



**الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة**

إعداد

**د/ محمد محمد بيومي الفضالي
مدرس أصول التربية بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة**

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة

محمد بيومي الفضالي

قسم أصول التربية ، كلية التربية-جامعة الأزهر.

البريد الإلكتروني: Mohamedelfadaly2682.el@azhar.edu.eg

المستخلص:

هدف البحث إلى الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظرهم، والوقوف على مدى اختلاف تلك الاحتياجات باختلاف متغيرات: نوع عضو هيئة التدريس، ودرجته الوظيفية، ومكان الحصول على الدكتوراه، والحصول على دورات سابقة، كما هدف البحث إلى تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر والالتزام بتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة. واستخدم البحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، واشتملت الاستبانة على (57) عبارة معبرة عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة، وطبقت الاستبانة على عينة قوامها (260) عضو هيئة تدريس بكلية التربية بمصر. وتوصل البحث في نتائجه إلى موافقة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على درجة الأهمية (الكبيرة) على عبارات المحاور الخمسة المكونة للأداة، وهي محاور: مجال التعليم، والبحث العلمي، والإدارة والقيادة الجامعية، وخدمة المجتمع، وتكنولوجيا التعليم. ووضع البحث مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساعد على تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، والتي من أهمها: إصدار القوانين والتشريعات من قبل الدولة، والتي تساعد على تبني صيغة الجامعة المنتجة وتطبيقها، وتصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية؛ وذلك في ضوء الاحتياجات التدريبية المذكورة في أداة البحث والتي أكد عليها أعضاء العينة، وربط نظام ترقية أعضاء هيئة التدريس بالدورات التدريبية التي تشمل الاحتياجات التدريبية التي تضمنها البحث، وتحديد آليات لتقويم ومتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس بعد تنفيذ البرامج التدريبية.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، كليات التربية، متطلبات، الجامعة المنتجة.



Training needs of faculty members at Faculties of Education in Egypt based on productive university Requirements

Department of Foundations of Education - Faculty of Education - Al-Azhar University.

Email: Mohamedelfadaly2682.el@azhar.edu.eg

Abstract:

The aim of the research is to reveal the most important training needs for faculty members in the faculties of education in Egypt based on the requirements of the productive university from their point of view, and to determine the extent to which those needs differ according to the different variables: the gender of faculty member, his job degree, and the place of obtaining a doctorate. Presenting some proposals that could contribute to meeting the training needs of faculty members in the faculties of education in Egypt, which are necessary to achieve productive university requirements. The research used the descriptive approach, and the questionnaire was used as a tool for collecting field study data, including (57) phrase expressing the training needs necessary for faculty members to achieve productive university requirements, and the questionnaire was applied on a sample of (260) faculty members in the faculties of education in Egypt. 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 five axes that make up the tool, which are the axes: the field of education, scientific research, university management and leadership, community service, and educational technology. The research developed a set of proposals that could help meet the training needs of faculty members in faculties of education, the most important of which are: Issuance of laws and legislation by the state, which help to adopt and apply the university's productive formula, and to design and implement training programs for faculty members in faculties of education; And in light of the training needs mentioned in the research tool, which were confirmed by the sample members, and linking the faculty promotion system to the training courses that include the training needs included in the research, and defining mechanisms for evaluating and following-up the performance of faculty members after implementing the training programs.

Keywords: Training Needs, Faculty Members, Faculties of Education, Requirements, The productive university.

مقدمة:

تُعد الجامعة المنتجة من أبرز البدائل التي طُرحت في مجال إعادة النظر في وضع التعليم الجامعي الحالي ، وضرورة تطويره بإدخال صيغ ونظم تعليمية جديدة عليه ، وإعادة هيكلته وتنظيمه وفق هذه الصيغ ؛ حيث تعمل الجامعة المنتجة علي تلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المدربة والكفاءات البشرية بالمواصفات المطلوبة ، بما يؤهلهم لأداء أدوارهم المستقبلية في الواقع العملي لأنها تطبق الأساليب الحديثة في التدريس والإعداد والتقييم ، كما تعمل جاهدة على تنمية قدرات الاستيعاب والإبداع لدى طلابها ليكونوا قادرين على التفاعل مع التقنية الحديثة في حقل العمل الاجتماعي الذي يشتغلون فيه ، بالإضافة إلى إحداث التحولات الاجتماعية من خلال تعزيز وتدعيم انتاجية الكليات الجامعية وربطها بالمجتمع⁽¹⁾ .

ونموذج الجامعة المنتجة ليس مقصوراً على دول وجامعات بعينها، وإنما هو نموذج يمكن لكل جامعة الأخذ به خاصة وأنها تمتلك من المقومات ما يساعدها على الأخذ بهذا النموذج وتطبيقه شريطة حدوث تغييرات أساسية في ثقافتها؛ حيث طبقت كثير من الدول العربية والعالمية هذا النموذج كمحاولة منها لتطوير أداء جامعتها وتعزيز وظائفها. ويكمن نجاح هذه الجامعات في أنها تبنت مفهوم الجامعة المنتجة التي تفتح أبوابها للمجتمع من حولها؛ بحيث لم تعد تلك الجامعات مؤسسات تعليمية فقط، وإنما أضحت مختبراتها وثرواتها البشرية من أعضاء هيئة التدريس عنصراً أساسياً من عناصر تنمية وخدمة المجتمع، إضافة إلى أنها أصبحت تمتلك وحدات انتاجية اجتماعية واقتصادية ذات قدرة تنافسية عالية⁽²⁾ . لذا أوصت العديد من الدراسات بضرورة الأخذ بنظام الجامعة المنتجة في التعليم الجامعي؛ وذلك للمساهمة في حل الكثير من مشكلاته، ومسايرة الاتجاهات العالمية المعاصرة، ومواكبة التقدم المعرفي والتكنولوجي، وتلبية احتياجات المجتمع وتطلعاته، ومساعدة التمويل الجامعي لتخفيف الضغط عن التمويل الحكومي⁽³⁾ .

ولما كان الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة يتطلب ثقافة تميز، وجودة عالية، وقدرات تكنولوجية رفيعة، وكذلك هيئة تدريس مؤهلة وواعية بمتطلبات الجامعة المنتجة؛ حتى تكون الأقسام العلمية قادرة على ممارسة أدائها بشكل أفضل⁽⁴⁾ . من هنا أصبحت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والنمو المهني لهم جزءاً لا يتجزأ من خطط الجامعة المنتجة وسياستها؛ وذلك على اعتبار أن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وتمهينه المناخ العلمي له هو نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات التعليم العالي وبرامجه.

إن تبني الاستراتيجيات اللازمة للوصول إلى جامعة منتجة يتطلب الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وإعادة تأهيلهم وتدريبهم وفق المتغيرات العالمية، وفي ضوء فلسفة الجامعة المنتجة ومتطلباتها، وعلاقتها بسوق العمل ومتطلباته، فعملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تشكل الخطوة الأولى والأهم في مسيرة العمل الجامعي للسير في الطريق الصحيح لإنجاح العملية التعليمية بهدف تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها. وفي ذلك أكدت إحدى الدراسات⁽⁵⁾ على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ وذلك من أجل تحقيق التنمية المهنية، وتحقيقاً للجودة والانفجار المعرفي. وأكدت دراسة أخرى⁽⁶⁾ على أن تصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يجب أن تقابل الاحتياجات التدريبية لهم، وأن أي نشاط قائم ينبغي أن يهدف إلى تلبية تلك الاحتياجات وإشباعها. كذلك أكدت دراسة أخرى⁽⁷⁾ على أن التعليم الجامعي لا يستطيع أن يجابه التحديات الأنية والمستقبلية إلا بتطوير وتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس على نحو يعينهم على الاضطلاع بما يتوقع منهم من

أداء ومسئوليات؛ وذلك عن طريق إيجاد الفرص المناسبة لتطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية؛ وذلك من خلال تنظيم حلقات أو دورات تدريبية تجديدية تزود أعضاء هيئة التدريس بكفايات تساعدهم على أداء مهامهم العلمية والتربوية والاجتماعية.

من ذلك يتضح أن نجاح عملية تنفيذ فكرة الجامعة المنتجة، والتحول إلى جامعة منتجة مصرية يتوقف وبدرجة كبيرة على الاهتمام بتنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات تلك الجامعة المنتجة، ومن أهم الوسائل والأساليب لتحقيق تلك التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هو تدريبهم أثناء الخدمة على كل ما يتصل بالجامعة المنتجة من نشاطات وممارسات ومتطلبات سعياً نحو تحقيق صيغة تلك الجامعة.

ولنجاح تلك البرامج التدريبية وقيامها بدور فعال في تدريب أعضاء هيئة التدريس على صيغة الجامعة المنتجة، وتنفيذ برامجها وآلياتها، يجب أولاً تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لهذه البرامج، واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة. ومن هنا يأتي هذا البحث في سياق تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة؛ بما يسهم ذلك في تحقيق وتنفيذ تلك المتطلبات من قبل أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تحقيق صيغة الجامعة المنتجة.

مشكلة البحث: -

تعيش البشرية اليوم عصرًا يتسم بتغيرات سريعة ومتلاحقة في شتى المجالات وعلى مختلف الأصعدة؛ الأمر الذي يفرض على المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات أن تتماشى مع تلك التطورات والتحويلات، وأن تتكيف مع هذه التحديات وتدخلها لتصبح عنصر مؤثر في بينها الاجتماعية، وأداة لخدمة المجتمع ونهضته وتقدمه، وهذا من خلال تطوير وإصلاح منظومتها، وتبني نماذج واتجاهات جديدة تضمن لها البقاء والاستمرارية، حتى لا تكون وسطاً معزولاً عن المجتمع. ولعل من بين هذه النماذج التي اثبت نجاحها وجدارتها هو نموذج الجامعة المنتجة التي يمكن أن تعزز من خلاله دور الجامعة الريادي في حركة المجتمع وتطوره، كما تعزز أيضاً من تنفيذ الأهداف الأساسية المنوطة بتلك الجامعات.

هذا ويُعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أهم المدخلات التعليمية ومن أهم العوامل الحاكمة لنجاح تحقيق صيغة الجامعة المنتجة والأخذ بنظامها، فهم يمثلون مركز الدائرة والطاقة المحركة للجامعة في أداء رسالتها والمهام المنوطة بها، فهم حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير منشود للمؤسسة الجامعية. لذا فإنه من الضروري دمج أليات ومتطلبات الجامعة المنتجة في برامج التنمية المهنية والتدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، ومن أولى الخطوات اللازمة لنجاح تلك البرامج التدريبية في أداء مهمتها الخاصة بتدعيم صيغة الجامعة المنتجة وتحقيق نظامها هو دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد بدقة في ضوء ما يتطلبه نظام الجامعة المنتجة ليتم تحقيقه في أرض الواقع، فتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة يعد الأساس في عملية التخطيط لتدريب هؤلاء الأعضاء على تطبيق تلك المتطلبات.

وفي هذا أكدت إحدى الدراسات⁽⁸⁾ على حاجة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى دورات تدريبية تساهم في تطويرهم المهني لمواكبة كل ما هو جديد، وأوصت الدراسة بضرورة دراسة الاحتياجات التدريبية من حين لآخر لتطوير أدائهم المهني. وأكدت دراسة أخرى⁽⁹⁾ على 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 تم إعادة تخطيط وتطوير محتوى البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وإعادة تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة لتلك البرامج. كذلك أكدت دراسة أخرى⁽¹⁰⁾ على 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 إحدى الدراسات⁽¹¹⁾ بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس؛ بحيث يكون محتوى تلك الدورات التدريبية نابع من احتياجاتهم الفعلية. وأوصت دراسة أخرى⁽¹²⁾ بضرورة جعل الدورات التدريبية متناسبة مع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتي يحتاجون إليها في تطوير أدائهم ومهاراتهم، وهذا يتطلب استطلاع آراءهم في محتوى الدورات التي يرغبون بها والتي تلبي احتياجاتهم. كما أكدت إحدى الدراسات⁽¹³⁾ على أن نجاح عملية التدريب في تحقيقها للأهداف العامة في تطوير الأداء وتحسين الانتاجية يتوقف على دقة تحقيق الاحتياجات التدريبية لدى العاملين المطلوب تدريبهم. كذلك أكدت دراسة أخرى⁽¹⁴⁾ على أنه لكي تنجح برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ينبغي توفير قدر من الحرية أمام أعضاء هيئة التدريس في اختيار عمليات التدريب والتنمية، وإتاحة فرص مشاركتهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية.

ورغم أهمية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الجامعي؛ إلا أن إحدى الدراسات⁽¹⁵⁾ قد أكدت على أن التعليم الجامعي المصري يعاني من مشكلات عديدة وبواجه تغيرات محلية وتحديات عالمية كثيرة، ومن أهم تلك المشكلات عدم قدرته على مواكبة الطلب الاجتماعي وتلبية حاجات التنمية، وهذا قد يرجع بدوره إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس. وأكدت دراسة أخرى⁽¹⁶⁾ على وجود ضعف وقصور في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة صعيد مصر؛ حيث لم 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.

وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة البحث في ضرورة الأخذ بنظام الجامعة المنتجة، وضرورة العمل بها وتحقيق صيغتها من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وهذا لا يتحقق إلا إذا قام أعضاء هيئة التدريس باستيعاب المتطلبات الحقيقية المحددة لمنظومة الجامعة المنتجة؛ مما يفعل من مشاركتهم في أنشطتها وتحقيق متطلباتها، ولكي يتحقق ذلك لا بد من إدماج متطلبات الجامعة المنتجة في البرامج التدريبية الخاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ لذا يجب أولاً تحديد تلك الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة؛ مما يدعم ذلك من تحقيق تلك المتطلبات من قبل هؤلاء الأعضاء، ومن ثم تنفيذ منظومة الجامعة المنتجة على أرض الواقع. ومن هنا جاء البحث الحالي الذي يستهدف تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة.

أسئلة البحث:-

- يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيسي التالي: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة؟
- ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:
- 1- ما الإطار المفاهيمي والفكري للجامعة المنتجة؟
 - 2- ما أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة كما تعكسها الأدبيات في المجال؟
 - 3- ما أهم متطلبات الجامعة المنتجة ذات الصلة بأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
 - 4- ما أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظرهم؟
 - 5- إلى أي مدى تختلف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة باختلاف متغيرات: النوع (ذكر، أنثى)، والدرجة الوظيفية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، ومكان الحصول على الدكتوراه (من داخل مصر، اشراف مشترك، من خارج مصر)، والحصول على دورات تدريبية سابقة (نعم، لا)؟
 - 6- ما أهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة؟

أهداف البحث:-

يستهدف البحث الحالي ما يلي:

- 1- التعرف على الإطار المفاهيمي والفكري للجامعة المنتجة.
- 2- التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة كما تعكسها الأدبيات في المجال.
- 3- حصر لأهم متطلبات الجامعة المنتجة ذات الصلة بأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 4- الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظرهم.
- 5- الوقوف على مدى اختلاف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة باختلاف متغيرات: نوع عضو هيئة التدريس، ودرجتها الوظيفية، ومكان الحصول على الدكتوراه، والحصول على دورات تدريبية سابقة.

6- تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة.

أهمية البحث:-

يمكن توضيح أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- الأهمية النظرية للبحث:-

تتمثل الأهمية النظرية للبحث في النقاط التالية:

1- التأكيد على أهمية كليات التربية بمصر ومكانتها ودورها الفاعل في إعداد وتدريب أهم عناصر القوى البشرية بها وهم أعضاء هيئة التدريس القادرين على النهوض بالمجتمع والارتقاء به.

2- نموذج الجامعة المنتجة نموذج معاصر يتناسب مع جميع الأنظمة السياسية والاجتماعية، ويفتح باباً على المستقبل لأنه يقدم نمطاً جديداً لربط التربية بالحياة في جامعات يندمج فيها التعليم والإنتاج والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

3- في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة تستطيع الجامعات المصرية تسديد أكثر نفقاتها وتحظي بحرية أكاديمية نسبية؛ بحيث لا تعتمد فقط على التمويل الحكومي.

4- يلقي البحث الضوء على أحد الموضوعات المهمة التي تؤثر على قدرة الجامعة وتحقيقها لأهدافها، وزيادة قدرتها التنافسية إقليمياً ودولياً وهو موضوع الاحتياجات التدريبية؛ حيث يمثل التدريب استثماراً طويلاً المدى لأهم موارد الجامعة البشرية وهو عضو هيئة التدريس.

