعة

جدول (١) توزيع عينة البحث

الفرقة	المتغير	ذكور		اناث		الاجمالي	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
الدرجة العلمية	أستاذ	٧	٢.١%	٠	٠.٠%	٧	٢.١%
	أستاذ مشارك	٧٧	٢٢.٧%	٣٨	١١.٢%	١١٥	٣٣.٩%
	أستاذ مساعد	١٥٠	٤٤.٢%	٦٧	١٩.٨%	٢١٧	٦٤.٠%
عدد سنوات الخبرة	اقل من ٥ سنوات	٦٣	١٨.٦%	٢٨	٨.٣%	٩١	٢٦.٨%
	من ٥ : ١٠ سنوات	٧٧	٢٢.٧%	٣٨	١١.٢%	١١٥	٣٣.٩%
	اكثر من ١٠ سنوات	٩٤	٢٧.٧%	٣٩	١١.٥%	١٣٣	٣٩.٢%
الكلية	كلية التربية بالمجمعة	٢٩	٨.٦%	٣٤	١٠.٠%	٦٣	١٨.٦%
	كلية التربية بالزلفي	٥١	١٥.٠%	١١	٣.٢%	٦٢	١٨.٣%
	كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدبر	٤	١.٢%	٩	٢.٧%	١٣	٣.٨%
	كلية المجتمع	٢٤	٧.١%	٠	٠.٠%	٢٤	٧.١%
	كلية العلوم بالزلفي	٣٠	٨.٨%	٠	٠.٠%	٣٠	٨.٨%
	كلية إدارة الأعمال بالمجمعة	٥	١.٥%	٢	٠.٦%	٧	٢.١%
	كلية العلوم الطبية التطبيقية	١٥	٤.٤%	١٤	٤.١%	٢٩	٨.٦%
	كلية الهندسة	٧	٢.١%	٠	٠.٠%	٧	٢.١%
	كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغاظ	٢١	٦.٢%	١٠	٢.٩%	٣١	٩.١%
	كلية العلوم والدراسات الإنسانية برماح	٢٤	٧.١%	٢٢	٦.٥%	٤٦	١٣.٦%
	كلية طب الأسنان بالزلفي	٩	٢.٧%	٠	٠.٠%	٩	٢.٧%
	كلية الطب	٨	٢.٤%	٢	٠.٦%	١٠	٢.٩%
	كلية علوم الحاسب والمعلومات	٧	٢.١%	١	٠.٣%	٨	٢.٤%

يتضح من خلال الجدول السابق أن حجم عينة البحث النهائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ إجماليها (٣٣٩) عضو هيئة تدريس بنسبة % من اجمالي اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتكونت العينة من (٢٣٤) ذكور بنسبة %، (١٠٥) اناث بنسبة % وشملت العينة درجات علمية مختلفة ٢.١% بدرجة أستاذ ، ٣٣.٩% بدرجة استاذ مشارك، ٦٤% أستاذ مساعد.

أداة البحث :

استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية :

تم تصميم استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني وذلك من خلال الخطوات التالية :

١- اجراء المسح المرجعي لمعايير الاعتماد من اعداد الهيئة الوطنية للتقويم و الاعتماد الاكاديمي بالمملكة العربية السعودية

٢- اعداد الاستبانة في صورتها الأولية

٣- استطلاع رأي الخبراء (١٣ خبير في مجال الجودة و الاعتماد وتطوير المهارات) لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني (بلغ نسبة الاتفاق ٩٠.٦%)

٤- اجراء التعديلات على الاستبانة في صورتها الأولية في ضوء آراء الخبراء

٥- تحديد المعاملات العلمية الخاصة بالاستبانة .

٦- اعداد النسخة النهائية من استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني

الدراسة الاستطلاعية :

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة قدرها (٣٠ عضو هيئة تدريس) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة من خارج عينة البحث الأساسية وذلك بهدف تحديد المعاملات العلمية الخاصة بالاستبانة .

المعاملات العلمية الخاصة بالاستبانة :

أولاً : معامل الصدق

تم حساب صدق استمارات الاستبيان باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وذلك عن طريق:

- حساب الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية للمجال: حيث بلغ جميع معاملات الارتباط (٠.٥١ : ٠.٧٠) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ مما يدل على صدق تمثيل العبارات للمجال الخاص بها .

- حساب الارتباط بين درجات المجالات والدرجة الكلية للاستبانة: حيث بلغ جميع معاملات الارتباط (٠.٥١ : ٠.٧٠) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ مما يدل على صدق تمثيل المجالات للاستبانة .

ثانيا : معامل الثبات

تم حساب ثبات الاستمارات باستخدام طريقة التجزئة النصفية وبحساب معامل ألفا لكرونباخ حيث بلغت جميع معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمجالات استمارة الاستبانة بين (٠.٧٣ - ٠.٨٧) وبمجموع الاستبانة (٠.٨٧) وتراوح قيمة معامل ألفا لكرونباخ لمجالات الاستبانة بين (٠.٨٤ - ٠.٩١) ولمجموع الاستمارة (٠.٩٠)، مما يدل على أن الاستبانة ذات معامل ثبات عال.

التحليل الاحصائي لاستبانة تحديد الاحتياجات التدريبية:

تم تقدير مدى الاحتياج التدريبي باستخدام المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث كالتالي:

- المتوسط الحسابي ما بين (٢.٣٤ - ٣) فإن الحاجة التدريبية تعتبر عالية الأهمية من حيث التدريب عليها و امتلاكها من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة
- المتوسط الحسابي ما بين (١.٦٧ - ٢.٣٣) فإن الحاجة التدريبية تعتبر متوسطة الأهمية للتدريب عليها من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة
- المتوسط الحسابي اقل من (١ - ١.٦٦) فإن الحاجة التدريبية تعتبر ضعيفة الأهمية للتدريب عليها و امتلاكها من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة

عرض و مناقشة النتائج :

عرض و مناقشة نتائج التساؤل الأول :

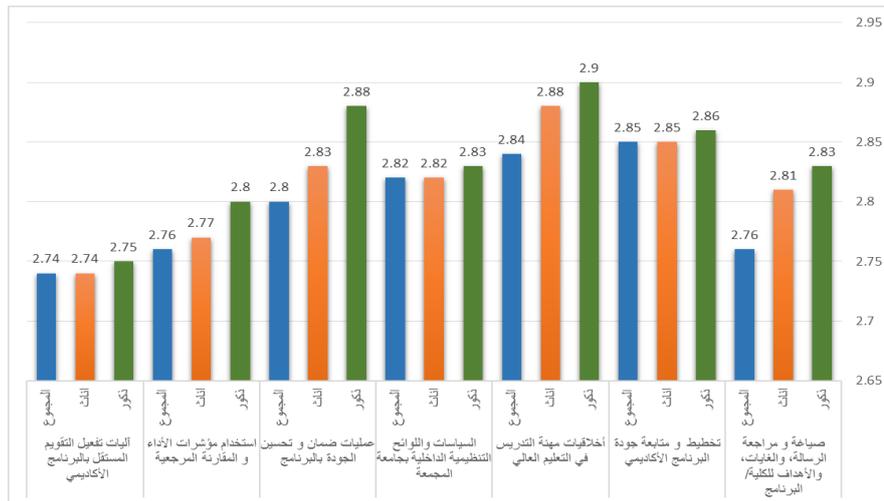
جدول (٢) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال السياق المؤسسي

م	الجدارة	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
١	صياغة و مراجعة الرسالة، والغايات، والأهداف للكلية/ البرنامج	ذكور	٢٣٤	٢.٨٣	٠.٤١	٥	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨١	٠.٤٢	٥	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٦	٠.٤٥	٦	عالية
٢	تخطيط و متابعة جودة البرنامج الأكاديمي	ذكور	٢٣٤	٢.٨٦	٠.٣٨	٣	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٥	٠.٣٩	٢	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٥	٠.٣٩	١	عالية
٣	أخلاقيات مهنة التدريس في التعليم العالي	ذكور	٢٣٤	٢.٩٠	٠.٣٤	١	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٨	٠.٣٨	١	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٤	٠.٤٦	٢	عالية
٤	السياسات واللوائح التنظيمية الداخلية بجامعة المجمع	ذكور	٢٣٤	٢.٨٣	٠.٤٠	٤	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٢	٠.٤١	٤	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٢	٠.٤٢	٣	عالية

تابع جدول (٢) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال السياق المؤسسي

م	الجدارة	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
٥	عمليات ضمان و تحسين الجودة بالبرنامج	ذكور	٢٣٤	٢.٨٨	٠.٣٣	٢	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٣	٠.٤١	٣	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٠	٠.٤٤	٤	عالية
٦	استخدام مؤشرات الأداء و المقارنة المرجعية	ذكور	٢٣٤	٢.٨٠	٠.٤٥	٦	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٧	٠.٤٥	٦	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٦	٠.٤٦	٥	عالية
٧	آليات تفعيل التقييم المستقل بالبرنامج الأكاديمي	ذكور	٢٣٤	٢.٧٥	٠.٥٠	٧	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٤	٠.٤٨	٧	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٤	٠.٤٨	٧	عالية

الرتبة طبقا للتصنيف (ذكور / اناث / المجموع)



شكل (١) متوسط الاحتياج التدريبي لعناصر مجال السياق المؤسسي

يتضح من خلال كل من الجدول (٢) والشكل (١) أن جميع الجدارات التدريبية لمجال السياق المؤسسي والذي يشمل المعايير الثلاث الأولى من المعايير الوطنية للاعتماد تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٧٥ : ٢.٩) وللإناث (٢.٧٤ : ٢.٨٨) وعلى مستوى الجامعة (٢.٧٤ : ٢.٨٥). كذلك جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور كالتالي:

١. أخلاقيات مهنة التدريس في التعليم العالي
٢. عمليات ضمان و تحسين الجودة بالبرنامج
٣. تخطيط و متابعة جودة البرنامج الأكاديمي
٤. السياسات واللوائح التنظيمية الداخلية بجامعة المجمع

٥. صياغة و مراجعة الرسالة، والغايات، والأهداف للكلية/ البرنامج
 ٦. استخدام مؤشرات الأداء و المقارنة المرجعية
 ٧. آليات تفعيل التقويم المستقل بالبرنامج الأكاديمي
- كما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الاناث كالتالي:

١. أخلاقيات مهنة التدريس في التعليم العالي
 ٢. تخطيط و متابعة جودة البرنامج الأكاديمي
 ٣. عمليات ضمان و تحسين الجودة بالبرنامج
 ٤. السياسات واللوائح التنظيمية الداخلية بجامعة المجموعة
 ٥. صياغة و مراجعة الرسالة، والغايات، والأهداف للكلية/ البرنامج
 ٦. استخدام مؤشرات الأداء و المقارنة المرجعية
 ٧. آليات تفعيل التقويم المستقل بالبرنامج الأكاديمي
- بينما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين على مستوى الجامعة كالتالي :

١. تخطيط و متابعة جودة البرنامج الأكاديمي
٢. أخلاقيات مهنة التدريس في التعليم العالي
٣. السياسات واللوائح التنظيمية الداخلية بجامعة المجموعة
٤. عمليات ضمان و تحسين الجودة بالبرنامج
٥. استخدام مؤشرات الأداء و المقارنة المرجعية
٦. صياغة و مراجعة الرسالة، والغايات، والأهداف للكلية/ البرنامج
٧. آليات تفعيل التقويم المستقل بالبرنامج الأكاديمي

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية هذه الجدارات في عمل عضو هيئة التدريس في مهام الجودة المختلفة على مستوى الكلية أو البرنامج من التعرف على عمليات ضمان الجودة والتحسين المستمر، بالإضافة الى أهمية معرفة عضو هيئة التدريس بالسياسات واللوائح التنظيمية الداخلية بجامعة المجموعة .

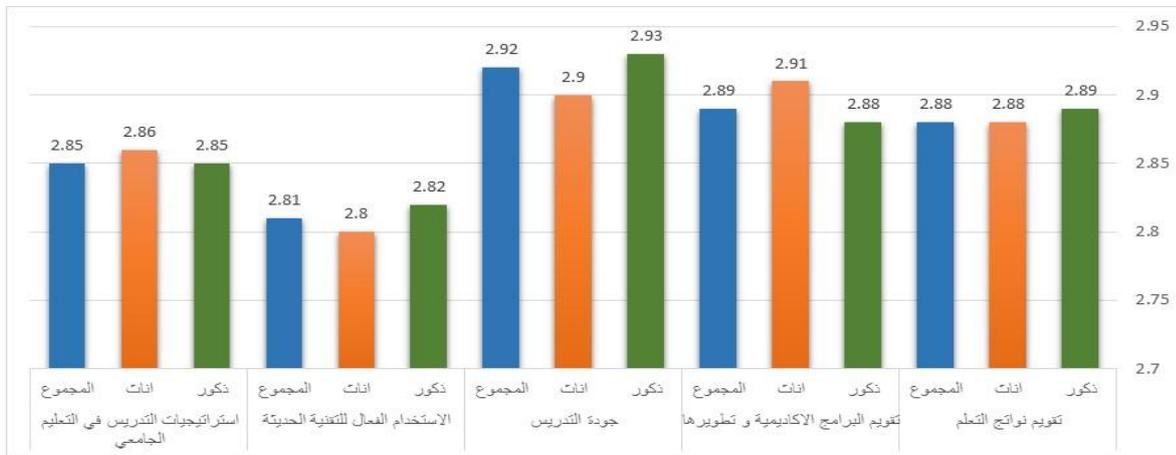
ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من صالح حسن عبد الله، حميد حميد (٢٠٠٥م)، رادموند وآخرون et al Redmond, Richard (٢٠٠٨ م)، العنزي، سعود عيد (٢٠١٠ م) ، أبو غليون، جمال صالح محمد (٢٠١٠م)، سعيد، فيصل محمد عبد الوهاب، إبراهيم عثمان حسن عثمان (٢٠١٤ م) والتي تشير الى أهمية تطوير قدرات و كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في عمليات تخطيط و متابعة أنشطة الجودة بالجامعة، بالإضافة الى تقويم الجودة من خلال استخدام مؤشرات الأداء والعلامة المرجعية والتي تساهم في عمليات التطوير والتحسين المستمر، كذلك التدريب على العمليات التي تساهم على ضمان الجودة بالعملية التعليمية مثل العمل على تحقيق رسالة الكلية و البرنامج الاكاديمي وتطوير الأهداف بمستوياتها