5- تنبع أيضاً أهمية البحث من كونها تتلمس الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس كما يحددها عضو هيئة التدريس ذاته؛ مما يعطي نتائج البحث أهمية خاصة، لأن عضو هيئة التدريس هو أقرب الناس إلى واقعه، وأقدر على تحديد احتياجاته التدريبية بواقعية ودقة.

6- قلة الدراسات التي ربطت بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والجامعة المنتجة.

7- يشكل البحث الحالي نقطة انطلاق نحو دراسات أخرى مستقبلية متعلقة بالجامعة المنتجة.

- الأهمية التطبيقية للبحث:

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في النقاط التالية:

1- يعتبر هذا البحث استجابة للحاجة الملحة للتدريب المستمر في ظل التقدم الكبير المتسارع في شتى المجالات المعرفية والتقنية الذي أثر على جميع جوانب الحياة بما فيها التعليم والمؤسسات التعليمية، التي تسعى كغيرها من المؤسسات للاهتمام بتدريب وتأهيل كوادرها وأهمهم أعضاء هيئة التدريس.

- 2- الحاجة الملحة لتحديد الاحتياجات التدريبية، فنجاح أي خطة تدريبية يتوقف على معرفة الاحتياجات الفعلية للمتدربين، وذلك لتوفير الوقت والجهد والمال، وتوجيه العملية التدريبية الوجهة الصحيحة.
- 3- يمثل البحث الحالي محاولة إجرائية تستهدف تفعيل دور الجامعة المنتجة وتفعيل متطلباتها؛ من خلال تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطتها المختلفة، مما يسهم في تحقيق متطلباتها.
- 4- يمكن للبحث الحالي أن يفيد القائمين على شئون التطوير والتدريب بالجامعات في عملية بناء البرامج التدريبية وتصميمها، وتحديد مضمونها اعتماداً على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.
- 5- لفت أنظار صنّاع القرار في الجامعات المصرية إلى أهمية الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إذا ما أريد التحول لجامعة منتجة مصرية.
- 6- يمكن للبحث الحالي أن يفيد الباحثين في المجال التربوي؛ من خلال تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، والتي تسهم في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة بتلك الكليات التربوية.
- 7- يمكن للبحث الحالي أن يفيد المراكز البحثية التربوية من خلال التعرف على المقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية؛ مما يساعد في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة.

منهج البحث وأداته:-

استخدم البحث المنهج الوصفي لملائمته طبيعة البحث، وذلك بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة؛ حيث يُمكن لهذا المنهج أن يتعامل مع الواقع، ويبحث في جوانبه المختلفة من أجل تحليل الأسباب تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الاحتياجات التدريبية محل البحث. وفي سبيل تحقيق ذلك استعان البحث في جمع بياناته باستبانة تم توجيهها إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر.

مفاهيم البحث:-

يعتمد البحث الحالي على بعض المفاهيم ذات الصلة بموضوع البحث، وهي:

1- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها⁽¹⁷⁾: "مجموعة من المهارات والمعارف والاهتمامات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهمات معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية". حيث تحدث الاحتياجات التدريبية عندما يكون هناك فجوة بين واقع أداء الفرد وبين ما هو مطلوب الوصول إليه في أدائه، وهنا يأتي دور التدريب في سد هذه الفجوة الموجودة في الأداء، وفي هذا عرفت الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بأنها⁽¹⁸⁾:

الفجوة ما بين المتطلبات الحقيقية من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ، وبين ما هو متوفر بالفعل من تلك البرامج لتنمية مهاراتهم وأدائهم في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة واتخاذ القرارات الإدارية) على الوجه الأكمل ؛ بما يعود عليهم بالفائدة وعلى الجامعة علي حد سواء . وهذا يعني أن الاحتياجات التدريبية تسهم وبدرجة كبيرة في رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات العمل المختلفة داخل الجامعة؛ وذلك عن طريق سد الفجوة الموجودة بين مستوى الأداء الواقعي والفعلي وبين ما يجب الوصول إليه وما هو مستهدف في هذا الأداء.

2- مفهوم الجامعة المنتجة:

تعرف الجامعة المنتجة بأنها⁽¹⁹⁾: تلك الجامعة التي تقوم ببعض الأنشطة التي تحقق من خلالها موارد مالية تنعكس بالفائدة عليها وعلى العاملين بها، بشرط ألا تتعارض هذه الأنشطة مع الوظائف الأساسية للجامعة، ولا تؤثر عليها في تادية هذه الوظائف، وتعتمد على الربط بين الوظائف الثلاث للجامعة والنظر إليها على أنها كل متكامل يؤثر كل منها في الآخر، وعلى حرية الجامعة في تسيير شئونها ووضع قوانينها ولوائحها الإدارية والمالية، وتحديد موقفها من القضايا المجتمعية. كما تعرف الجامعة المنتجة أيضاً بأنها⁽²⁰⁾: " إيجاد تغييرات جوهرية في سياسات واستراتيجيات التعليم العالي، من خلال تنوع الجامعة في أنشطتها وبرامجها وخروجها عن الأنشطة التقليدية والمألوفة، واستحداث آليات ابتكارية من أجل تحقيق عائد مالي أفضل للجامعة من جهة، ورفع كفاءة كوادرها الوظيفية لتلبية حاجة المجتمع من جهة أخرى، وتسويق خرجها بأفضل طرق تلبي سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي ". فرفع كفاءة الكوادر البشرية للجامعة – وأهمهم أعضاء هيئة التدريس – يعد من أهم أهداف ومتطلبات الجامعة المنتجة، ومن أهم السبل لرفع ذلك الأداء هو وجود نظام للتدريب المستمر يتوافر فيه أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

هذ ويُعرف الباحث الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة إجرائياً في هذا البحث بأنها : مجموعة التغييرات والتطورات المحددة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والمطلوب إحداثها في المعارف الخاصة بهم واهتماماتهم وممارساتهم وسلوكياتهم ، والتي تسهم في تفعيل أدوارهم الجامعية في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة في مجالاتها المختلفة والمتمثلة في (التدريس ، والبحث العلمي ، والإدارة والقيادة الجامعية ، وخدمة المجتمع ، وتكنولوجيا التعليم) ؛ بحيث يشارك أعضاء هيئة التدريس في أنشطة الجامعة المنتجة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية ، مما يعمل على تطور أدائهم التربوي وخروجهم عن الأداء التقليدي المألوف ، ليتماشى أدائهم مع الأداء المستقبلي المطلوب والمتوقع لمفهوم الجامعة المنتجة ؛ مما يعود ذلك بالفائدة على كل من أعضاء هيئة التدريس وخريجي كلية التربية وعلى المجتمع ذاته .

حدود البحث :-

اقتصر البحث على الحدود التالية:

-الحدود الموضوعية: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة.

- الحدود البشرية: عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية.
-الحدود المكانية: كليات التربية بجامعات: الأزهر – عين شمس – المنصورة – الزقازيق –سوهاج.
-الحدود الزمنية: أُجري هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2020 / 2021.

ويُبرر اختيار كليات عينة البحث: لأن هذه الكليات ممثلة للتوزيع الجغرافي لمحافظة الجمهورية، فهي تُغطي المحافظات المختلفة في كل من العاصمة والوجه البحري والوجه القبلي، فجامعتي الأزهر وعين شمس ممثلتان للجامعات الموجودة في العاصمة، وجامعتي المنصورة والزقازيق ممثلتان لجامعات الوجه البحري، وجامعة سوهاج ممثلة لجامعات الوجه القبلي. ومن ثم تم اختيار هذه الكليات حتى يضمن الباحث تمثيلها للجامعات في مختلف المحافظات، وتأتي نتائج البحث معبرة بموضوعية عن جميع الجامعات التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس.

- الدراسات السابقة -

يتناول هذا الجزء عرضاً لأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات البحث الحالي، والمتعلقة بموضوع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة، ولقد تم تقسيم تلك الدراسات إلى محورين، المحور الأول شمل الدراسات المتعلقة بمتغير الجامعة المنتجة، والمحور الثاني شمل الدراسات المتعلقة بمتغير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وسيتم عرض الدراسات الخاصة بكل محور مرتبة تنازلياً من الأحدث للأقدم وفق التسلسل الزمني على النحو التالي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بمتغير الجامعة المنتجة:

- دراسة تغريد الجبور (2020) ⁽²¹⁾:

استهدفت الدراسة التعرف على درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، والتعرف على أثر متغيرات (نوع الجامعة، والنوع، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة) في درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة لدى القيادات الأكاديمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الأداة على عينة قوامها (350) من الأكاديميين والإداريين. ومن أهم نتائج الدراسة: أن الدرجة الكلية لتوفر متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة (متوسطة)، وحصل مجالي الجامعة المنتجة خدمة المجتمع والبحث العلمي على درجة (متوسطة)، وحصل مجال التدريس على درجة (مرتفعة).

- دراسة فاطمة الهريايوي (2020) ⁽²²⁾:

استهدفت الدراسة تحديد مفهوم الجامعة المنتجة، وعرض نماذج ومجالات عملها، ومعرفة مبررات التحول للجامعة المنتجة، ووضع تصور مقترح للتحول نحو تلك الجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي النظري الوثائقي. وأظهرت النتائج في هذه الدراسة أن الجامعة المنتجة تُساهم في الحد من البطالة، وتوفير الكوادر الوطنية الماهرة المدربة، وتحقيق متطلبات التنمية المستمرة والمستدامة للاقتصاد، ومن أهم مصادر القوة للتحول نحو الجامعة المنتجة: الدساتير والقوانين والقرارات السياسية والضغوط الدولية.

- دراسة عزة علي (2018) (23) :

استهدفت الدراسة التعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة ، ودواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وتقديم المقترحات التي تُسهم في تفعيل التنمية المهنية لهؤلاء الأعضاء في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : إن تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة وتفعيله يحتاج إلى دعم ومؤازرة من الإدارة الجامعة ، كما يحتاج إلى تدريب لكل العاملين على كيفية التحول لجامعة منتجة . ويُعد البحث العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس من المتطلبات الأساسية للجامعة المنتجة ، وتتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة سواء الذاتية منها أو تلك التي تتم بدعم من الإدارة الجامعية .

- دراسة نعيمة مقداد ، ومحمد عاشور (2018) (24) :

استهدفت الدراسة التعرف على دور إدارة جامعة اليرموك في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة ، والعقبات التي تواجه تطبيق هذا المفهوم ، والتوصل إلى المقترحات التي تساعد على تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت الأداة على عينة قوامها (72) فرداً من القادة الأكاديميين . وتوصلت الدراسة إلى أن دور الإدارة الجامعية في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة في جامعة اليرموك من وجهة نظر القادة الأكاديميين جاء (متوسطاً) ، وجاء ترتيب المجالات التي اشتملتها الأداة كالآتي : مجال التدريس ثم مجال خدمة المجتمع ثم مجال البحث العلمي ، كما أظهرت النتائج أن من أهم العقبات التي تعترض تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة هي قلة مصادر التمويل .

- دراسة محمد الجماسي (2014) (25) :

هدفت الدراسة التعرف على درجة توافر خصائص الجامعات المنتجة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين والإداريين . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي . واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة : حيث طبقت الأداة على العمداء ورؤساء الأقسام في ثلاث جامعات فلسطينية (الأزهر ، والإسلامية ، والأقصى) . ومن أهم نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لدرجة توافر خصائص الجامعة المنتجة في الجامعات الفلسطينية كان بدرجة متوسطة .

- دراسة محمد زاهر وأخرون (2013) (26) :

استهدفت الدراسة التعرف على ماهية الجامعة المنتجة ، وأهم الدواعي والحيثيات للأخذ بها ، والوقوف على أهم الدروس المستفادة من النماذج العالمية والعربية المتبينة لصيغة الجامعة المنتجة . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وتوصلت الدراسة لوضع تصور مقترح لأهم متطلبات الأخذ بنموذج الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية ، ولقد قسمت هذه المتطلبات إلى متطلبات خاصة بكل من : فلسفة وأهداف الجامعة ، والوظيفة التعليمية والتدريبية ، وطرق التدريس الجامعية ، والبنى والتجهيزات التعليمية ، ووظيفة البحث العلمي ، ووظيفة خدمة المجتمع ، والطلاب وأعضاء هيئة التدريس ، والقيادة والإدارة الجامعية ، والتمويل الجامعي .

- دراسة جمال عبد الحسيب (2006) (27) :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المبررات العالمية والمحلية التي دعت للأخذ بنظام الجامعة المنتجة ، وتقديم فلسفة متكاملة عنها من حيث مفهومها وأهدافها ووظائفها وأدوارها ، كذلك وضع بيان بالمتطلبات اللازمة لتطبيق نظام الجامعة المنتجة ، ووضع التصور المقترح لتطبيق هذه الصيغة بجامعة الأزهر . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لمعالجة موضوعها . واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت الأداة على عينة قوامها (411) من أعضاء هيئة التدريس . وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها : وجود مبررات عالمية ومحلية وتحديات داخلية وخارجية تستلزم الأخذ بنظام الجامعة المنتجة ، ووجود اتجاه قوي لدى أعضاء هيئة التدريس نحو الأخذ بنظام الجامعة المنتجة ، ووجود اتفاق بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة على وجود عدة معوقات لتطبيق نظام الجامعة المنتجة بجامعة الأزهر .

ثانياً : الدراسات المتعلقة بمتغير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس :

- دراسة أحمد العنزي (2019) (28) :

استهدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في مجالات المهارات (التدريسية ، والشخصية ، والبحثية ، والتقنية ، والقيادية) ، كما تسعى للكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، والرتبة الأكاديمية ، وتخصص الكلية) . واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي . واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت على عينة من (113) عضو هيئة تدريس في جامعة الكويت . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : ارتفاع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، وجاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية كالتالي : مجال المهارات الشخصية ، ثم مجال المهارات التدريسية ، ثم مجال المهارات البحثية ، ثم مجال المهارات القيادية ، وأخيراً مجال المهارات التقنية .

- دراسة إيمان عبد الرحمن (2019) (29) :

هدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم ، والتعرف على أثر متغيرات كل من : الكلية ، وسنوات الخبرة ، والرتبة الأكاديمية على تحديد تلك الاحتياجات التدريبية . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي . واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ؛ حيث طبقت الأداة على عينة قوامها (520) عضو هيئة تدريس . وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للاحتياجات التدريبية قد جاء بدرجة (عالية) ، وجاءت الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس في المرتبة الأولى ، بينما جاءت الاحتياجات في مجال الإدارة في المرتبة الأخيرة ، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع لمتغيرات : الكلية ، وسنوات الخبرة ، والرتبة الأكاديمية .

- دراسة ماهر البحراني (2019) (30) :

استهدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات ومعلومات الدراسة ؛ حيث طبقت الأداة على عينة

قوامها (90) عضو هيئة تدريس من القائمين على رأس عملهم . وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة احتياج تدريبية كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في جميع مجالات الدراسة وهي : التدريس ومهاراته وأساليبه ، والوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والتقييم وأساليبه .

- دراسة مهدي بدرانة (2018) ⁽³¹⁾ :

هدفت الدراسة الكشف عن الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية والوقوف عليها ، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة ترجع لمتغير : الجنس ، والخبرة ، والتخصص الأكاديمي ، والتدريب السابق . واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي . كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية ، وطبقت الأداة على عينة بلغت (120) عضو هيئة تدريس . وأظهرت نتائج الدراسة وجود احتياجات تدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة (كبيرة) في مجال التدريس ، وبدرجة (متوسطة) في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً تعزي لمتغيرات الدراسة (الكلية ، والجنس ، وسنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية .

- دراسة أحمد بروهوم (2017) ⁽³²⁾ :

هدفت الدراسة الوقوف على درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية في ضوء المجالات (التدريسية - الشخصية - البحثية - التقنية - القيادية) ، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغيرات الدراسة (الجنس ، وسنوات الخبرة ، والدرجة العلمية) . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ؛ حيث طبقت الأداة على عينة قوامها (51) من أعضاء هيئة التدريس . ومن أهم نتائج الدراسة حصول جميع الاحتياجات التدريبية في جميع مجالاتها على وزن نسبي بدرجة (كبيرة) ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغيرات : النوع ، وسنوات الخبرة ، والدرجة العلمية .