المختلفة و قياس مدى تحقيقها. (١٩ : ٢٤٧-٢٤٩) (رادموند : ٤٣٢ - ٤٤١) (١١ : ١٧٥)
 (١ : : ٢٣١ - ٢٣٩) (٨ : ٢٦ - ٢٩)
 مما سبق تم التعرف على إجابة التساؤل الأول والذي ينص على " ما هي الاحتياجات التدريبية
 لأعضاء هيئة التدريس في مجال السياق المؤسسي "
 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني :

جدول (٣) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال جودة التعليم و التعلم

م	الاحتياج	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
١	تقويم نواتج التعلم	ذكور	٢٣٤	٢.٨٩	٠.٣٧	٢	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٨	٠.٣٣	٣	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٨	٠.٣٥	٣	عالية
٢	تقويم البرامج الاكاديمية و تطويرها	ذكور	٢٣٤	٢.٨٨	٠.٣٦	٣	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٩١	٠.٢٨	١	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٩	٠.٣٤	٢	عالية
٣	جودة التدريس	ذكور	٢٣٤	٢.٩٣	٠.٣١	١	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٩٠	٠.٣٤	٢	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٩٢	٠.٣٢	١	عالية
٤	الاستخدام الفعال للتقنية الحديثة	ذكور	٢٣٤	٢.٨٢	٠.٤٣	٥	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٠	٠.٤٣	٥	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨١	٠.٤٣	٥	عالية
٥	استراتيجيات التدريس في التعليم الجامعي	ذكور	٢٣٤	٢.٨٥	٠.٣٨	٤	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٦	٠.٣٨	٤	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٥	٠.٣٨	٤	عالية

الرتبة طبقا للتصنيف (ذكور / اناث / المجموع)



شكل (٢) متوسط الاحتياج التدريبي لعناصر مجال جودة التعليم و التعلم

يتضح من خلال كل من الجدول (٣) و الشكل (٢) أن جميع الجدارات التدريبية لمجال التعليم و التعلم و الذي يشمل المعيار الرابع من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٨٢ : ٢.٩٣) وللإناث (٢.٨ : ٢.٩١) وعلى مستوى الجامعة (٢.٨١ : ٢.٩٢) .
كذلك جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور في المجال الثاني (جودة التعليم و التعلم) كالتالي:

١. جودة التدريس
 ٢. تقويم نواتج التعلم
 ٣. تقويم البرامج الاكاديمية و تطويرها
 ٤. استراتيجيات التدريس في التعليم الجامعي
 ٥. الاستخدام الفعال للتقنية الحديثة
- كما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الاناث في المجال الثاني (جودة التعليم و التعلم) كالتالي:

١. تقويم البرامج الاكاديمية و تطويرها
 ٢. جودة التدريس
 ٣. تقويم نواتج التعلم
 ٤. استراتيجيات التدريس في التعليم الجامعي
 ٥. الاستخدام الفعال للتقنية الحديثة
- بينما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين على مستوى الجامعة في المجال الثاني (جودة التعليم و التعلم) كالتالي :

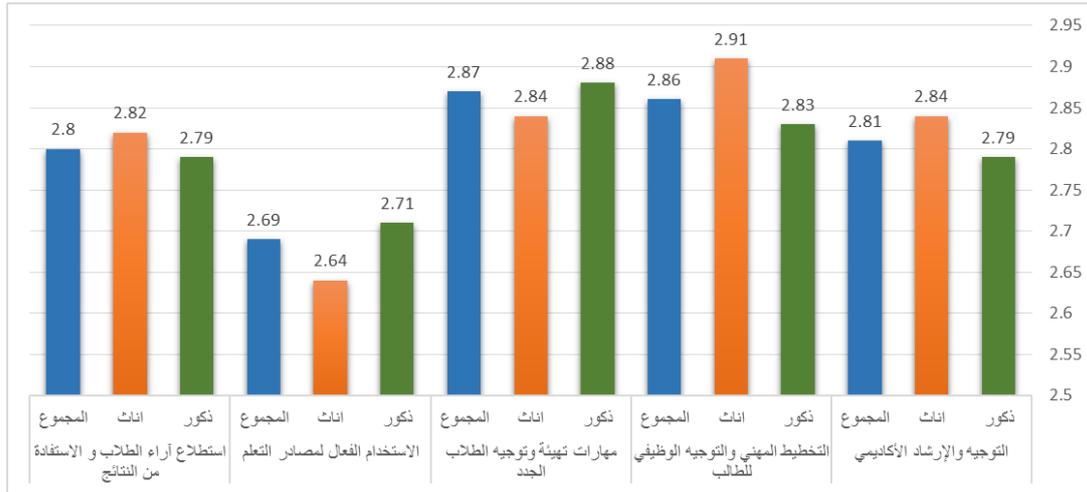
١. جودة التدريس
 ٢. تقويم البرامج الاكاديمية و تطويرها
 ٣. تقويم نواتج التعلم
 ٤. استراتيجيات التدريس في التعليم الجامعي
 ٥. الاستخدام الفعال للتقنية الحديثة
- ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية هذه الجدارات في عمل عضو هيئة التدريس في مهام تدريس المقررات وضمن جودتها من خلال استخدام استراتيجيات التدريس والتقنيات التعليمية المناسبة، كذلك عمليات تقويم نواتج التعلم الخاصة بها.

ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من البحيري، محمد بن حامد محمد (٢٠٠٠م) الخطيب، لطفى محمد، الشريف، سامح خميس إسماعيل (٢٠١١م)، الشريف، محمد احمد (٢٠٠٦م) والتي تشير الى انه نتيجة لتحول كثير من الجامعات الى تفعيل التعليم الالكتروني وحث أعضاء هيئة التدريس على استخدامه أدى الى جعل استخدام التقنية من أهم أولويات التدريب وخاصة تطبيقات إدارة التعلم الالكتروني والوسائل التعليمية الحديثة مثل السبورات الإلكترونية. بالإضافة الى ضرورة التدريب على إجراءات تخطيط وتنظيم البرامج الأكاديمية و التعرف على الاتجاهات الحديثة في الاستراتيجيات و طرق التدريس الجامعي بما يضمن جودة المخرجات. (٣ : ١٣٥-١٥٩) (٦ : ٢٨٣-٣١٤) (١٠ : ٢٠٨-٢١١) مما سبق تم التعرف على إجابة التساؤل الثاني والذي ينص على " ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال جودة التعليم و التعلم " عرض و مناقشة نتائج التساؤل الثالث :

جدول (٤) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال دعم تعليم الطلاب

م	الاحتياج	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
١	التوجيه والإرشاد الأكاديمي	ذكور	٢٣٤	٢.٧٩	٠.٤٢	٣	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٤	٠.٤٢	٢	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨١	٠.٤٢	٣	عالية
٢	التخطيط المهني والتوجيه الوظيفي للطلاب	ذكور	٢٣٤	٢.٨٣	٠.٤٠	٢	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٩١	٠.٣١	١	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٦	٠.٣٨	٢	عالية
٣	مهارات تهيئة وتوجيه الطلاب الجدد	ذكور	٢٣٤	٢.٨٨	٠.٣٢	٣	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٤	٠.٤٠	١	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٧	٠.٣٥	١	عالية
٤	الاستخدام الفعال لمصادر التعلم	ذكور	٢٣٤	٢.٧١	٠.٤٩	٥	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٦٤	٠.٦١	٥	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٦٩	٠.٥٣	٥	عالية
٥	استطلاع آراء الطلاب و الاستفادة من النتائج	ذكور	٢٣٤	٢.٧٩	٠.٤٥	٤	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٢	٠.٤٣	٤	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٠	٠.٤٤	٤	عالية

الرتبة طبقاً للتصنيف (ذكور / إناث / المجموع)



شكل (٣) متوسط الاحتياج التدريبي لعناصر مجال جودة دعم تعليم الطلاب

يتضح من خلال كل من الجدول (٤) والشكل (٣) أن جميع الجدارات التدريبية للمجال الثالث (دعم تعليم الطلاب) والذي يشمل المعيار الخامس والسادس من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٧١ : ٢.٩١) و للإناث (٢.٨ : ٢.٨٤) وعلى مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٨٧) كذلك جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور في المجال الثالث (دعم تعليم الطلاب) كالتالي:

١. مهارات تهيئة وتوجيه الطلاب الجدد
٢. التخطيط المهني والتوجيه الوظيفي للطلاب
٣. التوجيه والإرشاد الأكاديمي
٤. استطلاع آراء الطلاب و الاستفادة من النتائج
٥. الاستخدام الفعال لمصادر التعلم

كما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الإناث في المجال الثالث (دعم تعليم الطلاب) كالتالي:

١. التخطيط المهني والتوجيه الوظيفي للطلاب
٢. التوجيه والإرشاد الأكاديمي
٣. مهارات تهيئة وتوجيه الطلاب الجدد
٤. استطلاع آراء الطلاب و الاستفادة من النتائج
٥. الاستخدام الفعال لمصادر التعلم

بينما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين على مستوى الجامعة في المجال الثالث (دعم تعليم الطلاب) كالتالي:

١. مهارات تهيئة وتوجيه الطلاب الجدد
 ٢. التخطيط المهني والتوجيه الوظيفي للطلاب
 ٣. التوجيه والإرشاد الأكاديمي
 ٤. استطلاع آراء الطلاب و الاستفادة من النتائج
 ٥. الاستخدام الفعال لمصادر التعلم
- ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية دعم الطلاب داخل العملية التعليمية مما يتطلب توافر العدد من المهارات اللازمة لتهيئة وتوجيه الطلاب الجدد، التخطيط المهني والإرشاد الأكاديمي التوجيه الوظيفي للطلاب بالإضافة إلى الاستخدام الفعال لمصادر التعلم المختلفة.
- ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من العمرى، عبد الله مفلح سليمان، طناش سلامة يوسف (٢٠٠٧م)، ميا، على وآخرون (٢٠٠٩م)، العنزي سعود عيد (٢٠١٠م)، الصقر، إبراهيم عبد الرحمن وآخرون (٢٠١١م) التي توصلت إلى أهمية تطوير قدرات و مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام مصادر التعلم المختلفة داخل العملية التعليمية و التي تساهم بشكل كبير على تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة بدرجة اعلى . بالإضافة إلى قدرات أعضاء هيئة التدريس في عمليات الإرشاد بأنواعها المختلفة للطلاب و التي تساهم في تلبية احتياجاتهم المختلفة و خاصة النفسية حيث تجعلهم يتقبلون التعليم و يشاركون بشكل فعال في الغرفة الصفية . (١٨ : ١٢٥) (٢٠ : ١٥٧ - ١٧١) (١٩ : ٢٤٧ - ٢٤٩) (١٢ : ٣٣ : ٦٠) .
- مما سبق تم التعرف على إجابة التساؤل الثالث والذي ينص على " ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال دعم تعليم الطلاب "
- عرض و مناقشة نتائج التساؤل الرابع :