- دراسة أبو إيلينين (2016) AbouElenein ⁽³³⁾ :

استهدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق جودة التعليم الجامعي في ضوء الابتكارات التكنولوجية في الجامعات السعودية . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت في جميع بياناتها على استبانة تم تصميمها وفقاً للمجالات الأربعة : التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، وتعزيز إجراءات ضمان الجودة . وطبقت الأداة على عينة قوامها (135) من أعضاء هيئة التدريس . ومن أهم نتائج الدراسة التأكيد على وجود حاجة ملحة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء الابتكارات التكنولوجية .

- دراسة نبيلة شرتيل (2015) ⁽³⁴⁾ :

هدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت الأداة على عينة قوامها (86) عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة مصراته . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية

التربية من وجهة نظرهم جاءت (مرتفعة) ، وهذا يدل على مدى احتياجهم إلى تلبية معظم تلك الاحتياجات ؛ وذلك من خلال وضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية في مجال استخدام الأساليب التربوية التدريسية الحديثة التي توظف التكنولوجيا في التعليم الجامعي ، ووضع الحوافز لأعضاء هيئة التدريس الذين يلتحقون بالدورات التدريبية .

- دراسة العُتيبي (2015) Sarah AL – Otaibi⁽³⁵⁾ :

هدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء في كلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت الأداة على عينة بلغت (21) عضو هيئة تدريس في قسم الكيمياء . وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً كانت في مجال التخطيط الفعال ، ثم في مجال التنفيذ الفعال ، ثم في مجال التقويم الفعال وتصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات ، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال النمو المهني .

- دراسة فيصل سعيد ، وإبراهيم عثمان (2014)⁽³⁶⁾ :

هدفت الدراسة التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية التي تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية السودانية في ضوء مبادئ " إدوارد ديمينج " في الجودة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت الأداة على عينة قوامها (70) عضو هيئة تدريس . ومن أهم نتائج تلك الدراسة : موافقة أفراد العينة على ضرورة التدريب وتطويره لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، ومن نتائجها أيضاً ضعف استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، ومن أهم الاحتياجات التدريبية المطلوبة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس : التعلم التعاوني ، وفن إدارة الوقت ، واستخدام الحاسوب ، واتقان اللغة الانجليزية ، والنقاش وفن الحوار ، وورش العمل .

- دراسة كال مان (2013) Kal man⁽³⁷⁾ :

استهدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لمؤسسات التعليم العالي في المجر . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وطبقت الأداة بطريقة الكترونية على عينة قوامها (734) عضو هيئة تدريس في عدد (12) مؤسسة تعليم عالي . ومن أهم نتائج الدراسة : وجود درجة احتياج (عال جداً) للبرامج التدريبية في عدد (6) طرق من طرائق التدريس التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس ، ووجود العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق مستوى عال من الفهم لمختلف طرق التدريس أهمها : المشكلات التقنية ، وافتقاد الطلاب للدافعية ، وعدم توفر الوقت الكافي لأداء الواجبات ، وكثرة الطلاب .

- دراسة عبيدة ومناوار (2012) Abida and Munawar⁽³⁸⁾ :

هدفت الدراسة إلى فحص الممارسات الحالية لتدريب أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم في الجامعات الحكومية في ولاية "البنجاب" الباكستانية . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، واعتمدت في جمع بياناتها على الاستبانة والمقابلات الشخصية ، وطبقت الأدوات على عينة قوامها (113) من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام والقائمين بإدارة الموارد البشرية . وأظهرت نتائج

الدراسة أن البرامج التدريبية الحالية لا تصل إلى الحد المطلوب ، ولا تمتلك القدرة على تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة .

- دراسة زليك (2012) Zeleke⁽³⁹⁾ :

استهدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية للهيئة الأكاديمية في أثيوبيا من حيث تصوراتهم حول مدى الاحتياج للبرامج التدريبية الخاصة بالتعليم المستمر المتعلقة بالواجبات والأعمال الأكاديمية للهيئة الأكاديمية ، وكيفية تطويرها . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالمعالجة الميدانية للدراسة . وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تطوير الأنظمة التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، ووجود حاجة إلى دورات تدريبية على فترات قصيرة للتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس في تدريبهم وأدوارهم البحثية ، كذلك وجود حاجة إلى تنظيم برامج تطوير تركز على التعليم والبحث العلمي .

- دراسة بحراني وآخرون (2011) Bahrani and Others⁽⁴⁰⁾ :

استهدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة " مهشار إسلاميك " في إيران . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . واعتمدت في جمع بياناتها على استبانة طبقت على عينة قوامها (180) من أعضاء هيئة التدريس . وأظهرت نتائج الدراسة وجود حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس على الدورات التدريبية الإلكترونية ، واستخدام التقنيات الحديثة ؛ حيث تمت الموافقة على هذه الحاجة بدرجة كبيرة .

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات والبحوث العلمية السابقة والمتعلقة بمجال البحث الحالي ، يُمكن توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف معها ، والاستفادة منها ، وتحديد موقع البحث الحالي من تلك الدراسات السابقة في ضوء النقاط التالية :

أولاً : أوجه الاتفاق :

تمثل أوجه الاتفاق بين البحث الحالي والدراسات السابقة في النقاط التالية :

- اهتمام كل من البحث الحالي وبعض الدراسات السابقة بموضوع الجامعة المنتجة وضرورة تحقيق متطلباتها ؛ حيث أكدت تلك الدراسات على أهمية صيغة الجامعة المنتجة ، وأهمية تناول مفهومها وبرامجها وأنشطتها المختلفة ، وأهمية وضع متطلباتها موضع الاهتمام والتنفيذ ، مثل : دراسة تغريد الجبور (2020) ، ودراسة فاطمة الهرباوي (2020) ، ودراسة عزة علي (2018) ، ودراسة محمد الجماصي (2014) ، ودراسة محمد زاهر وآخرون (2013) .

- اهتمام كل من البحث الحالي وبعض الدراسات السابقة بموضوع الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ؛ حيث تمثل تلك الاحتياجات التدريبية عنصراً أساسياً وفعالاً في تحسين نوعية أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستوى أدائهم الجامعي ، مما ينعكس إيجابياً على مخرجات المؤسسة الجامعية ، مثل : دراسة أحمد العنزي (2019) ، ودراسة إيمان عبد الرحمن (2019) ، ودراسة مهدي بدرانة (2018) ، ودراسة أبو

إيلينين (2016) AbouElenein، ودراسة كال مان (2013) Kal man، ودراسة بحراني
وأخرون (2011) Bahrani and Others.

- يتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمتطلبات الجامعة المنتجة ،
والتأكيد على ضرورة السعي نحو تحقيق تلك المتطلبات من أجل التحول لجامعة منتجة
ذات أنشطة إنتاجية فعالة ، مثل : دراسة تغريد الجبور (2020) ، ودراسة نعيمة مقداد
(2018) ودراسة محمد زاهر وآخرون (2013) ، ودراسة جمال عبد الحسيب (2006) .
- يتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لموضوع تحديد الاحتياجات
التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية (بصفة خاصة) ، وتأكيدا على حاجة
أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات التربوية إلى التدريب التربوي أثناء الخدمة وما
يتصل به من أنشطة وممارسات تربوية : حيث يُعد ذلك من المتطلبات المعاصرة
للجامعة ، مثل : دراسة أحمد برهوم (2017) ، ودراسة نبيلة شرتيل (2015) ، ودراسة
فيصل سعيد ، وإبراهيم عثمان (2014) .
- كذلك يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي
لمعالجة موضوع البحث ، مثل : دراسة تغريد الجبور (2020) ، ودراسة إيمان عبد
الرحمن (2019) ، ودراسة مهدي بدرانة (2018) ، ودراسة نعيمة مقداد (2018) ،
ودراسة أبو إيلينين (2016) AbouElenein ، ودراسة محمد زاهر وآخرون (2013) ، ودراسة
زليلك (2012) Zeleke .
- يتفق أيضا البحث الحالي مع غالبية الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة كأداة
لجمع بيانات الدراسة ، مثل : دراسة أحمد العنزي (2019) ، ودراسة نعيمة مقداد
(2018) ، ودراسة أحمد برهوم (2017) ، ودراسة العُتيبي (2015) Sarah AL – Otaibi ،
ودراسة محمد الجماسي (2014) ، ودراسة جمال عبد الحسيب (2006) .

ثانياً : أوجه الاختلاف :

- تتمثل أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة في النقاط التالية :
- يختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في هدفها الأساسي وهو تحديد الاحتياجات
اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر من أجل تحقيق متطلبات الجامعة
المنتجة .
 - يختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في متغيرات البحث ، وفي الحدود الزمانية
والمكانية .
 - أيضاً يختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة لجمع
بيانات الدراسة ، مثل: دراسة فاطمة الهريايوي (2020) ، ودراسة عزة علي (2018) ،
ودراسة محمد زاهر وآخرون (2013) ؛ حيث استخدمت تلك الدراسات أسلوب التوثيق
النظري والتحليلي لجمع بيانات الدراسة .

ثالثاً: أوجه استفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة :

استفاد هذا البحث من الدراسات السابقة فيما يلي :

- إعداد وبناء الإطار النظري للبحث ، وفي اختيار أداة البحث المناسبة ، وبناء مفرداته .
- اختيار المنهج المناسب لمعالجة موضوع البحث ، وفي استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة .
- تفسير ومناقشة نتائج البحث وتدعيمها بالدراسات السابقة .
- الاستفادة من بعض المراجع الموجودة بالدراسات السابقة .

رابعاً: موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة :

أتضح بعد عرض أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال البحث الحالي ، أنه لا توجد دراسة مستقلة – في حدود علم الباحث – قد تطرقت بشكل مباشر لموضوع البحث الحالي ولهدفه الرئيسي وهو تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة .

أولاً: الإطار النظري للبحث:

في إطار ما يحدث في العالم من تحولات ومتغيرات مذهلة تكنولوجية ومجتمعية ومعرفية ، أصبحت الجامعات مطالبة بأن تقوم بمواكبة تلك المتغيرات ، وأن تقوم – بالإضافة إلى وظائفها – بوظيفة أساسية هامة للغاية تتمثل في مد جسور الترابط بينها وبين قطاعات الإنتاج والخدمات بالمجتمع ، وهذا يتطلب من الجامعة أن توسع من دورها من خلال الانفتاح على مؤسسات المجتمع المختلفة ، وأن يقابل ذلك الانفتاح قدر من التوافق بين النشاط الجامعي وبين تلك المؤسسات المجتمعية الانتاجية والخدمية ، بما يؤدي إلى خلق حالة من التفاعل الهادف والتكامل لتحقيق أهداف المجتمع في التنمية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي .

ومما يساعد الجامعة على تحقيق هذا الانفتاح الكبير على المجتمع بمؤسساته المختلفة ، هو أن تتحول الجامعة من دورها التقليدي إلى دور أكثر تأثيراً في حركة التقدم الاجتماعي ، وأن تتحول إلى نموذج الجامعة المنتجة الذي يمكن أن يساعد الجامعات المصرية في تطوير قدراتها المادية ، وتحقيق أهدافها العلمية وأداء رسالتها المطلوبة بقدر أكبر من الاعتماد على الذات ، وخلق الموارد المناسبة لها بصورة موازية لدورها الأساسي ؛ " حيث تُعد صيغة الجامعة المنتجة استجابة حقيقية لاحتياجات منظومة الجامعات والبحث العلمي في مصر بحكم كونها تُعاني – كغيرها من جامعات الدول النامية – من العديد من المشكلات التي تجعل صيغة الجامعة المنتجة كفيلاً لمواجهتها " (41) .

انطلاقاً من ذلك تأتي أهمية الأخذ بمفهوم وصيغة الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، والاهتمام بتنمية قدراتهم من خلال إعادة النظر في البرامج التدريبية التنموية المقدمة لهم ؛ بحيث يتم الربط بين محتوى هذه البرامج التدريبية ومفهوم الجامعة المنتجة بمتطلباتها المختلفة . لذا من الأهمية تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لكي يسهموا بكفاءة وفاعلية في تحقيق صيغة الجامعة المنتجة ؛ حيث يُساعد التدريب على حدوث التغيير والتحسين والتطوير المطلوب في أدائهم الجامعي نحو تحقيق تلك الصيغة .

لذا فإن هذا الجزء من الإطار النظري لهذا البحث سيضم ثلاث محاور ، المحور الأول سيتناول الإطار المفاهيمي والفكري للجامعة المنتجة من مفهوم ، وأهداف ، ودواعي ومبررات الأخذ بها ، والأسس والمبادئ التي تقوم عليها ، ومجالات عملها ، ثم الأنشطة والبرامج التي تقوم بها ، أما المحور الثاني سيتناول أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة كما تعكسها الدراسات السابقة وأدبيات البحث التربوي التي تمت في هذا المجال ، ثم المحور الثالث وسيتناول أهم متطلبات الجامعة المنتجة ذات الصلة بأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

المحور الأول: الإطار المفاهيمي والفكري للجامعة المنتجة :

أولاً: مفهوم الجامعة المنتجة :

توجد عدة تعريفات للجامعة المنتجة قد تضيق أو تتسع حسب اختلاف وجهات نظر أصحابها ، وتباين لرؤاهم المختلفة ، ويمكن استعراض أهم تلك المفاهيم كما يلي :

عُرفت الجامعة المنتجة في إحدى الدراسات بأنها⁽⁴²⁾ : تنظيم جامعي مقترح يؤدي وظائف الجامعة الثلاث (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع) ، برؤية جديدة من خلال القيام بأدوار مختلفة وأنشطة متعددة ؛ وذلك بتوظيف طاقات الجامعة البشرية وامكاناتها المادية في خدمة المجتمع ، مقابل موارد مالية تستخدم لتحسين العملية التعليمية بالجامعة . وعُرفت في دراسة أخرى بأنها⁽⁴³⁾ : نموذج يرتبط بالجامعات من خلال الوظائف الرئيسية التي تقوم بها ، وأن هذا النموذج يقدم نمطاً فريداً ، يقوم بربط التربية بالمجتمع والحياة في الجامعات المنتجة ، ليتكامل بها كل من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع مع انتاجية الجامعات ؛ حيث أن هذا النموذج يُشكل بادرة إنماء ثقافي نوعي . كما عُرفت بأنها⁽⁴⁴⁾ : مجموعة الأنشطة التي تستطيع الجامعة من خلالها تحقيق موارد مالية تنعكس بالفائدة عليها وعلى العاملين بها ؛ وذلك من خلال إجراء دراسات وبحوث وتقديم المشورة ؛ بما يعود على الجامعة بالفائدة الإضافية ؛ حيث أن الجامعة تمتلك العديد من المراكز التي يُمكن أن تستغل كمراكز انتاج ، ويمكن للجامعات أن تدخل مجال الصناعة والتصنيع بالتدرج مستغلة في ذلك امكاناتها العلمية والبشرية ؛ بحيث لا تتعارض هذه الأنشطة مع المهام الأساسية للجامعة .

وفي هذا أيضاً عُرفت الجامعة المنتجة بأنها⁽⁴⁵⁾ : الجامعة التي تقوم بوظائفها الأساسية (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع) ، وتقوم بتطوير أنشطتها الانتاجية مثل البحوث التعاقدية والتعليم الذاتي والتدريب المستمر ، وفتح الدراسات المسائية مقابل الرسوم لتوفير مصدر تمويلي لها غير تقليدي يُسهم في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية . كما عُرفت أيضاً بأنها⁽⁴⁶⁾ : "الجامعة التي تسعى لابتكار طرق لإنقاذ التكاليف الانتاجية ، وإيجاد مصادر تمويل ذاتية غير تقليدية ، عن طريق تسويق منتجاتها لتغطية نفقاتها وتكاليف التطوير ، وتحسين جودة التعليم ، وتُسهم في التنمية المجتمعية الشاملة" . فالجامعة المنتجة هي جامعة غير هادفة للربح ، تقوم ببعض الأنشطة الانتاجية والتي من خلالها توفر لها عائد مادي أو تمويلي ذاتي خارج نطاق الميزانية الحكومية ؛ وذلك من خلال تنمية الموارد المالية للتعليم الجامعي ، والمحافظة على تقديم مستوى متقدم من التعليم الجامعي لأكبر شريحة من أفراد المجتمع ، برسوم دراسية لا تتجاوز التكاليف التشغيلية الفعلية للعملية التعليمية . ويجب مراعاة أن لا تتعارض هذه الأنشطة الانتاجية مع المهام الأساسية للجامعة ، فالجامعة المنتجة بهذه المفاهيم لا تسعى إلى الدخول في منافسة مع

المؤسسات الانتاجية الأخرى لتحقيق ربح اقتصادي ، ولكنها تكتفي ببعض الأنشطة التي تساعدها على تحقيق ربح معقول يساعدها على تغطية نفقاتها .

وفي هذا الصدد أيضاً عرفت الجامعة المنتجة بأنها ⁽⁴⁷⁾ : "الجامعة المتفاعلة مع المجتمع ، من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تضاف إلى دورها الأساسي ، وتحقق من خلالها مصدراً للتمويل يعزز موازنتها ، وتُسهّم في تطوير برامجها وأنشطتها وخدماتها التعليمية والبحثية ، وتربطها تطبيقياً بتطوير الصناعات والخدمات المقدمة للمواطنين ، وليس بحوثاً نظرية لا تتجاوز أرفف المكتبات ومراكز البحوث" . وبهذا المفهوم تخرج الجامعة المنتجة عن مفهوم الجامعات التقليدية التي مازال عملها يتوقف على إعطاء الشهادات الجامدة التي تخلو من مضمون التكامل وتلبية حاجة المجتمع ، مقتصر على تعليم يزود الطلاب بمجموعة من المعارف قد تكون أثبتت الدراسات عدم صحتها أو عدم جدوى تعلمها في عالم العولمة والحدثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

فالجامعة المنتجة هي صيغة جديدة لتعميق الأدوار الموكلة إلى الجامعة على نحو أكثر إيجابية وأكثر تفاعلية مع البيئة المحيطة بها ، ومشاركة كافة المؤسسات المجتمعية المختلفة في تنفيذ برامجها وتطويرها ، وتقديم المشورة والخبرة لما تمتلكه من خبرات وكوادر بشرية مؤهلة على أعلى مستوى ⁽⁴⁸⁾ . فهي تسعى بإبداع الطرق لخفض التكاليف وزيادة الإنتاجية ، وتستجيب للواقع الاقتصادي والثقافي والبحثي والانتاجي للمجتمع ، وتتعاون مع مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني مثل الصناعة والزراعة والتجارة والصحة والتعليم وغيرها ، عن طريق تحقيق الشراكة بينها وبين مؤسسات الأعمال ، ورفدها بما تحتاجه من كوادر مؤهلة ومدربة ⁽⁴⁹⁾ .

يتضح مما سبق أن مفهوم الجامعة المنتجة يدور حول ربط عملياتها التعليمية بالبحث والانتاج وخدمة المجتمع ، وتوجيه اهتمامها إلى تطوير المجتمع والعمل على تحديثه ، وجعل الجامعة بيت خبرة ؛ حيث يقدم أعضاء المجتمع الجامعي وأهمهم أعضاء هيئة التدريس أدواراً وأنشطة مختلفة ، كل في مجال تخصصه لأفراد المجتمع ومؤسساته ، وتتقاضى في مقابل ذلك أجوراً مناسبة للمساهمة في تمويل التعليم بها ؛ مما يُمثل نوعاً من التخفيف عن التمويل الحكومي ، ويتحقق بذلك هدف هام من أهدافها وهو خدمة المجتمع خدمة انتاجية استثمارية متبادلة . ولا يتناقض مفهوم الجامعة المنتجة مع المفهوم العام للجامعة ووظائفها الأساسية ، بل يُعمق ويُوسع من دورها في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، ويؤكد على ضرورة مشاركتها لمؤسسات المجتمع المختلفة في تنفيذ برامجها الانتاجية والتنموية .

ثانياً : أهداف الجامعة المنتجة :

- تسعى الجامعة المنتجة من خلال صيغتها وآلياتها إلى تحقيق جملة من الأهداف ، من أهمها ⁽⁵⁰⁾ :
- الخروج بالجامعة من برجها العاجي وعزلتها عن مجتمعتها إلى المشاركة فيه ، والمساهمة في حل مشكلاته وتلبية احتياجاته ؛ بهدف تنميته وتقديمه وتطويره .
 - توفير موارد ذاتية للجامعة ؛ بهدف تطويرها وتحسين نوعية التعليم بها ، والمساهمة مع التمويل الحكومي .
 - التعاون الوثيق بين الجامعة ومؤسسات العمل والانتاج ، وفتح أبواب الجامعة لهذه المؤسسات ، واعطاء كليات الجامعة مزيداً من الحرية للتعاون مع هذه المؤسسات .

- مواجهة مشكلات التعليم الجامعي وإيجاد حلول واقعية لها ، مثل : زيادة أعداد المقبولين بالجامعات ، وارتفاع تكلفة التعليم الجامعي مع نقص التمويل ، وبطالة الخريجين وتدني مستواهم .
- الارتقاء بمجال البحث العلمي عن طريق وضع خريطة بحثية له ، وتكوين فرق بحثية مشتركة متعددة التخصصات من أعضاء هيئة التدريس .
- جعل الجامعة بمثابة بيت الخبرة للمجتمع ؛ من خلال ما تقوم به من أدوار متعددة ، وما تؤديه من أنشطة مختلفة لأفراد المجتمع ومؤسساته .
- تنمية الشخصية المتكاملة لدى الطلاب بأبعادها المختلفة المعرفية والانفعالية والاجتماعية والأخلاقية والروحية والجسمية : فالتعليم الجامعي إعداد متوازن للحياة المنتجة السعيدة
- تحقيق الترابط الوثيق بين الإعداد الأكاديمي للطلاب والبحث العلمي المرتبط بالعمليات الانتاجية داخل المؤسسات الاقتصادية والمجتمعية .
- إتاحة طاقات وكفاءات الجامعة البشرية ومرافقها وامكاناتها المادية ، ليستفيد بها أفراد المجتمع ومؤسساته ، مقابل عوائد مادية مناسبة .
- القيام بتسويق الأنشطة الانتاجية والبحوث التطبيقية والابتكارات التي تتم بالجامعة لتطبيقها في الواقع العملي ، وإيجاد البديل المحلي بدلاً من الاعتماد على الخبرة الخارجية والمنتج الأجنبي .

كما تهدف الجامعة المنتجة إلى ⁽⁵¹⁾ : تطوير أداء النظام التعليمي الجامعي ، وتحسين درجة فاعليته وكفاءته لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ، ورفع القدرة التنافسية للجامعة كي تتوافق مع المعايير والنظم العالمية ، وتوظيف التقنية وتكنولوجيا المعلومات ، وتحقيق تبادل المنافع بين التعليم الجامعي وقطاع المال والأعمال والانتاج ، وترسيخ دعائم الأمن الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع ، والمساهمة في الحد من البطالة ، وتحقيق متطلبات التنمية المستمرة والمستدامة للاقتصاد الوطني ، وتحقيق الشراكة المجتمعية من خلال تبادل الخبرات والمصالح والمنافع بين الجامعات ومؤسسات الأعمال والانتاج والصناعات ، والتدريب والتعليم المستمر من خلال تقديم الدورات والندوات والمؤتمرات التي تساهم في تطوير أداء الأفراد والمؤسسات كي تواكب التغيرات المعرفية والمادية التي تطرأ على العالم .

كذلك تهدف الجامعة المنتجة إلى ⁽⁵²⁾ : تسخير التعليم الجامعي من أجل تخريج طلاباً يستطيعون المساهمة في تطوير مجتمعاتهم ، والاستفادة من التنظيمات الإدارية والمالية والعلمية بالجامعة من أجل الاستغلال الأمثل للموارد المالية والبشرية المتاحة للجامعة ، وتوجيه نشاطات البحث العلمي لخدمة قضايا التنمية .

وفي هذا أيضاً ذكرت إحدى الدراسات ⁽⁵³⁾ : أن المبادئ والأسس التي تنطلق منها فلسفة الجامعة المنتجة تسعى إلى تحقيق بعض الأهداف العامة التي تمثل في مجموعها أدواراً تربوية وتنموية منشودة ، ومن أهم هذه الأهداف : العمل على إزالة الثنائية بين النظرية والتطبيق ، والفكر والممارسة ، والجامعة والمجتمع ؛ من خلال تفعيل الشراكة المجتمعية بين الجامعات ومؤسسات الأعمال والانتاج ، وتوطين التقنية ، والمساهمة في معالجة مشكلة البطالة لدى

الخريجين ، وتوظيف العمالة الوطنية ، والتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة ؛ من خلال تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات مؤسسات الأعمال والانتاج من الكوادر البشرية المؤهلة ، وتحقيق المتطلبات التنموية المتمثلة في تنمية الاقتصاد الوطني ، وتوفير أهم عناصر الابداع والانتاج وهو الانسان ، وتحقيق التنمية المستمرة للمجتمع .

وحددت دراسة أخرى أهداف الجامعة المنتجة في⁽⁵⁴⁾ : رفع مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية ، وزيادة انتاجية التعليم الجامعي الفكري والمادي ، والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للجامعة ، والبحث عن موارد ذاتية أخرى ، وتأهيل الموارد البشرية القادرة على العمل والانتاج ، وتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع ، وتعزيز الشراكة المجتمعية بين الجامعة ومؤسسات العمل والانتاج .

يتضح مما سبق أن الجامعة المنتجة تسعى لتحقيق أهداف التطوير والتجديد واستخدام التكنولوجيا وانتاجها وتصديرها للغير ، والمساهمة للحد من البطالة بمتابعة خطط ومتطلبات سوق العمل ، وتزويد الشركات والمؤسسات بالبحوث والدراسات التي من شأنها تطوير صناعاتها ومستوى أدائها وكفاءة موظفيها . ويلاحظ مما سبق أيضاً أن الأهداف السابقة تتفق مع مفهوم الجامعة المنتجة وصيغتها المطلوبة ؛ حيث تسعى هذه الأهداف إلى تفعيل دور الجامعة في تحقيق أنشطتها وأدوارها الانتاجية ؛ من خلال ربط الجامعة بمؤسسات المجتمع المختلفة ربطاً وثيقاً ، وذلك عن طريق ربط الإعداد الأكاديمي للطلاب باحتياجات السوق ومتطلباته ، وتقديم البحوث التطبيقية ، وإتاحة امكانات الجامعة البشرية والمادية بجعلها بيت الخبرة للمجتمع ، وتسويق كل ذلك بهدف تحقيق موارد ذاتية مناسبة للجامعة تطبيقاً لنظرية الاستثمار البشري .

ثالثاً: دواعي ومبررات التحول نحو الجامعة المنتجة :

تنبثق دواعي ومبررات التحول نحو الجامعة المنتجة من ما يحدث حولنا من تسارع في الانتاج المعرفي والتكنولوجي يستوجب على الجامعات أن تُعيد النظر في أدوارها المنوطة بها ، كي تقدم أفضل ما لديها ؛ بما يتلاءم مع احتياجات ومتطلبات مجتمع المعرفة والانتاج ، فالجامعة أصبحت مطلوبة بأن تكون أداة فاعلة وبشكل مباشر في زيادة النمو الفكري والاقتصادي والاجتماعي والسياسي ، بصفتها قاطرة التنمية والتقدم ؛ مما أوجد مبررات عديدة تدفعنا للتحول نحو نموذج الجامعة المنتجة . ويمكن استعراض أهم تلك الدواعي والمبررات فيما يلي :

ذكرت إحدى الدراسات⁽⁵⁵⁾ أن من أهم مبررات الأخذ بنموذج الجامعة المنتجة هي :

- الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الجامعة في مواجهة تحديات العصر ومتطلباته ، وانتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها ، مستهدفة تنمية المجتمع وتحديثه ؛ مما أوجب على الجامعة أن تتفاعل مع المجتمع تأثيراً وتأثراً ، وأن تعكس مناهجها توجهات قطاعاته ومؤسساته وتبادر إلى حل مشكلاته ، واحتواء التغيرات المحيطة بتوجهاته .
- ضعف قدرة الدولة على الانفاق على التعليم الجامعي ، والحاجة إلى التوسع فيه لمواجهة الطلب الاجتماعي المتزايد عليه ، وحاجة التخصصات الجديدة المرتبطة بالتطور العلمي والتكنولوجي إلى كلفة عالية قد لا تستطيع الدولة توفيرها أو الوفاء بها .

- زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي نتيجة النمو السكاني السريع والمتزايد ، والتزام الدولة بمبدأ تكافؤ الفرص التعليمية ، والنظر إلى التعليم الجامعي على أنه العنصر الفاعل في الحراك الاجتماعي والوجاهة الاجتماعية .
- وجود مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين ، والتي تتزايد بشكل مستمر ، وتوضح رفض سوق العمل لهم ؛ الأمر الذي يعطي مؤشر بضرورة تحديث التعليم الجامعي ، وربطه بالعمل والانتاج ومؤسساته .
- وجود مبررات تنموية تنطلق من أن أهم معايير التنمية الشاملة هو تحقيق المشاركة المجتمعية لكل فرد في العمل والانتاج ، واعطاء المجتمع القدرة على توجيه جهود التنمية نحو الانتاج ورفع طاقاته الانتاجية . وهذا يتطلب أن يصبح العمل المنتج استراتيجياً رئيسية بالعملية التعليمية نفسها .
- وذكرت دراسة أخرى⁽⁵⁶⁾ أن من أهم الأسباب التي أدت إلى انتهاء نموذج الجامعة المنتجة في كبرى الجامعات الدولية هي :
- اقتصار نشاط الجامعة على الجانب التعليمي والبحث الأكاديمي ؛ مما خلق فجوة كبيرة بين رسالتها في خدمة المجتمع وطاقاتها المعرفية الغير مستثمرة ؛ مما يعطل جانب أساسي من مواردها الاقتصادية المتاحة في تحقيق مصادر تمويلية إضافية ومتنوعة تسهم في تغطية العجز المالي ، وتحقيق عوائد استثمارية مجزية للجامعة .
- تعاضد أهمية المعرفة في الاقتصاد ، حتى عُرف اقتصاد القرن الحادي والعشرين بعصر الاقتصاد المبني على المعرفة .
- الاتجاه المتنامي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات ، فلم يعد التعليم مجرد للتعليم فقط ؛ وإنما للتنمية . وهذا يجعل الحاجة ماسة للتطوير النوعي للتعليم العالي ومخرجاته ؛ بما يحقق المواءمة بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات التنمية .
- تشكل التنافسية تحدياً أمام جميع الدول المتقدمة والنامية ، وتفرض تلك التنافسية على تعليمنا الجامعي ضرورة إعادة النظر في جودة مخرجاته ، سواء من حيث مستوى خريجه والذي عليهم التنافس في سوق العمل العالمي ، أو من حيث مخرجاته البحثية والعلمية .
- كذلك ذكرت دراسة أخرى⁽⁵⁷⁾ أن هناك عدة مبررات تدفعنا نحو نموذج الجامعة المنتجة ، يمكن تلخيصها فيما يلي :
- الثورة التكنولوجية : حيث أصبحت التكنولوجيا عنصراً هاماً في امتلاك القوة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعسكرية في أي بلد ، وأحد عوامل فرض النفوذ الدولي وإثبات الذات ، بل والسيطرة والتحكم في الثروات .
- العولمة : وهي تمثل أهم سمات النظام العالمي الجديد الذي فرضته التغيرات التكنولوجية المتسارعة ، وتداعيات التحول نحو القرية الكونية الواحدة التي ضمت جميع الأطياف والأفكار والملل والمعتقدات .

- التنافسية : حيث أصبحت المنافسة والجودة والتميز معياراً مهماً في قانون التجارة المحلية والإقليمية والعالمية ، بهدف التحكم في السوق ، وجذب المستهلكين .
- دواعي مجتمعية : فالأفراد يخالجهم الشك في نوعية التعليم الذي يتلقونه ، وما إذا كان هذا التعليم ذا صلة بفرض العمل المتاحة أم لا ؟ ، وكيف ستخدمهم معارفهم ومهاراتهم على المدى الطويل لمواكبة التطورات التي تطرأ على المجتمع ؟ . ومن ثم فالأعداد المتزايدة من طلاب الجامعات المتوقع انضمامهم لسوق العمل كل عام يمثل قوة هائلة وبمثابة قنبلة موقوتة تهدد المجتمعات .
- التمويل : حيث يجب على الجامعات إيجاد مصادر دعم وتمويل أخرى متنوعة تضاف إلى الدعم الرسمي الذي تتلقاه الجامعات من الموازنة العامة للدولة ؛ حتى تستطيع تقديم الخدمات التعليمية ، والخدمات المساندة بشكل أفضل ، وتنافس الجامعات العالمية .