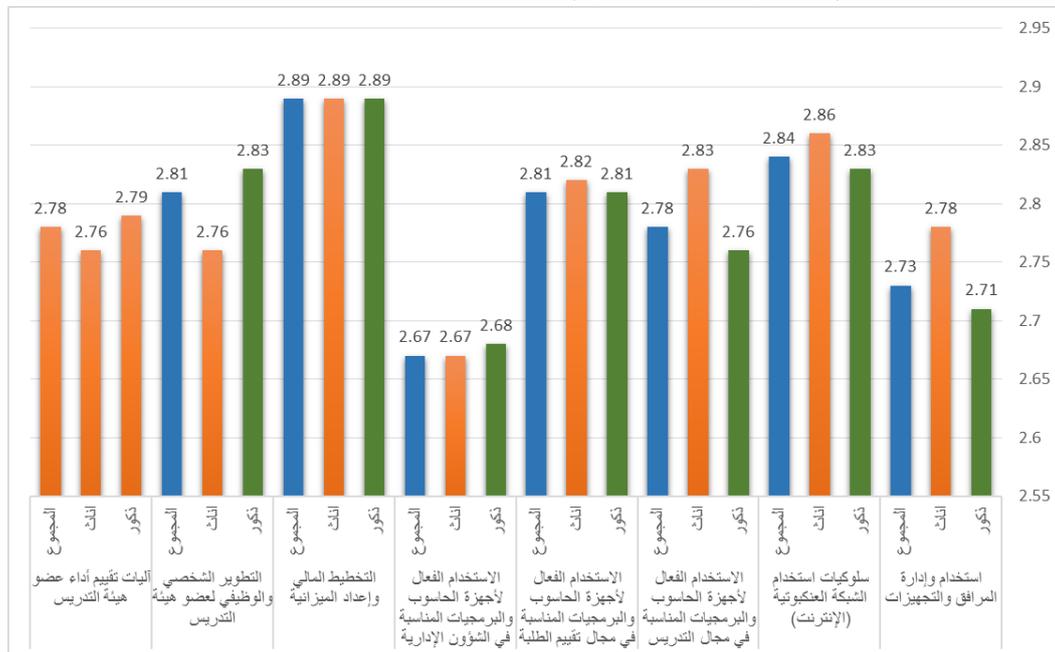
جدول (٥) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال دعم البنية التحتية

م	الاحتياج	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
١	استخدام وإدارة المرافق والتجهيزات	ذكور	٢٣٤	٢.٧١	٠.٥٢	٧	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٧٨	٠.٤٨	٥	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٣	٠.٥١	٧	عالية
٢	سلوكيات استخدام الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)	ذكور	٢٣٤	٢.٨٣	٠.٤١	٢	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٦	٠.٣٥	٢	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٤	٠.٣٩	٢	عالية
٣	الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال التدريس	ذكور	٢٣٤	٢.٧٦	٠.٤٨	٦	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٣	٠.٣٨	٣	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٨	٠.٤٥	٥	عالية

جدول (٥) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال دعم البنية التحتية

م	الاحتياج	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
٤	الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال تقييم الطلبة	ذكور	٢٣٤	٢.٨١	٠.٤٤	٤	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٢	٠.٤٣	٤	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨١	٠.٤٣	٣	عالية
٥	الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في الشؤون الإدارية	ذكور	٢٣٤	٢.٦٨	٠.٥٥	٨	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٦٧	٠.٦٠	٨	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٦٧	٠.٥٧	٨	عالية
٦	التخطيط المالي وإعداد الميزانية	ذكور	٢٣٤	٢.٨٩	٠.٣٤	١	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٨٩	٠.٣٥	١	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٩	٠.٣٤	١	عالية
٧	التطوير الشخصي والوظيفي لعضو هيئة التدريس	ذكور	٢٣٤	٢.٨٣	٠.٤١	٣	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٧٦	٠.٤٩	٦	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨١	٠.٤٣	٤	عالية
٨	آليات تقييم أداء عضو هيئة التدريس	ذكور	٢٣٤	٢.٧٩	٠.٤٣	٥	عالية
		إناث	١٠٥	٢.٧٦	٠.٥١	٧	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٨	٠.٤٥	٦	عالية

الرتبة طبقاً للتصنيف (ذكور / إناث / المجموع)



شكل (٤) متوسط الاحتياج التدريبي لعناصر مجال دعم البنية التحتية

يتضح من خلال كل من الجدول (٤) والشكل (٣) أن جميع الجدارات التدريبية للمجال الرابع (دعم البنية التحتية) والذي يشمل المعيار السابع والثامن والتاسع من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة

التدريس من الذكور (٢.٧١ : ٢.٩١) وللإناث (٢.٨ : ٢.٨٤) وعلى مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٨٧).

كذلك جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور في المجال الرابع (دعم البنية التحتية) كالتالي:

١. التخطيط المالي وإعداد الميزانية
٢. سلوكيات استخدام الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)
٣. التطوير الشخصي والوظيفي لعضو هيئة التدريس
٤. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال تقييم الطلبة
٥. آليات تقييم أداء عضو هيئة التدريس
٦. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال التدريس
٧. استخدام وإدارة المرافق والتجهيزات
٨. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في الشؤون الإدارية كما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الإناث في المجال الرابع (دعم البنية التحتية) كالتالي :

١. التخطيط المالي وإعداد الميزانية
٢. سلوكيات استخدام الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)
٣. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال التدريس
٤. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال تقييم الطلبة
٥. استخدام وإدارة المرافق والتجهيزات
٦. التطوير الشخصي والوظيفي لعضو هيئة التدريس
٧. آليات تقييم أداء عضو هيئة التدريس
٨. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في الشؤون الإدارية بينما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين على مستوى الجامعة في المجال الرابع (دعم البنية التحتية) كالتالي :

١. التخطيط المالي وإعداد الميزانية
٢. سلوكيات استخدام الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)
٣. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال تقييم الطلبة
٤. التطوير الشخصي والوظيفي لعضو هيئة التدريس
٥. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في مجال التدريس

٦. آليات تقييم أداء عضو هيئة التدريس

٧. استخدام وإدارة المرافق والتجهيزات

٨. الاستخدام الفعال لأجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة في الشؤون الإدارية

ويعزو الباحث ذلك إلى إلى أهمية مجال دعم البنية التحتية كأحد أركان تحقيق الجودة داخل العملية التعليمية وخاصة في إدارة الأنظمة الالكترونية والأجهزة الالكترونية في عمليات التخطيط والإدارة والتدريس والتفويض، كذلك إدارة واستخدام المرافق والتجهيزات بما يضمن جودتها تحقيق الهدف من استخدامها وخاصة في ظل توجه الجامعة إلى الأتمتة والدعم المادي المقدم لتوفير التجهيزات والمرافق المناسبة بما يضمن جودة العملية التعليمية .

ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من شونج وين هو (Chuang, Wen-Hao)

(٢٠٠٢ م) ، عطار، عبد الله بن اسحاق (٢٠١١ م)، العجمي، نوف بنت عبد العالي (٢٠١٢ م)

(م)، إلى التدريب على الاستخدام الأمثل للمرافق و التجهيزات داخل العملية التعليمية من اهم

أولويات الجامعات في ظل توجهها لتطبيق الجودة الشاملة ، كذلك ضرورة التدريب على الأنظمة

الالكترونية المتاحة بالجامعات كمدخل مهم في تطوير العملية التعليمية . (٢٤ : ٢٢٩ -

(٢٣٢) (١٧ : ١٩ - ٥٧) (١٥ : ١٧ - ٣٢)

مما سبق تم التعرف على إجابة التساؤل الرابع والذي ينص على " ما هي الاحتياجات التدريبية

لأعضاء هيئة التدريس في مجال دعم البنية التحتية " .