وفي هذا أيضاً أشارت إحدى الدراسات⁽⁵⁸⁾ إلى أنه يوجد العديد من الدواعي والمبررات العالمية والمحلية للأخذ بنظام الجامعة المنتجة لتطوير التعليم الجامعي ، وتمثل المبررات العالمية في : التغيير في طبيعة الجامعة ، والثورة المعرفية (الانفجار المعرفي) ، والتقدم العلمي والتكنولوجي ، والعولمة ، والتغيرات الاقتصادية ، وتمثل المبررات المحلية في : زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي ، وتقليدية سياسة ونظام القبول المتبع بالجامعات ، وضعف ارتباط الجامعة بالمجتمع ، وانفصال الجامعة عن سوق العمل ، وتدني مستوى خريجي الجامعة ، وعدم كفاية التمويل الجامعي .

كما أشارت دراسة أخرى⁽⁵⁹⁾ تمت على الجامعات المصرية ، إلى أنه يوجد العديد من الدواعي والمبررات للأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، وقامت الدراسة بربط هذه الدواعي والمبررات بالوظائف الرئيسية الثلاث للجامعة وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . فالنسبة لوظيفة التدريس فمن أهم الدواعي المرتبطة بها : القصور والسلبيات الموجودة في طرق التدريس الجامعية ، وافتقار هذه الأساليب للتنوع والتشويق واستخدام التقنيات الحديثة في التدريس ، وندرة فرص التدريب العملي والميداني الجيد خاصة في مواقع العمل والانتاج ، وعدم كفاية التجهيزات والمختبرات والخدمات التعليمية ، وعدم القدرة على تطبيق الأساليب الحديثة في التدريس ، وجمود البرامج والمناهج والمقررات الدراسية ، وغلبة الدراسات النظرية الإنسانية على الدراسات التطبيقية ، وضعف الصلة بين المناهج والمقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل ، وبالنسبة لوظيفة البحث العلمي فمن أهم الدواعي المرتبطة بها : اختزال أعضاء هيئة التدريس أهداف بحوثهم العلمية إلى مجرد الحصول على الدرجة العلمية أو الترقية ، وعدم توجيه معظم البحوث العلمية ، وعدم وجود آليات واضحة لتقييم نتائج هذه البحوث ومعرفة مدى تلبية احتياجات سوق العمل ، أو مدى ملاءمتها للتطور التقني والعلمي ، وعدم وجود ربط بين البحوث العلمية المقدمة وقطاعات الإنتاج والخدمات ، وبالنسبة لوظيفة خدمة المجتمع وتنمية البيئة فمن أهم الدواعي المرتبطة بها : عزوف أغلبية أعضاء هيئة التدريس عن الاشتراك في برامج خدمة المجتمع ، وضعف الروابط بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع الانتاجية ، والتركيز على الفكر الأجنبي ، واستيراد التقانة والخبراء الأجانب .

يتضح مما سبق من دواعي ومبررات الأخذ بنظام الجامعة المنتجة ، نجد أن الجامعة في حاجة إلى تطوير جميع عناصر المنظومة الجامعية ، والبحث عن أساليب وطرق جديدة لهذا التطوير ، ومن أهم هذه الأساليب التوجه نحو نموذج الجامعة المنتجة ، التي أخذت به العديد من

الجامعات بالدول المتقدمة وكذلك بعض الدول العربية ، وأوصت به العديد من الدراسات كسبيل لحل الكثير من المشكلات التي يُعاني منها التعليم الجامعي ، وكحاجة ملحة لتحقيق النمو الاقتصادي المنشود الذي لا يمكن أن يتحقق دون إحداث التعاون بين الجامعة وكافة مؤسسات المجتمع . من أجل النهوض بالمجتمع وإحداث التنمية المنشودة .

رابعاً : الأسس والمبادئ التي تقوم عليها الجامعة المنتجة :

يُمكن تحديد أهم الأسس أو المبادئ التي تقوم عليها منظومة الجامعة المنتجة فيما يلي :

ذكرت إحدى الدراسات⁽⁶⁰⁾ أن هناك بعض المبادئ التي تقوم عليها فلسفة الجامعة المنتجة ، وهي :

- التكامل بين وظائف الجامعة الثلاث : التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
 - فتح قنوات للشراكة مع مؤسسات المجتمع الانتاجية والخدمية ؛ من خلال تلبية احتياجاته من الكوادر البشرية الماهرة المدربة ، والقادرة على البحث والمشاركة في إيجاد حلول لمشكلاته وقضاياها ، وتنظيم برامج تعليمية وتدريبية لمؤسسات المجتمع ، مثل : برامج التدريب التحويلي ، والتعليم المتناوب ، والتعليم المستمر .
 - تنوع مصادر التمويل من المشروعات والأنشطة والبحوث التطبيقية وغيرها ، لتمثل مصدراً للتمويل بالإضافة إلى ما يمكن أن تحصل عليه الجامعة من معونات ومنح من بعض المؤسسات والأفراد ، وبذلك تتحقق الاستقلالية للجامعات .
 - ربط التعليم بالإنتاج ؛ فالطالب في الجامعة المنتجة يتم إعداده بطريقة متوازنة تجمع بين النظرية والتطبيق ، وبين التعليم والإنتاج ، ورفع مستوى انتاجية الطالب من خلال ممارسته للعمل والانتاج في المؤسسات الانتاجية أثناء الدراسة ؛ وذلك بهدف تحقيق التعليم المنتج .
- وذكرت دراسة أخرى⁽⁶¹⁾ أهم المبادئ أو الأسس التي تقوم عليها الجامعة المنتجة ، وهي : الربط بين النظرية والتطبيق في إعداد الطلاب ، وبين التعليم والإنتاج بطريقة تحقق التعليم المنتج ، وتنمي مهارات الابتكار والإبداع لدى الطلاب ، وتحويل الجامعة إلى مركز للإنتاج المعرفي والفكري ؛ وذلك باستثمار المعرفة اقتصادياً ، كنشر الأبحاث في مجلتها العلمية ، وإعداد الطلاب بصورة تنمي مهارات الابتكار والإبداع لديهم ، وتجعلهم قادرين على النقد الموضوعي والنقد الذاتي ، وتنوع مصادر التمويل في الجامعة من الأنشطة والبحوث العلمية ، إضافة إلى حصولها على المعونات والمنح ، والتنوع في الكليات وطرح تخصصات ملائمة تناسب طبيعة كل بيئة ، بالإضافة إلى تعزيز العلاقة ما بين الشركات والمؤسسات ؛ وذلك لتلبية احتياجاتها من الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة .

وأشارت دراسة أخرى⁽⁶²⁾ إلى أن الجامعة المنتجة تعتمد على مجموعة من الأسس التي ينبغي أن تقوم عليها ، والتي من أهمها : إعداد الطالب بصورة متكاملة عقلياً وخلقياً واجتماعياً ؛ بحيث يكون قادر على النقد والتحليل واستخدام الأسلوب العلمي في التفكير ، والجمع بين الإعداد الشامل والمتخصص للطالب ، وتوفير فرص التعليم المستمر ، وتحقيق المرونة للدارسين لتغيير مسارهم إذا أرادوا ، وأن تفتح الجامعة المنتجة أبوابها لمتعلمين جدد من مختلف الأعمار والفئات الاجتماعية ، وتنوع التخصصات والكليات تبعاً لتنوع البيئات المحلية في المجتمع الواحد ، واعتبار البحث العلمي استثماراً أصيلاً له عوائد اقتصادية كبيرة ، واعتبار الجامعة بيت رئيسي لمواقع

العمل والإنتاج ، وتوسيع قاعدة الحرية الأكاديمية الحقيقية لعضو هيئة التدريس ، ومواكبة التطورات العلمية والتقنية الحديثة ، والتوافق مع التغيرات العالمية المتسارعة ، والانفتاح على المؤسسات والمنظمات التعليمية العالمية .

كما أشارت دراسة أخرى⁽⁶³⁾ وأكدت على أهم الأسس التي تقوم عليها الجامعة المنتجة ، وهي : فتح قنوات مشروعة للتواصل مع المجتمع ، وتحقيق الشراكة المجتمعية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة ، وتلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المدربة والقادرة على البحث والمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات والقضايا التي تواجه المجتمع ، وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع ، والنظرة التكاملية للتعلم ، والجمع بين النظرية والتطبيق ، وبين التعليم وجودة المنتج .

يتضح مما سبق عرضه من الأسس أو المبادئ التي تقوم عليها الجامعة المنتجة ، أن هذه المبادئ تؤكد على الربط بين التعليم ومؤسسات العمل الإنتاجي ، ليس من أجل الربح الاقتصادي فقط ؛ وإنما من أجل رفع مستوى انتاجية الجامعة ، وعليه تزول أية ثنائية داخل العملية التعليمية بين الجوانب النظرية والعملية وبين الجامعة والمجتمع .

خامساً : مجالات الجامعة المنتجة :

لقد أشارت العديد من الدراسات⁽⁶⁴⁾ إلى أن للجامعة المنتجة ثلاث مجالات رئيسية تحدد عملها ، وهذه المجالات هي :

- 1- مجال التدريس (مجال التعليم) : ويهدف هذا المجال إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمعلومات والمهارات ، ويعد هذا الدور أساسياً في مفهوم الجامعة التقليدية ؛ حيث كان يعتمد على التلقين واكتساب المعلومات ، ثم تغير هذا الدور في ضوء نموذج الجامعة المنتجة إلى إشراك الطلاب في العملية التعليمية ، وأصبح دور عضو هيئة التدريس منحصراً في التوجيه والإشراف على أداء الطلاب ؛ مما جعل الجامعة تُنوع في استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس حديثة تتماشى مع التطور التكنولوجي . هذا ولا بد من مراعاة أمور هامة لتحقيق وظيفة التدريس في الجامعة المنتجة بالصورة المرجوة أهمها : تنوع المعلومات في المقررات الدراسية ، والتركيز على الحديث منها ، وتطويرها بما يتناسب مع مفهوم الجامعة المنتجة ، إضافة إلى التكامل بين الجانب النظري والعملية ، وتوفير فرصة العمل الميداني للطلاب ؛ مما يُساعد في رفع كفاءتهم واستعدادهم للعمل ، واستخدام تقنيات حديثة ومتطورة في عملية التعليم والتعلم .
- 2- مجال البحث العلمي : لقد تطورت وسائل توظيف البحوث واستثمار نتائجها بعد ندوة النهوض عام (1992) ؛ حيث فتحت الجامعة قنوات الاتصال بينها وبين الجامعات من جهة ، وبينها وبين مؤسسات المجتمع من جهة أخرى ، نظراً للحاجة لتمويل البحث العلمي والتنمية في كثير من البلدان من جهة ، وسعي مؤسسات التعليم العالي لإيجاد طرق تمويل جديدة وبديلة لتمويل البحث العلمي شملت شراكة أصحاب المصالح والقطاعين العام والخاص ، بما في ذلك المشروعات الصغيرة والمتوسطة .

وحتى يحقق البحث العلمي الدور المرجو منه لا بد من مراعاة بعض الأمور الهامة هي : التزام الباحث بالمعايير العلمية الخاصة بإجراء البحوث ؛ وذلك لضمان صدق النتائج ومنطقيتها ، وليتسنى للجهات المعنية الاستفادة منها ، والتركيز في توصيات البحث على الجانب الإجرائي ، وتوجيه أبحاث طلاب الدراسات العليا لحل المشكلات الميدانية في مختلف المجالات ، وإتاحة

الفرصة للباحثين بإجراء البحوث المشتركة على المستوى العالمي من خلال البعثات وإجازات التفرغ العلمي .

3- مجال خدمة المجتمع : لقد شملت الجامعة في ضوء تجربة الجامعة المنتجة تقديم خدمات ومجالات عمل متنوعة الأغراض ، وتوفير حاجات اجتماعية ومعرفية ومهيارية من خلال تقديم الدورات التدريبية والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والمجتمع المحلي ، وفتح مكاتب استشارية لتقديم الخبرات والاستشارات العلمية والبحثية للجهات المتخصصة مقابل أجور رمزية تمثل إيراداً مهماً مضاف لإيرادات الجامعة . ويجب على الجامعة المنتجة أن تعمل جاهدة على إزالة الفروق بين وظائف الجامعة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، والنظر إلى هذه الوظائف على أنها منظومة متكاملة تؤثر وتتأثر ببعضها ؛ حتى يمكن الانفتاح على المجتمع .

يتضح مما سبق أن التعليم الجامعي قد تغير في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة من كونه مجرد تلقي المعلومات إلى إنتاج المعرفة وتوظيفها في شتى مناحي الحياة ، كما تغير دور البحث العلمي مع تطور وسائل وأساليب توظيفه ؛ مما أحدث سرعة في عالم الصناعات ، وأصبحت بعض الدول تتحكم في مجريات الحياة العسكرية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية بفضل التطور في مجال البحث العلمي ، كذلك تغير دور الجامعة في مجال خدمة المجتمع في ضوء نموذج الجامعة المنتجة ، لتصبح الجامعة مؤسسة تعليمية نشطة ومنتجة تسهم في تقديم خدمات ومجالات عمل متنوعة الأغراض للمجتمع ؛ مما يشكل مصدراً هاماً من المصادر المالية الإضافية للجامعة .

سادساً : أنشطة وبرامج الجامعة المنتجة :

إن فلسفة الجامعة المنتجة لا تختلف عن جوهر فلسفة الجامعات الأخرى ، وهي مؤسسة تعليمية وحضارية رائدة ، فهي تمثل توجهاً جديداً يمكن أن تُعزز من خلاله دورها الريادي في حركة المجتمع وتطوره . وعلى هذا الأساس فإن أدوار الجامعة المنتجة يمكن أن تتحدد من خلال قيامها بالعديد من الأنشطة والبرامج التي تساعد على تنفيذ أهدافها وتحقيق غاياتها . ولقد ذكرت بعض الدراسات⁽⁶⁵⁾ تلك الأنشطة والبرامج فيما يلي:

- استثمار أملاك الجامعات : حيث يمكن للجامعات أن تحصل على إيرادات مادية إضافية عن طريق استثمار أملاكها ، سواء كانت مطاعم أو مساكن أو مزارع أو عقارات أو حتى حياة أوراق مالية : الأمر الذي يتطلب إدارة للأملاك تعمل على استثمارها حسب متطلبات السوق ، هذا فضلاً عن استثمار الأجهزة والمعدات لإنجاز أعمال مختلفة لحساب الغير .
- تقديم خدمات استشارية : حيث أصبح من الضروري على الجامعات أن تتوسع في إنشاء المكاتب الاستشارية وفق قانون الجامعات ؛ بحيث تقوم هذه المكاتب بتقديم المشورة الفنية والخبرة إلى دوائر الدولة والمؤسسات الانتاجية المختلفة والقطاع الخاص ، وفق عقود تُبرم بين هذه المكاتب والجهات الأخرى ، تحدد التزامات كل طرف طبقاً لما هو متعارف عليه .
- التدريب والتأهيل : حيث تتوزع مهام الاستثمار في التدريب والتأهيل بين الجانب التعليمي والجانب التطبيقي الميداني . ففي الجانب التعليمي نميز بين نوعين من البرامج والأنشطة وهما : برامج حسب الطلب وبرامج تحت الطلب ، فالأولى تخص إعداد برامج ودورات تدريبية

علمية ونظرية ترافقها وسائل الإيضاح سواء كانت مؤسسية أي تعاقدية مع جهات حكومية أو قطاعية ببرامج محددة مقتصرة على كوادر تلك المؤسسات . والثانية وهي البرامج تحت الطلب فهي برامج متخصصة توضع بناءً على دراسة السوق وبالتنسيق مع المؤسسات والمعاهد والجامعات العربية والأجنبية ، وتخاطب بموجها المؤسسات العامة والخاصة ذات العلاقة والاختصاص للمشاركة فيها . أما الجانب التطبيقي فيتمثل في إعداد برامج تدريبية وتأهيلية ميدانية بناءً على تكليف أو طلب من جهة رسمية كهيئة سوق العمل أو مؤسسات رسمية أو خاصة أو منظمات . كذلك برامج تدريب وتأهيل ميدانية تحت الطلب في اختصاص تحدد وفقاً لدراسة المسح الميداني لشركات قطاعية ؛ وذلك بالتنسيق مع المؤسسات والمشاريع الصناعية ، والمؤسسات المالية ، والتجارية ، والعقارية ، والاتصالات ، وبيوت الخبرة والجامعات والمعاهد ، بناءً على طلب هذه المشاريع وفقاً لإجراءات تعاقدية ، أو حسب طلب السوق ، وتمويل من جهة صاحب الطلب أو من جهات رسمية أو خاصة أو تمويل مشترك . وتنفذ داخل أو خارج البلد ، بأسلوب التعاقد المباشر أو بالوكالة لطرف ثالث .

- توجيه البحوث لخدمة قطاعات المجتمع : فمع زيادة الطلب على التعليم الجامعي ، وزيادة الرغبة من المجتمع وأفراده في الحصول على خدماته ، ظهرت للجامعة وظيفة ثالثة لم يكن معترف بها من قبل وهي وظيفة خدمة المجتمع ، وعلى اعتبار البحوث العلمية من مخرجات التعليم الجامعي ، فعلى هذه البحوث أن تكون في خدمة المجتمع وفقاً لتطلعاته واحتياجاته . وعليه فإن الجامعات مطالبة بوضع خطط استراتيجية توجه من خلالها البحوث العلمية في الجامعات لخدمة قطاعات الإنتاج .

وفي هذا أيضاً ذكرت دراسات أخرى⁽⁶⁶⁾ بعض أشكال أنشطة الجامعات المنتجة وهي :

- بيوت الخبرة : وهي أحد كيانات منظومة الأعمال والمعرفة ، وتعني باستثمار خبرات ومبادرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وتوفير المتطلبات الإدارية والعلمية والقانونية والتنظيمية لهم ، لتفعيلها من خلال إنشاء مكاتب خبرة خاصة بهم تمارس أعمالها على أسس تجارية .

- المعامل المركزية : وهي تُعني باستثمار المختبرات وخبرات أعضاء هيئة التدريس والفنيين بالجامعة ، وتوفير المتطلبات الإدارية والعلمية والقانونية والتنظيمية لتفعيل هذه الإمكانيات من خلال إنشاء كيان تمارس من خلاله الأعمال على أسس استثمارية . والمعمل المركزي هو معمل أو ورشة أو مختبر ، متخصص ضمن كيان خدمات المعامل والمختبرات ، يوجد بأحد كليات أو مراكز الجامعة ، ويشرف عليه عضو هيئة تدريس أو أكثر (المشرف على العمل) ، ويقدم خدمات التحليل والاختبارات أو المعايرة أو التدريب على أسس استثمارية .

- حقائق المعرفة : وهي تعتبر من أهم الروافد للتحالفات والشراكة بين الجامعة والمؤسسات سواء وطنية أو عالمية ؛ وذلك بتوفير التسهيلات البحثية المتقدمة بالجامعة ، إلى جانب توفير بيئة إيجابية أو مشجعة للبحوث والتطوير ، ويخصص لها مساحات كبيرة في منطقة مخصصة للبحوث بالجامعة .

- صناديق الاستثمار الجامعية : وهي تمثل مدخلاً مهماً لتوفير موارد مالية إضافية للجامعات ؛ حيث تخصص مبلغ من الموازنة السنوية ليوضع في صندوق يطلق عليه (صندوق الاستثمار) ، كما أن الحكومة يمكن أن تدعم هذا الصندوق بمبالغ من أرباح البنك المركزي سنوياً ، فضلاً عن إمكانيات دعم البنوك التجارية لهذا الصندوق بمبالغ من أرباحها السنوية .

- حاضنات الأعمال : حيث تعتبر هذه الحاضنات الأداة المثلى لحل مشاكل مراكز البحث العلمي والباحثين ، وترجمة أعمالهم في الواقع الإنتاجي ، كما تُعد كأداة استراتيجية لبناء رأس المال الفكري والمحافظة عليه ، والحد قدر الإمكان من هجرتهم . ومن مميزات هذه الحاضنات أنها تُساهم في نجاح المشروعات الجديدة المحتضنة بنسبة كبيرة تبلغ (87%) ، كما أنها تُساهم في تخفيض تكاليف توفير فرص العمل الجديدة ، وتُعد حاضنات الأعمال كآلية جديدة مهمة لترجمة البحوث العلمية إلى مشاريع إنتاجية .

وأشارت دراسات أخرى⁽⁶⁷⁾ إلى أن أدوار الجامعة المنتجة يُمكن أن يتحدد من خلال قيامها بالعديد من الأنشطة وهي : توسيع فرص التعليم استجابة لحاجات المجتمع ، والمشاركة المباشرة في التطوير والابتكار ، وإجراء البحوث المرتبطة بحقل العمل لحل المشكلات التي تواجهه ، وإفساح المجال للإفادة من رسائل الدراسات العليا والبحوث في معالجة مشكلات العمل واقتراح الحلول المناسبة لها ، وتوسيع برنامج التعليم المستمر والتدريب ، وتقديم مختلف الاستشارات التي تُعالج مشكلات حقل العمل ، والاهتمام بالإنتاج المباشر في بعض النشاطات الجامعية ، وفتح الدراسات المسائية بتمويل ذاتي ، والاهتمام بالبحث التطبيقي الذي يخدم المجتمع ، وتسويق الخدمات والبحوث الجامعية ، والتوعية الاجتماعية ، واستثمار أموال ومرافق الجامعة .

إن اعتماد الجامعة لهذه البرامج والأنشطة التي ذكرت سابقاً ، من شأنه أن يوسع من دورها التقليدي ، ويُعزز تنفيذ أهدافها الأساسية ، كما يُمكن أن يحقق من جهة أخرى إيرادات مالية مضافة إلى دخل العاملين في تنفيذ تلك الأنشطة ، كما تضاف لموازنة الجامعة ، كما يعطي إدارة الجامعة مرونة أكثر في التصرف في تلك الموارد خارج شروط الموازنة العامة للدولة ، وتحقيقاً لخدمة أهداف الجامعة . إن قيام الجامعة بهذه الأنشطة لا يعني تحولاً عن دورها وأهدافها الأساسية ، بل هو تعزيز لهذا الدور وتلك الأهداف .

المحور الثاني : الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة كما تعكسها الأدبيات في المجال :-

تُعد التنمية المهنية المستمرة عنصراً مهماً من عناصر تنمية الموارد البشرية ؛ لذلك تؤكد العديد من اللوائح والنظم المؤسسية على إلزام العاملين عموماً بالتنمية المستمرة لقدراتهم ومعارفهم ليستطيعوا مجاراة التقدم المتسارع في شتى العلوم والمعارف . وتمثل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة أحد أبرز واجباته ؛ حيث أنه بدون الانتظام في برامج التنمية المهنية المستمرة يفقد كثيراً من مستجدات تخصصه ، بل ربما يصبح ما يمتلكه من معارف ومهارات أثناء إعداداته قبل الخدمة غير مناسب للعصر الذي يعيش فيه طلابه .

ويُعد التدريب أحد الأساليب الهامة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ، من خلال تعديل سلوكه مهنيّاً لزيادة المهارات والمعارف والسلوكيات الإيجابية التي يحتاج إليها ، وتغيير بعض السلوكيات لتحسين أدائه الجامعي الحالي والمستقبلي . وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأهم في العملية التدريبية ، فأى قصور يحدث فيها يؤثر بدرجة كبيرة على خطوات التدريب الأخرى ، " فالاحتياجات التدريبية تمتد إلى جوانب يراد تنميتها أو صقلها أو تغييرها أو تعديلها في الفرد أو عدد من الأفراد ؛ وذلك لمواجهة تغييرات متوقعة سواء كانت تغييرات تنظيمية أو تكنولوجية أو غير ذلك " ⁽⁶⁸⁾ ، كما تساهم الاحتياجات التدريبية في رفع مستوى الأداء الحالي إلى الأداء المستهدف ، وتوجد حيثما كانت هناك فجوة بين ما يستطيع الفرد القيام به ، وما يجب أن

يكون قادراً على القيام به⁽⁶⁹⁾. فهي تمثل الأساس في صناعة التدريب ، وتقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية .

في ضوء ما سبق فإن هذا الجزء من الإطار النظري لهذا البحث سيتناول أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة كما تعكسها الدراسات السابقة وأدبيات البحث في هذا المجال . وقبل تناول تلك الاحتياجات سيتم التعرض أولاً لمفهوم تلك الاحتياجات التدريبية ، وأهمية تحديدها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كما يلي :

- مفهوم الاحتياجات التدريبية :-

هناك العديد من المفاهيم المتعلقة بالاحتياجات التدريبية التي تناولتها الدراسات السابقة وأدبيات البحث التي تمت في مجالي التدريب والتنمية المهنية ، ومن هذه المفاهيم ما ذكرته إحدى الدراسات⁽⁷⁰⁾ من أن الاحتياجات التدريبية تعرف بأنها : مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد ، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وخبراته وسلوكياته واتجاهاته ، لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى ، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية . وعرفت دراسة أخرى⁽⁷¹⁾ بأنها : " التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون ، وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره ، والسلوك والأداء المستهدف بعد التدريب ، ويُلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك الحالي أو الأداء المستهدف بعد هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه " . ويستنتج من هذا المفهوم أن الاحتياجات التدريبية تعبر عن مجموعة المهارات والمعلومات والاتجاهات والقدرات والخبرات التي يراد تنميتها أو تغييرها أو تقويمها وفق أهداف محددة ، كما أنها تعبر عن العاملين الذين يحتاجون للتدريب ، فالاحتياجات التدريبية تعد الأساس لعملية التدريب ؛ حيث لا يمكن للتدريب أن ينجح من دون تحديدها وبصورة علمية واضحة .

كما عُرِّفت الاحتياجات التدريبية بأنها⁽⁷²⁾ : الفرق بين ما يجب تنفيذه من قبل المعلم بدرجة عالية من الكفاءة والمهنية ، وبين ما يقوم به على أرض الواقع ، فبعض المعلمين لديهم قدرات كافية وإبداعات غير مكتشفة ، فيأتي التدريب ليطلق هذه القدرات ، ويكشف عن هذه الإبداعات . فالاحتياجات التدريبية يجب أن تُحدث التغيير المطلوب في معلومات ومهارات هيئة التدريس في الجامعات ؛ مما ينعكس بالإيجاب على المخرجات ومستوى أداء المؤسسة التعليمية . وفي هذا أيضاً عرفت إحدى الدراسات بأنها⁽⁷³⁾ : مجموعة المتغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم ، ويتوقف نجاح التدريب في تحقيقه للأهداف العامة في تطوير الأداء وتحسين الإنتاجية على دقة تحديد هذه الاحتياجات لدى العاملين المطلوب تدريبهم ، فالاحتياج التدريبي التي تتم على أساس واقعي تتيح الفرصة أمام العامل لتحقيق التقدم الوظيفي ، ومن ثم رفع مستوى أدائه بالعقلانية ، كما أن الاحتياجات التدريبية غير الدقيقة تعتبر مضيعة للوقت والجهد والمال ؛ ومن ثم ينعكس أثرها في انخفاض مستوى الانتاجية والأداء .

وذكرت دراسة أخرى⁽⁷⁴⁾ أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تهدف غالباً إلى التنبؤ باحتياجات المستقبل التدريبية ، كما أنها طريقة علمية وذكية لتقييم برامج تدريبية تهدف إلى إشباع حاجات معينة لدى المتدربين ، وتجنب صانعي القرار العديد من المشكلات التي قد تواجههم بدون التحديد المسبق لحاجات المتدربين ، مثل تصميم برامج تدريبية بناءً على احتياجات متصورة ، أو احتياجات ناقصة ، أو احتياجات لا تمثل كلياً أو جزئياً واقع المتدربين وعدم مطابقتها لحاجاتهم وبيئتهم وطبيعتهم ، أو احتياجات غير مواكبة لروح العصر الذي نعيشه .

يتضح مما سبق أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية معنية بالدرجة الأولى بتحديد التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد في ضوء المتغير المراد الوصول إليه ؛ وذلك بغرض تعديل أو تطوير سلوكهم ، 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 ، وإلّا فقد البرنامج التدريبي أثره على الأفراد ، وما استطاع تحقيق الهدف منه على الإطلاق ؛ حيث أن الاحتياجات التدريبية تتغير بتغير وتنوع الظروف المحيطة بتلك المؤسسة ، علاوة على تغير وتنوع التحديات والمشكلات التي تواجهها .

- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس :-

يعتمد نجاح عملية التدريب أثناء الخدمة - تخطيطاً وتنفيذاً وتقييماً - بالدرجة الأولى على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية ؛ ولذا أكدت كثير من الدراسات التي تمت في المجال عدم جدوى أي برنامج تدريبي لا يلبي احتياجات المستفيدين والمشاركين فيه ، لأن التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية للمستهدفين يعتبر الخطوة الأساسية التي تحدد أنواع التدريب المطلوب ، ومن المستفيد من التدريب ، ومستوى الأداء المستهدف . هذا وسيتم فيما يلي عرضاً لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس كما يلي :

ذكرت إحدى الدراسات⁽⁷⁵⁾ أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

- 1- إن التحديد الدقيق للحاجات التدريبية يمكن 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 .
- 2- التعرف على نقطة البدء في التدريب أو ما يمكن أن نسميه بنقطة الانطلاق ؛ وذلك على اعتبار أن الحاجات التدريبية للمتدربين تمثل الفرق بين ما لديهم من كفايات وما ينبغي أن تكون عليها كفاياتهم بعد التدريب ، ومن ثم فإن التحديد الدقيق لتلك الحاجات يتضمن قياساً للسلوك أو الأداء الحالي للمستهدفين في ضوء ما يمتلكونه من كفايات ، واعتبارها الأساس الذي يبني عليه البرنامج التدريبي ، ونقطة الانطلاق التي تبدأ منها فعاليات التدريب .
- 3- الكشف عن المستويات الحقيقية للمتدربين ؛ الأمر الذي يسهل عملية تصنيفهم في مجموعات متجانسة في ضوء تلك المستويات ، ومن ثم تصميم البرنامج التدريبي الملائم لكل مجموعة .
- 4- 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 .
- 5- إن تحديد الحاجات التدريبية للمستهدفين من أي برنامج تدريبي ، وإتاحة الفرص الحقيقية لهم للتعبير عن تلك الحاجات والمشاركة في تحديدها ، يُمثل أحد أهم الضمانات لإقبالهم على فعاليات التدريب وأنشطته واستمرارهم فيها عن رغبة ورضا .

وذكرت دراسة أخرى تمت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية⁽⁷⁶⁾ أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يُمكن أن تُسهم في تحقيق العديد من المهام أهمها: تمثل الأساس الأول في مجال التخطيط للتدريب إذا تم التعرف عليها بدقة، فهي الوسيلة المثلى لتحديد المقدرة المطلوب تزويدها لأعضاء هيئة التدريس، كذلك تسهم في الحد من العشوائية والارتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها، وتنمية الموارد البشرية، وتلمس الحاجات الضرورية للتدريب لدى المشاركين ضمن رؤية واضحة للمستقبل، وتوجيه الامكانيات والإجراءات التنفيذية لبرنامج التدريب؛ بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة، وتحديد المستوى الذي عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي ينبغي الوصول إليه في نهاية التدريب، وتحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية ومدته، والوسائط التعليمية المستخدمة، وأسلوب تنفيذ البرنامج وأهدافه.

وفي دراسة أخرى عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية⁽⁷⁷⁾ ذكرت أن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة للارتقاء بمستوى أداء العاملين في أي مؤسسة؛ حتى تصبح البرامج والأدوات أكثر فعالية وتأثيراً على الجهة المستهدفة، وذلك لأسباب عديدة هي: اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه التدريب، والمساعدة في تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق التدريب من خلال مقارنة الكفايات والمهارات المختلفة المتاحة في المنظمة، وتحديد الاحتياجات الفعلية وبالتالي الفئات المستهدفة بالتدريب ونوع التدريب، وخفض النفقات وتقليل الهدر؛ من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، وكذلك رفع كفاءة الأداء، كما تساعد عملية تحديد الاحتياجات في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل المتعلقة بالمنظمة، والوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها.