عرض و مناقشة نتائج التساؤل الخامس :

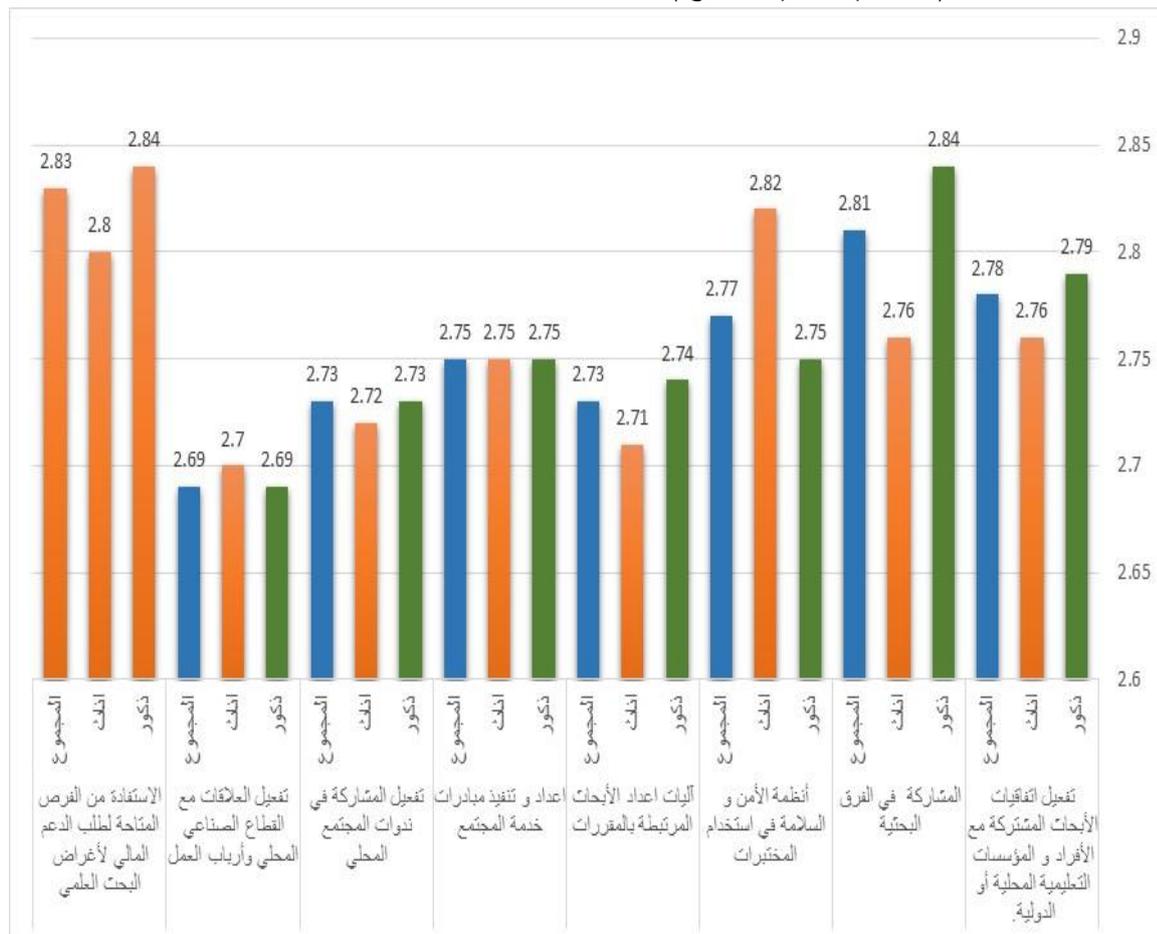
جدول (٦) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال الاسهامات الاجتماعية

م	الاحتياج	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
١	تفعيل اتفاقيات الأبحاث المشتركة مع الأفراد و المؤسسات التعليمية المحلية أو الدولية.	ذكور	٢٣٤	٢.٧٩	٠.٤٣	٣	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٦	٠.٥١	٣	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٨	٠.٤٥	٣	عالية
٢	المشاركة في الفرق البحثية	ذكور	٢٣٤	٢.٨٤	٠.٤٠	١	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٦	٠.٤٩	٤	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨١	٠.٤٣	٢	عالية
٣	أنظمة الأمن و السلامة في استخدام المختبرات	ذكور	٢٣٤	٢.٧٥	٠.٤٧	٤	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٢	٠.٤٨	١	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٧	٠.٤٧	٤	عالية
٤	آليات اعداد الأبحاث المرتبطة بالمقررات	ذكور	٢٣٤	٢.٧٤	٠.٤٧	٦	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧١	٠.٥١	٧	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٣	٠.٤٨	٦	عالية

تابع جدول (٦) درجة الاحتياج التدريبي لعناصر مجال الاسهامات الاجتماعية

م	الاحتياج	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
٥	اعداد و تنفيذ مبادرات خدمة المجتمع	ذكور	٢٣٤	٢.٧٥	٠.٤٤	٥	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٥	٠.٥١	٥	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٥	٠.٤٧	٥	عالية
٦	تفعيل المشاركة في ندوات المجتمع المحلي	ذكور	٢٣٤	٢.٧٣	٠.٤٦	٧	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٢	٠.٥٥	٦	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٧٣	٠.٤٩	٧	عالية
٧	تفعيل العلاقات مع القطاع الصناعي المحلي وأرباب العمل	ذكور	٢٣٤	٢.٦٩	٠.٥٢	٨	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٧٠	٠.٥٤	٨	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٦٩	٠.٥٢	٨	عالية
٨	الاستفادة من الفرص المتاحة لطلب الدعم المالي لأغراض البحث العلمي	ذكور	٢٣٤	٢.٨٤	٠.٣٨	٢	عالية
		اناث	١٠٥	٢.٨٠	٠.٤٧	٢	عالية
		المجموع	٣٣٩	٢.٨٣	٠.٤١	١	عالية

الرتبة طبقا للتصنيف (ذكور / اناث / المجموع)



شكل (٥) متوسط الاحتياج التدريبي لعناصر مجال الاسهامات الاجتماعية

يتضح من خلال كل من الجدول (٤) والشكل (٣) أن جميع الجدارات التدريبية للمجال الخامس (الاسهامات الاجتماعية) والذي يشمل المعيار العاشر والحادي عشر من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٦٩ : ٢.٨٤) وللإناث (٢.٧٠ : ٢.٨٢) وعلى مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٨٣).

كذلك جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور في المجال الخامس (الاسهامات الاجتماعية) كالتالي:

١. المشاركة في الفرق البحثية
 ٢. الاستفادة من الفرص المتاحة لطلب الدعم المالي لأغراض البحث العلمي
 ٣. تفعيل اتفاقيات الأبحاث المشتركة مع الأفراد و المؤسسات التعليمية المحلية أو الدولية.
 ٤. أنظمة الأمن و السلامة في استخدام المختبرات
 ٥. اعداد و تنفيذ مبادرات خدمة المجتمع
 ٦. آليات اعداد الأبحاث المرتبطة بالمقررات
 ٧. تفعيل المشاركة في ندوات المجتمع المحلي
 ٨. تفعيل العلاقات مع القطاع الصناعي المحلي وأرباب العمل
- كما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الاناث في المجال الخامس (الاسهامات الاجتماعية) كالتالي :

١. أنظمة الأمن و السلامة في استخدام المختبرات
 ٢. الاستفادة من الفرص المتاحة لطلب الدعم المالي لأغراض البحث العلمي
 ٣. تفعيل اتفاقيات الأبحاث المشتركة مع الأفراد والمؤسسات التعليمية المحلية أو الدولية.
 ٤. المشاركة في الفرق البحثية
 ٥. اعداد و تنفيذ مبادرات خدمة المجتمع
 ٦. تفعيل المشاركة في ندوات المجتمع المحلي
 ٧. آليات اعداد الأبحاث المرتبطة بالمقررات
 ٨. تفعيل العلاقات مع القطاع الصناعي المحلي وأرباب العمل
- بينما جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين على مستوى الجامعة في المجال الخامس (الاسهامات الاجتماعية) كالتالي :

١. الاستفادة من الفرص المتاحة لطلب الدعم المالي لأغراض البحث العلمي
٢. المشاركة في الفرق البحثية

٣. تفعيل اتفاقيات الأبحاث المشتركة مع الأفراد و المؤسسات التعليمية المحلية أو الدولية.
 ٤. أنظمة الأمن والسلامة في استخدام المختبرات
 ٥. اعداد و تنفيذ مبادرات خدمة المجتمع
 ٦. آليات اعداد الأبحاث المرتبطة بالمقررات
 ٧. تفعيل المشاركة في ندوات المجتمع المحلي
 ٨. تفعيل العلاقات مع القطاع الصناعي المحلي وأرباب العمل
- ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية هذه الجدارات في عمل عضو هيئة التدريس كباحث أو مهامه من خلال المسؤولية المجتمعية للكلية/البرنامج، حيث هناك أهمية لتدريب أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من الفرص المتاحة لطلب الدعم المالي لأغراض البحث العلمي وخاصة المرتبطة بالمقررات التي يتم تدريسها والمشاركة في الفرق البحثية وتفعيل اتفاقيات الأبحاث المشتركة مع الأفراد والمؤسسات التعليمية المحلية أو الدولية. بالإضافة الى التدريب على مراعاة أنظمة الأمن والسلامة في استخدام المختبرات. كذلك التدريب على آلية المشاركة المجتمعية الفعالة و تفعيل العلاقات مع القطاع الصناعي المحلي وأرباب العمل .

ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من حسين، أسامة ماهر (٢٠٠٦ م)، ندى ، يحيى محمد (٢٠١٣ م)، السديري، محمد بن أحمد وآخرون (٢٠١٣ م)، انجليتو Angelito Calma (٢٠١٤) إلى ضرورة أن تتضمن البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس على فنيات اعداد الأبحاث المرتبطة بالمقررات وتصميم لبحوث والمشروعات التربوية على المستوى المؤسسي وبناء وإدارة الفرق البحثية، بالإضافة الى التدريب على فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية و تقويم البحوث و الدراسات العلمية. (٥ : ٨٦) (٢١ : ١٣٣) (٧ : ٦٥) (٢٣ : ٧٠٥ - ٧١٥)

مما سبق تم التعرف على إجابة التساؤل الخامس والذي ينص على " ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاسهامات الاجتماعية "

الاستنتاجات :

- جميع الجدارات التدريبية لمجال السياق المؤسسي والذي يشمل المعايير الثلاث الأولى من المعايير الوطنية للاعتماد تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٧٥ : ٢.٩) وللإناث (٢.٧٤ : ٢.٨٨) وعلى مستوى الجامعة (٢.٧٤ : ٢.٨٥) .
- جميع الجدارات التدريبية لمجال التعليم والتعلم والذي يشمل المعيار الرابع من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة

لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٨٢ : ٢.٩٣) ولإناث (٢.٨ : ٢.٩١) وعلى مستوى الجامعة (٢.٨١ : ٢.٩٢).

• جميع الجدارات التدريبية للمجال الثالث (دعم تعليم الطلاب) والذي يشمل المعيار الخامس والسادس من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٧١ : ٢.٩١) ولإناث (٢.٨٤ : ٢.٨) وعلى مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٨٧) .

• جميع الجدارات التدريبية للمجال الرابع (دعم البنية التحتية) والذي يشمل المعيار السابع والثامن والتاسع من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٧١ : ٢.٩١) ولإناث (٢.٨٤ : ٢.٨) وعلى مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٨٧) .

• جميع الجدارات التدريبية للمجال الخامس (الاسهامات الاجتماعية) والذي يشمل المعيار العاشر والحادي عشر من معايير الاعتماد الوطني تحتل درجة عالية من الاحتياج التدريبي حيث تراوح متوسطها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من الذكور (٢.٦٩ : ٢.٨٤) ولإناث (٢.٧٠ : ٢.٨٢) و على مستوى الجامعة (٢.٦٩ : ٢.٨٣) .

التوصيات :

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث والاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصى الباحث بالآتي:
- الاستفادة من نتائج الدراسة في اعداد خطط التدريب بعمادة الجودة وتطوير المهارات والعمادات المساندة ذات العلاقة وبما يتوافق مع متطلبات الاعتماد الوطني.
 - تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذكور أوالاناث والبرامج المشتركة (على مستوى الجامعة) وفقاً لأولويات الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
 - الاستفادة من نتائج الدراسة في اعداد الحقائق التدريبية من خلال تحديد المهارات الواجب تتميتها في ورشة العمل/ البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها بجامعة المجمع .
 - اجراء المزيد الدراسات حول الأولويات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع وفقاً للكلية أو الدرجة الوظيفية أو سنوات الخبرة.

المراجع :

المراجع العربية :

١. أبو غليون، جمال صالح محمد (٢١ - ٢٣ فبراير ٢٠١٠م)، تحديد الاحتياجات التدريبية . ورقة علمية مقدمة الى المؤتمر العربي الثاني ، تنمية الموارد البشرية و تعزيز الاقتصاد الوطني، معهد الإدارة العامة ، سلطنة عمان .
٢. إسماعيل، محمد صادق. تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٤
٣. البحيري ، محمد بن حامد محمد . (٢٠٠٠م) . احتياجات الأستاذ الجامعي التدريبية في مجال التعلم الإلكتروني كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة الملك خالد . **مجلة القراءة والمعرفة** ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس كلية التربية ، ص ١٣٥ : ١٥٩ .
٤. البكر ، نوف عبد العالي . (٢٠١٢م) . النمو العلمي و المهني للمعلم الجامعي الواقع و المعوقات دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات و كليات البنات بالرياض . **مجلة رسالة الخليج العربي** ، العدد ٨١ ، السنة الثانية و العشرون ، ص ١٤٢ : ١٥٨ .
٥. حسين ، أسامة ماهر . (٢٠٠٦م) . مقاييس تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم الجدارة ، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي** ، جامعة عين شمس مركز التطوير التعليم التكنولوجي، العدد الحادي عشر ، ص ٣٠ - ٨٩ .
٦. الخطيب، لطفى محمد ، سامح خميس إسماعيل.(٢٠١١م). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم، **المجلة التربوية**، العدد ١٠٠ ، الجزء الثاني، ص ٢٨٣ : ٣١٤ .
٧. السديري، محمد بن أحمد و آل الشيخ ، أحمد عبد العزيز ومتولى، أحمد سيد محمد و إسماعيل، عماد عبد الجواد و أبو هاشم ، السيد محمد. (٢٠١٣م). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية ، **مجلة العلوم التربوية** ، جامعة الملك سعود ، المجلد ٢٥ ، العدد ١ ، ص ٤٣ - ٦٨ .

٨. سعيد، فيصل محمد عبد الوهاب وعثمان، إبراهيم عثمان حسن. (٢٠١٤ م) . احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بجامعة السودان في ضوء معايير (إدوارد ديمنج) للجودة : دراسة حالة كلية التربية -جامعة الخرطوم ، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي** ، المجلد السابع ، العدد ١٥ ، ص ٤ - ٣٤ .
٩. السيد، محمود .(٢٨ يناير : ١ فبراير ٢٠٠٧ م).الاحتياجات المعاصرة في تحديد الاتجاهات التدريبية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "الاتجاهات المعاصرة في تحديد الاحتياجات التدريبية " والمنعقد في مدينة شرم الشيخ ، جمهورية مصر العربية ، المجلد الأول .
١٠. الشريف، محمد احمد الفعر(٢٠٠٦ م) : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف ، كلية التربية ، جامعة الطائف ، ص ١٩١ - ٢٢٤ .
١١. صالح ، ايمان صلاح الدين و حميد ، محمود حميد. (٢٠٠٥ م) . الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة. **مجلة دراسات تربوية و اجتماعية** ، المجلد الحادي عشر، العدد الثاني، كلية التربية ، جامعة حلوان، ص ٢٦٨-٢٧٩ .
١٢. الصقر، إبراهيم عبد الرحمن والتميمي، ميسر إبراهيم والأنصاري، يعقوب يوسف. (٢٠١١م). الاحتياجات التدريبية المطلوبة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريب في مكتب التربية العملية بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظرهم، **مجلة بحوث التربية الرياضية** ، كلية التربية الرياضية للبنين جامعة الزقازيق ، المجلد ٤٥ - العدد ٨٧ ديسمبر ٢٠١١ م ، ص ٣٣ : ٦٠ .
١٣. عبد الوهاب، ياسر (٢٧-٢٨ أغسطس ٢٠٠٨م)، أسس وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية ، ورقة مقدمة في الملتقى الاستشاري للاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات ، المجلد الأول .
١٤. العتيبي، نواف محمد البادي. (٢٠١٢). تطوير الأداء في المؤسسات التعليمية. الكويت : دار المسيلة للنشر والتوزيع .
١٥. العجمي، نوف بنت عبد العالي.(٢٠١٢ م). الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن ، **مجلة دراسات العلوم التربوية** ، الجامعة الأردنية، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الأول ، ص ١٧ : ٣٢ .
١٦. العضاليلة، عدنان عبد السلام. (٢٠٠٨ م) .تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس انفسهم ، **مجلة دراسات تربوية و اجتماعية** ، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، مصر، ص ١٦٩ - ١٨٥ .

١٧. عطار، عبد الله بن إسحاق . (٢٠١١ م) . الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم ، مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي، المجلد الثالث ، العدد الأول محرم ١٤٣٢ هـ - يناير ٢٠١١ م ، ص ١٩ - ٥٧ .

١٨. العمرى ، عبد الله مفلح سليمان ووطناش ، سلامة يوسف . (٢٠٠٧ م) . الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد الواحد والثلاثون ، الجزء الثاني ، ص ١١٨-١٣٦ .

١٩. العنزي ، سعود عيد . (٢٠١٠ م) . الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم ، مجلة القراءة والمعرفة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد ١٠٩ - الجزء الثاني ، ص ٢٣٦ - ٢٦٢ .

٢٠. ميا، على والديب، كنده على والقاسمي، صالح بن ناصر.(٢٠٠٩ م). تحديد الاحتياجات التدريبية وأثرها على تطوير الداء دراسة ميدانية على الكليات التعليمية الخاصة بسلطنة عمان ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد (٣١) العدد (٢) ٢٠٠٩ م ، ص ١٥٧ : ١٧١ .

٢١. ندى، يحيى محمد . (٢٠١٣ م) . الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، المجلد الأول ، العدد ٣ ، تشرين الأول ٢٠١٣ م ، ص ١١٠ : ١٤٤ .

٢٢. الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩ م) . دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية : الرياض ، المملكة العربية السعودية .

المراجع الأجنبية :

23. Angelito Calma . (2014). "Challenges in preparing academic staff for research training and supervision : The case of the Philippines", **International Journal of Educational Management**, Vol. 28 Iss: 6, pp.705 – 715
24. Chuang, Wen-Hao .(2002) . An innovative teacher training approach: combine live instruction with a web-based reflection system , **British Journal of Educational Technology** , Volume 33, Issue 2, pages 229–232 .
25. Mishra , Sanjaya (2007) *Quality Assurance in higher education*, Bangalore , India : National Printing Press .
26. Redmond, Richard; Curtis, Elizabeth; Noone, Tom; Keenan, Paul. (2008) . *Quality in higher education: The contribution of Edward Deming's principles* , **International Journal of Educational Management**, Volume 22, Issue 5, pp. 432 – 441 .
27. Sallis,Edward .(2012) .*Total Quality Management in Education* , 3rd edition , USA : Stylus Publishing Inc .