وأشارت دراسة أخرى تمت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة⁽⁷⁸⁾ إلى أن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة مهمة من مراحل العملية التدريبية؛ وذلك لعوامل عديدة أهمها: اعتماد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية من واقع مشكلات العمل والعاملين، وتساعد هذه العملية في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها المؤسسة أو أحد أنشطتها الرئيسية، والتي تحول دون تحقيق الأهداف المبتغاة، كما أن عملية تحديد الاحتياجات تعد العامل الرئيسي في توجيه الامكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم والصحيح، كما أنها المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات المناسبة، كما تُعد تلك العملية مدخلاً مناسباً ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط وتصميم البرامج التدريبية. وأشارت دراسة أخرى⁽⁷⁹⁾ إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يُعد 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.

كذلك أشارت دراسة أخرى عن الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس⁽⁸⁰⁾ إلى أن رفع الكفاية التدريسية للمعلم الجامعي باستخدام برنامج تدريبي فعال يُسهم في رفع كفاءة التعليم الجامعي ويُني مهارات المتعلمين، كما أن الارتقاء بمستوى التدريس الجامعي يؤدي إلى رفع مستوى هذا التعليم عن طريق مواجهة مشكلاته وتحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعرفية. وهذا بدوره لا يتم إلا إذا تم الارتقاء بمستوى الأداء التربوي للمعلم

الجامعي من خلال برنامج تدريبي فعال يتم تحديد محتواه بدقة وواقعية وبصورة مخططة ومنظمة .

يتضح مما سبق أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليست عملاً يسيراً 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 واتقانهم لها . فعملية تحديد الاحتياجات لها دور هام وفعال في نجاح العملية التعليمية بالجامعة بصفة خاصة ؛ ولذا فهي مهمة في التخطيط لتدريب أعضاء هيئة التدريس للقيام بعملهم على الوجه المنشود .

- الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة كما تعكسها الأدبيات في المجال :

تهتم كافة دول العالم بقضية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتها المختلفة ؛ من خلال التدريب الذي يساعد على الارتقاء بقدراتهم الأدائية ، والوصول إلى مستوى الأداء المطلوب بلوغه ، وفي ضوء ذلك قامت بتحديد الاحتياجات التدريبية من أجل توفير تنمية مهنية تتوافق مع احتياجات المتدربين من أعضاء هيئة التدريس . ومن خلال تحليل البحوث والدراسات السابقة وأدبيات البحث التي تمت في المجال ، تبين أن هناك احتياجات كثيرة ومتعددة لتلك التنمية المهنية ؛ حيث تعد تلك الاحتياجات بمثابة الدعائم الرئيسية التي يقوم عليها نجاح عملية التدريب وتحقيق أهداف برامجه المختلفة . وفيما يلي رصد لأهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والتي ترتبط بمتطلبات الجامعة المنتجة ، وذلك على النحو التالي :

لقد ذكرت إحدى الدراسات⁽⁸¹⁾ التي تمت في مجال الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية ، العديد من تلك الاحتياجات ، وهي :

- احتياجات تدريبية في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه ، وتشمل : استخدام الأساليب التدريسية التي تساعد الطلاب على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات ، وإعداد توصيف المقررات وأساليب التقييم ، واستخدام أفضل الوسائل لإدارة وقت المحاضرة ، وتحديد أهداف المساق المطلوب تدريسه ، واكتساب مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية ، وصياغة أهداف المساق بصورة قابلة للقياس .
- احتياجات تدريبية في مجال الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، وتشمل : استخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس ، واكتساب مهارات التعامل مع المكتبات الرقمية وقواعد البيانات الرقمية ، واستخدام الأنظمة الإلكترونية بالكلية في متابعة الطلاب أكاديمياً ، وتوظيف التقنيات الحديثة في التدريس ، واستخدام أنظمة التعليم الافتراضية وإدارتها ، واستخدام مهارات البحث باستخدام محركات البحث المختلفة ، واستخدام شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) في التدريس .
- احتياجات تدريبية في مجال التقييم وأساليبه ، وتشمل : تحليل نتائج الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء ، وتحديد أسئلة الاختبارات وفق التغذية الراجعة ، واستخدام أساليب

- التقييم الشامل للطالب ، واستخدام أساليب التقييم المستمر ، وإعداد وتطبيق أدوات التقييم الذاتي ، وكتابة التقارير الخاصة بتقييم الطلاب .
- وذكرت دراسة أخرى⁽⁸²⁾ عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ، العديد من الاحتياجات التدريبية ، وهي :
- احتياجات تدريبية في مجال التدريس ، أهمها : الإلمام بمفهوم التعليم عن بعد ، وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتطبيقاتها في عملية التدريس ، واكتساب مهارة التخطيط للمواقف التعليمية بمرونة ، ومعرفة كيفية تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب ، واكتساب كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التدريس ، واكتساب مهارة إدارة بيئة التعلم بكفاءة وفاعلية ، والإلمام بمخرجات التعلم المستهدفة للمقرر ، والاطلاع على كيفية تقويم الخطط الجامعية .
 - احتياجات تدريبية في مجال البحث العلمي ، أهمها : الإلمام بكيفية استخدام أنظمة الإحصاء المختلفة ، والإلمام بألية المشاركة في المراكز البحثية العربية والعالمية ، والإلمام بكيفية إنتاج الكتب العلمية المنشورة ، ومعرفة طرق المساهمة في الدراسات والبحوث الطلابية ، ومعرفة كيفية إجراء البحوث التطبيقية والتطويرية ، والإلمام بأساليب إعداد المؤتمرات والندوات المتخصصة في مجال البحث العلمي ، ومعرفة أساليب قيادة فريق البحث العلمي .
 - احتياجات تدريبية في مجال خدمة المجتمع ، أهمها : معرفة كيفية توعية المجتمع بالمستجدات المعاصرة ، والإلمام بدور الجامعة في خدمة المجتمع وسبل تفعيله ، والاطلاع على كيفية نشر ثقافة الحوار في المجتمع ، والإلمام بطرق تحقيق التواصل بين الجامعة والمجتمع ، ومعرفة كيفية الاستفادة من البرامج الاجتماعية الإلكترونية ، والإلمام بطرق تقديم الاستشارات ، والاطلاع على طرق المشاركة في حل القضايا المجتمعية .
 - احتياجات تدريبية في مجال الإدارة ، وهي : معرفة كيفية التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعاملات الإدارية ، ومعرفة كيفية التعامل مع إدارة الأزمات ، ومعرفة كيفية معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها ، والإلمام بطرق إدارة الوقت في مجال العلاقات العامة ، ومعرفة استخدام برنامج بناء وإدارة فرق العمل ، والإلمام بخطوات اتخاذ القرارات الإدارية السليمة .
- كما ذكرت دراسة أخرى⁽⁸³⁾ عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية ، الكثير من تلك الاحتياجات التدريبية ، أهمها :
- احتياجات تدريبية في مجال المهارات الشخصية ، وهي : استخدام مبادئ الاتصال الفعال ، وبناء علاقات إيجابية مع الطلاب وزملاء العمل ، واستخدام مهارة الإقناع ، وإدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية ، وإدارة العلاقات الشخصية .
 - احتياجات تدريبية في مجال المهارات البحثية ، وهي : كتابة المشروعات البحثية ، ونشر البحوث في المجالات العالمية ، وفنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية ، واستخدام أسس الترجمة العلمية ، والإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا .
 - احتياجات تدريبية في مجال المهارات التقنية ، وهي : تصميم المقررات الدراسية إلكترونياً ، واستخدام الفصول الذكية في التدريس ، وتصميم المواقع التعليمية على الإنترنت ،

واستخدام برنامج معالجة الصور الرقمية في التدريس ، واستخدام برنامج البوربوينت ، واستخدام برنامج الموديل .

وأشارت دراسة أخرى⁽⁸⁴⁾ تمت على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، إلى العديد من تلك الاحتياجات ، أهمها : استخدام أسلوب المحاضرة الفعالة وإدارة المناقشة ، وتطبيق برنامج الخرائط الذهنية في التدريس ، واستخدام الفصول الدراسية الافتراضية ، واستخدام برنامج إدارة التعلم الإلكتروني المتكاملة أو المنفردة ، وإدارة الأقسام الأكاديمية ، وإدارة أداء المرؤوسين ، وتطبيق الأنظمة المالية والإدارية للجامعة ، وإدارة الأزمات والمخاطر والصراعات التنظيمية ، وإدارة ضغوط العمل ، وإعداد الخطط الاستراتيجية ، وتحفيز الموظفين ، وحل المشكلات واتخاذ القرارات .

كما أشارت دراسة أخرى⁽⁸⁵⁾ إلى العديد من الاحتياجات التدريبية لعضوات الهيئة التدريسية ، وهي :

1- احتياجات تدريبية في مجال إعداد البحث العلمي ، أهمها : تدعيم سياسة مشاريع البحوث الفريقية والفردية ، وتشجيع الجامعة والقسم للمشاركة في تقديم الاستشارات البحثية ، وزيادة معدلات الانتاج العلمي ، والوضوح في توزيع الأدوار في البحوث المشتركة المدعومة ، وتوفير المناخ العلمي السليم لإنجاز البحث العلمي في الكلية .

2- احتياجات تدريبية في مجال إعداد المنهج التدريسي ، أهمها : تحديد الأنشطة والمتطلبات المتعلقة بإعداد الدراسة (تقارير – زيارات علمية) ، والعمل على توفير المراجع العلمية للمقررات ، والقدرة على نقد الطالبات بطريقة بناءة ، والقدرة على تقديم موضوعات المقرر بصورة منظمة ومترابطة مع بعضها بشكل جيد .

3- الاحتياجات التدريبية في مجال إلقاء المحاضرات ، وأهمها : القدرة على تقديم الأفكار بالمحاضرة بصورة متسلسلة ومنطقية ، والتدريب على استخدام كل الحواس أثناء إلقاء المحاضرة ، والتدريب على استثارة الطالبات طوال فترة المحاضرة بأساليب متعددة ، والتدريب على جعل محتوى المحاضرة مناسب مع المدة الزمنية المحددة لها ، والتدريب على تجنب السلوكيات المشتتة لانتباه الطالبات أثناء شرح المحاضرة .

كذلك أشارت دراسة أخرى⁽⁸⁶⁾ إلى وجود الكثير من الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية ، أهمها :

1- الحاجات التدريبية في مجال التخطيط ، وهي : تحديد معايير الإتقان المطلوبة عند تحقيق الأهداف ، وإعداد خطة تدريس تنظم محتوى المادة الدراسية ، واختيار أساليب التقويم وأدواته المناسبة ، وتقدير الوقت اللازم لتحقيق الأهداف بدقة ، واختيار المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف .

2- الحاجات التدريبية في مجال استراتيجيات التدريس ، وهي : استخدام أساليب الكشف عن السلوك المدخلي والاستعداد للتعلم ، واستخدام أساليب النقاش والحوار في التعليم الصفي لتنمية التفكير الناقد لدى الطلاب ، وتنظيم نشاطات موجهة لتنمية التفكير الإبداعي للطلاب ، واستخدام مبادئ ونظريات التعزيز بفاعلية ، واستخدام أساليب التعليم والتعلم التعاوني ، واستخدام أساليب التعليم والقيم والاتجاهات ،

واستخدام أساليب تعليم المهارات العملية ، واستخدام أسلوب التعليم المصغر في التدريب العلمي .

3- الحاجات التدريبية في مجال البحوث والدراسات والمشاريع ، وهي : تصميم البحوث وفق خطوات البحث العلمي ، واستخدام مصادر المعلومات المختلفة ، وإعداد التقارير والمقالات العلمية وكتابتها ، واستخدام الإنترنت لمتابعة آخر التطورات العلمية في مجال التخصص ، واستخدام الحاسوب وبرمجياته المختلفة .

4- الحاجات التدريبية في مجال مهارات إعداد واستخدام مواد التعليم والتعلم ، وهي : تحديد المواد التعليمية المرتبطة بتحقيق الأهداف ، وتوظيف الوسائط السمعية والبصرية بشكل فعال ، واستخدام الأجهزة التقنية في المواقف التعليمية .

5- الحاجات التدريبية في مجال مهارات خدمة المجتمع المحلي ، وهي : تنظيم خدمات ثقافية للمجتمع المحلي ، وأساليب تنمية علاقة الجامعة مع مجتمعيها المحلي ، واستثمار إمكانات المجتمع المحلي ومؤسساته في عمليات التعليم الجامعي ، وبناء علاقات ودية مع أفراد المجتمع المحلي والمؤسسات المحيطة بالجامعة .

وفي هذا أيضاً أشارت دراسة أخرى⁽⁸⁷⁾ تمت في مجال الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته، إلى العديد من الاحتياجات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ، أهمها :

- احتياجات تدريبية متعلقة بفهم نظرية التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها ، وهي : استخدام الأساليب الفنية لتطوير البرامج الدراسية وتحديثها ، واستخدام أساليب علمية في إدارة المحاضرات بالتعليم الجامعي ، وتنمية الاتجاهات الإيجابية للطلاب نحو التعليم ، وتطبيق النظريات العلمية في مجال إعداد البرامج الأكاديمية الجامعية .

- احتياجات تدريبية متعلقة بطرق التدريس في التعليم الجامعي ، وهي : ممارسة طرق تعليم تنمي التفكير والإبداع في التعليم ، واكتساب مهارات الاتصال الفعالة بين الطالب وعضو هيئة التدريس ، واكتساب مهارات تصميم الوحدات الدراسية وتحليل المحتوى ، واكتساب مهارات التدريس بأسلوب التعليم المصغر ، واكتساب المهارات اللازمة لتخطيط المواقف التعليمية والعلمية بطريقة صحيحة .

- احتياجات تدريبية متعلقة بخصائص الأستاذ والطالب الجامعي ، وهي : توصيف أدوار أعضاء هيئة التدريس ومسئولياتهم وتحديثها ، وامتلاك المهارات الفنية اللازمة لتوجيه الطلاب ، واستخدام الأساليب العلمية في الكشف عن الطلاب المتفوقين دراسياً ، والتعرف على الخصائص النفسية والفكرية للطلاب الجامعي ، وتكوين علاقات إيجابية مع الزملاء من أعضاء هيئة التدريس .

يتضح من العرض السابق لأهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لعضو هيئة التدريس ، والتي قد ترتبط - من قريب أو بعيد - بمتطلبات الجامعة المنتجة ، كما وردت في الدراسات السابقة وأدبيات المجال ، يتضح كثرة هذه الاحتياجات وتعددتها وتنوع مجالاتها ، لتشمل الكثير من جوانب الأداء الجامعي ، مثل : جانب التدريس ، والوسائط التعليمية ، ومصادر التعلم ، والتقييم وأساليبه ، ومهارات إعداد البحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، ومهارات الإدارة الجامعية ، والمهارات

الشخصية لعضو هيئة التدريس ، والمهارات التكنولوجية والتقنية ، بالإضافة إلى جوانب الأداء الأخرى مثل إعداد 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 تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة .

المحور الثالث: متطلبات الجامعة المنتجة ذات الصلة بأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: -

إن تبني مفهوم الجامعة المنتجة وتفعيله كأسلوب مهم في توفير موارد إضافية والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يحتاج إلى العديد من المتطلبات التي ينبغي توافرها من أجل تحقيق هذا المفهوم، وسيتم في هذا الجزء من البحث الحالي عرض لأهم تلك المتطلبات، مع التركيز على المتطلبات المتعلقة بالأدوار الجامعية لأعضاء هيئة التدريس كما يلي :

لقد ذكرت بعض الدراسات⁽⁸⁸⁾ أن من أهم متطلبات الجامعة المنتجة، والتي عن طريقها تتحول الجامعة من جامعة تقليدية إلى جامعة منتجة هي:

- متطلبات متعلقة بطرق التدريس الجامعية؛ وهي: الابتعاد عن الأساليب التقليدية في التدريس كالمحاضرات، والتركيز على الطرق الحديثة كالتعلم الذاتي، وأسلوب حل المشكلات، وغيرها من الأساليب التي تجعل الطالب متعلم نشط وفعال، كذلك الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، وزيادة فعالية التدريب الميداني، لربط التعليم بواقع العمل والإنتاج.
- متطلبات متعلقة بالمنهج والمقررات الدراسية وهي: تطوير المناهج التعليمية وإدخال برامج دراسية جديدة تتطلبها مجالات الإنتاج، وصياغة المناهج بشكل جماعي يشترك فيه المتخصصون مع أصحاب الفكر والثقافة والإبداع ؛ بما يُحقق الترابط بين الفكر والواقع ، كذلك صياغة المناهج والمقررات الدراسية بشكل يشجع على البحث والتعليم الذاتي .
- متطلبات متعلقة بأساليب التقويم والامتحانات وهي: أن تكون عملية التقويم شاملة؛ بحيث تقيس جميع جوانب شخصية الطالب ، وتُركز على قدرات الطالب الإبداعية والتحصيلية والقدرة على النقد والتحليل ، وإتباع أساليب مبتكرة في حل المشكلات ، وتطوير أساليب التقويم والامتحانات مثل استخدام الامتحانات الإلكترونية ، وأن يكون عضو هيئة التدريس مدرباً على كيفية تقويم الطلاب باستخدام تلك الأساليب الحديثة للتقويم ، وأن يعي التنوع في أدوات التقويم ووسائله وكيفية استخدامها في المواقف الملائمة . ومن أنواع التقويم التي يجب أن يُعد لها عضو هيئة التدريس في جامعاتنا في عصر المعرفة ويتدرّب عليها : التقويم القبلي ، والتقويم التكويني ، والتقويم البعدي ، والتقويم الذاتي ، والتقويم الداخلي ، والخارجي .
- متطلبات متعلقة بوظيفة البحث العلمي وهي : أن تكون أهداف البحث العلمي واضحة ، وأن تكون أولوياته محددة ، وأن يُوجه البحث لحل قضايا ومشكلات المجتمع وخدمة قضايا التنمية ، ووجود توجه لعقد الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعات ، وزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها ، وأيضاً مشاركة رجال الصناعة والمهتمين بالبحث العلمي في تلك

الندوات والمؤتمرات ؛ وذلك لإثراء المعرفة العلمية ، والتوجه نحو البحوث المهمة بالإنتاج ، كذلك الاستفادة من براءات الاختراع والابتكار والعمل على تطبيقها .

- متطلبات متعلقة بوظيفة خدمة المجتمع وهي : أن تكون الأبحاث العلمية مرتبطة بحاجات ومشكلات المجتمع ، أي تكون نابعة من المجتمع المحلي ؛ وذلك لخدمة المجتمع وتميمته ، ووجود برامج توعية لأفراد المجتمع ، وبرامج تعليم الكبار ، والعمل بنظام الدراسات المسائية للمواطنين بمقابل أجر رمزي ، وقيام أساتذة الجامعات بالتدريس للفنيين والمهندسين العاملين بمواقع الإنتاج ؛ حتى يقفوا على كل جديد تتوصل إليه نتائج الأبحاث العلمية .
 - متطلبات متعلقة بالإدارة والقيادة الجامعية وهي : أن تكون القيادات قادرة على إحداث التغيير والتطوير المرغوب ، والتدريب على كيفية إدارة الجامعة المنتجة ، والابتعاد عن البيروقراطية والروتين في العمل الإداري ؛ بحيث لا يتناسب ذلك مع الجامعة المنتجة ، واستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة لتنظيم وإدارة العمل ، وأن تكون الإدارة الجامعية بيئة دافعة لمبادرات التطوير والتميز ، وبيئة تشاركية تركز على المشاركة المجتمعية .
- وذكرت دراسة أخرى⁽⁸⁹⁾ أنه يجب اتباع بعض الخطوات للوصول إلى جامعة منتجة ؛ وذلك من خلال تحقيق العديد من المتطلبات ذات العلاقة بالأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في المجالات الثلاثة للجامعة المنتجة (التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع) ، كما يلي :

- 1- مجال التدريس ومن أهم متطلباته : تقديم تعليم أكاديمي ملائم لاحتياجات وتطلعات الطلاب ، واستخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس ، وتنوع أساليب التدريس بما يتناسب مع تطورات ومتطلبات العصر ، وتقديم أنشطة إضافية كتعزيز النمو الأكاديمي للطلاب ، وتهيئة المناخ الأكاديمي والبيئة التعليمية التي تشجع الابتكار ، واستخدام الأجهزة الحديثة والمتطورة بما يخدم العملية التعليمية ، والتركيز على طبيعة المناهج المتناسبة مع مفهوم الجامعة المنتجة ، وتقديم التدريب العملي للطلاب .
- 2- مجال البحث العلمي ومن أهم متطلباته : التركيز على الإبداع في محتوى البحوث ، وقيام أعضاء هيئة التدريس باستثمار طاقتهم في الإنتاج العلمي ، كذلك استثمار البحوث من خلال نشرها في المجالات العلمية مقابل العائد المادي ، وإحاق أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية وتطويرية بشكل مستمر ، والتحاق أعضاء هيئة التدريس ببعثات خارجية للاستفادة من الخبرات المتقدمة في مجالات البحث العلمي ، وقيام عضو هيئة التدريس بتوفير الوقت الكافي لإتمام البحث العلمي .
- 3- مجال خدمة المجتمع ومن أهم متطلباته : الحرص على إنجاز الأبحاث التي تُلبي احتياجات سوق العمل ، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقديم برامج تدريبية للخريجين تُساعدهم على الانخراط بسوق العمل ، والمشاركة في المؤتمرات والندوات والمحاضرات العامة لتنمية الحس الوطني والقومي لأفراد المجتمع ، والمشاركة في تقديم الاستشارات والخدمات المختلفة لأفراد المجتمع ، ودفع الطلاب وتحفيزهم على المبادرة الذاتية والمشاركة الفاعلة في المجتمع ، كذلك تدريب الطلاب على المشاركة في مختلف الأنشطة والفعاليات التي يدعون إليها ، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة والفعاليات وورش العمل لخدمة المجتمع .

وأشارت دراسات أخرى⁽⁹⁰⁾ إلى أنه لا يمكن تحقيق الجامعة المنتجة؛ إلا من خلال توافر مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيقها وهي:

- 1- متطلبات خاصة بالجانب التعليمي بالجامعة، ومن أهمها: قيام عضو هيئة التدريس بالمشاركة في وضع المقررات الدراسية؛ بما يتناسب مع طبيعة العصر، والقيام بتدريس المناهج باستخدام طرق التدريس الحديثة، والإشراف على الأنشطة الطلابية وأعمال التقويم الميدانية، والأضطلاع بالعمليات الإدارية، ودفع الطلاب على المشاركة في العمل والتدريب من خلال إجراء البحوث التطبيقية، وتقديم الاستشارات العلمية للمؤسسات المختلفة، والقيام بدور الخبير في البحوث التعاقدية لحل المشكلات التي تواجه المؤسسات الانتاجية والخدمية في المجتمع.
- 2- متطلبات خاصة بالمناهج الدراسية وطرق التدريس، ومن أهمها: التركيز على المناهج التي تراعي مدارك وقدرات الطلاب وميولهم. وتلاءم مع مسائل وقضايا وحاجات المجتمع المحيط بالجامعة، وتحديد الحاجات والضرورات التعليمية والأهداف المطلوب تحقيقها من هذه المناهج، كذلك توظيف استراتيجيات وطرق وتقنيات حديثة في التعليم والتدريب، مثل استخدام مصادر التعلم والمختبرات التعليمية والورش التعليمية والتطبيقية والانتاجية.
- 3- متطلبات بإعداد الطلاب لسوق العمل؛ ومن أهمها: إعداد الطلاب إعداداً يتماشى مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، والتركيز على تنمية القدرات والمهارات التي يجب أن يمتلكها الطلاب وتُساعد على انخراطهم في سوق العمل، كذلك الاهتمام بأساليب التدريب الحديثة والتعليم المستمر القائم على اكتساب مهارات خاصة في الإدارة والتسويق والإنتاج، وربط التعليم بالإنتاج وتطلعات المستقبل من أجل مواجهة احتياجات وتطلعات المجتمع، والتأكيد على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، والتوجه نحو المستهلك.
- 4- متطلبات خاصة بتقويم الطلاب، ومن أهمها: استخدام أساليب تقويم جديدة تتضمن التقويم الذاتي والتكليفات البحثية والتقويم المستمر والمنظم الذي يساعد الطلاب على إعمال الفكر والتحليل وتكوين الرأي والاستنتاج، والاهتمام بمتابعة نتائج الامتحانات لتحليلها، والعمل على علاج مواطن الضعف والقصور في العملية التعليمية الناتجة عن ذلك التحليل، والتوسع في أساليب التقويم وتطويرها بما يتماشى مع الوسائل التكنولوجية، كذلك اتباع نظم تقويم جديدة تتفق مع طبيعة الجامعة المنتجة.
- 5- متطلبات خاصة بالبحث العلمي، ومن أهمها: أن تُبني البحوث العلمية بمختلف مستوياتها على مشكلات حقيقية يسهم حلها في عملية التنمية، وأن يتم توجيه الباحثين إلى استخدام المعرفة المتاحة في معالجة قضايا المجتمع، واستخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) لتنمية وتطوير القدرة البحثية لأعضاء هيئة التدريس، وربط البحث العلمي بمشكلات واحتياجات سوق العمل، وضرورة تدريب الباحثين وأعضاء هيئة التدريس الجدد على أساليب البحث وطرقه ومناهجه الحديثة، ومساعدتهم في تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته عن طريق البحث العلمي، وأن

يعمل البحث العلمي بأسلوب الفرق البحثية ، والاهتمام بتسويق البحوث العلمية ، كذلك الاهتمام بالبحوث التي يتطلها سوق العمل .

6- متطلبات خاصة بخدمة المجتمع ، ومن أهمها : ضرورة الارتباط الوثيق بين الجامعة والمجتمع ؛ وذلك عن طريق البحوث التعاقدية المشتركة بينهما ، والأنشطة الانتاجية بين الجامعة والمؤسسات الانتاجية ، واللقاءات والمؤتمرات المستمرة ، والزيارات المتبادلة ، وتطوير المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص الجامعية ، والتعرف على مشكلاتها ومواجهتها ، باعتبارها مراكز هامة يمكن أن تقدم الجامعة من خلالها أنشطة متنوعة تخدم المستفيدين ، وتعمل على تنمية البيئة .

كما أشارت دراسة أخرى⁽⁹¹⁾ إلى بعض المتطلبات التي يجب أن تتوفر لتحقيق مفهوم الجامعة المنتجة والتي من أهمها : استخدام استراتيجيات إبداعية في التدريس تقوم على قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وخبراتهم التدريسية لتفعيل دور الطلاب وتوجيههم نحو استثمار قدراتهم في التنافس العلمي ، واستخدام بعض الطرق التدريسية الجديدة ، التي تحقق الإنتاجية للجامعات ؛ مما يسهم في تنمية المجتمع وتطوره ، وتطوير المناهج التعليمية وإدخال برامج دراسية جديدة تتطلها مجالات الإنتاج ، وحث أعضاء هيئة التدريس على التقويم المستمر للمناهج التعليمية وتطويرها في ضوء قضايا العمل والإنتاج ، والاطلاع على تجارب بعض جامعات الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية في مجال تقديم الخدمات الاستشارية لمؤسسات المجتمع وأفراده ، والاستفادة من البحوث النظرية وتحويلها إلى بحوث قابلة للتطبيق ، وذلك بالتعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة ، والكشف عن الطلاب المبدعين والمتفوقين والعمل على رعايتهم دراسياً .

يتضح من العرض السابق لأهم متطلبات الجامعة المنتجة ذات الصلة بأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، يتضح كثرة هذه المتطلبات وتعددتها وتنوعها لتشمل الكثير من جوانب الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس مثل جوانب : التدريس ، والمناهج والمقررات الدراسية ، والتقويم والامتحانات ، وإعداد الطلاب لسوق العمل ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، والإدارة والقيادة الجامعية .

وفي ضوء العرض السابق لأهم متطلبات الجامعة المنتجة ذات العلاقة بالأدوار الجامعية لأعضاء هيئة التدريس – كما ذكرتها الأدبيات في هذا المجال – ، يمكن للباحث في هذا البحث اشتقاق قائمة بأهم متطلبات الجامعة المنتجة ذات الصلة بأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، والتي سيتم صياغتها في صورة احتياجات تدريبية سيتم الكشف عنها وتحديدها من خلال الدراسة الميدانية . وهذه المتطلبات سيتم تصنيفها في هذا البحث إلى خمسة محاور رئيسية هي : مجال التعليم ، ومجال البحث العلمي ، ومجال الإدارة والقيادة الجامعية ، ومجال خدمة المجتمع ، ومجال تكنولوجيا التعليم ، كما يلي :

المحور الأول : ويشمل متطلبات الجامعة المنتجة في مجال التعليم وهي :

- تقديم تعليم قائم على توليد الأفكار والتأمل والابتكار والإبداع .
- تقديم تعليم متعدد التخصص يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة .
- توفير مناخ تعليمي للطلاب يُسهم للوصول للفكرة وتحويلها لمشروع تربوي منتج .
- المشاركة في تطوير المناهج الدراسية بما يتناسب مع متطلبات التنمية .
- صياغة مناهج دراسية وطرق تدريس تتناسب مع مفهوم وفلسفة الجامعة المنتجة .
- تقديم أنشطة دراسية لتعزيز النمو الأكاديمي للطلاب .
- زيادة فعالية التدريب التربوي الميداني لربط التعليم بمواقع العمل في المؤسسات التعليمية .
- تطوير المناهج التعليمية وربطها بواقع المجتمع وقضاياها .
- تقويم الطلاب بصورة شاملة تقيس جميع جوانب شخصية الطالب ، وتركز على قدراته الإبداعية والتحصيلية .
- صياغة مناهج دراسية يتم فيها التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي .
- تقديم التغذية الراجعة لعملية التقويم في ضوء ما يتم التوصل إليه من نتائج .
- تقديم تعليم يساعد الطلاب على التنافسية في سوق العمل .

المحور الثاني : ويشمل متطلبات الجامعة المنتجة في مجال البحث العلمي وهي :

- السعي نحو تسويق واستثمار البحوث التربوية .
- انجاز أبحاث تربوية تساعد على التنافسية بين الجامعات العالمية .
- مساهمة أعضاء هيئة التدريس في الدورات والمؤتمرات الخاصة بالتنمية البشرية .
- الالتحاق بدورات تدريبية وتطويرية بشكل مستمر .
- توجيه أبحاث طلاب الدراسات العليا لحل ومواجهة المشكلات والقضايا المجتمعية .
- العمل على وضوح أهداف البحث العلمي وتحديد أولوياته .
- توجيه البحوث التربوية لحل قضايا ومشكلات المجتمع وخدمة قضايا التنمية .
- السعي نحو زيادة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعات .
- الاهتمام بالبحوث المشتركة بين الجامعات بالدول المختلفة .
- التركيز على البحوث الإجرائية الموجهة لمعالجة المشكلات المجتمعية .
- الاهتمام بالبحوث التي يتطلّبها ويحتاجها سوق العمل .

- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال البحث التربوي .
 - الاهتمام بالبحوث العلمية في بعض الميادين الحديثة ذات الصلة بالجامعة المنتجة .
- المحور الثالث : ويشمل متطلبات الجامعة المنتجة في مجال الإدارة والقيادة الجامعية وهي :**

- العمل على إدارة الوقت وتنظيم العمل بكفاءة وفعالية .
 - الالتزام بالتخطيط الجيد لأي إجراء قبل التنفيذ .
 - القدرة على إحداث التغيير والتطوير المطلوب .
 - التدريب على النظم الحديثة في الإدارة .
 - التدريب على كيفية إدارة الجامعة المنتجة .
 - الحرص على وجود بيئة دافعة لمبادرات التطوير والتميز .
 - وجود بيئات تعلم داعمة للإبداع والابتكار .
 - وجود بيئات تعلم تقدمية جاذبة للطلاب .
 - استحداث برامج تربوية جديدة متوافقة مع الجامعة المنتجة وداعمة لها .
- المحور الرابع : ويشمل متطلبات الجامعة المنتجة في مجال خدمة المجتمع وهي :**
- تقديم برامج تدريبية للخريجين تساعد على الانخراط بسوق العمل .
 - المشاركة في تقديم الاستشارات والخدمات المختلفة للمجتمع .
 - تدريب الطلاب على المبادرات الذاتية والمشاركة الفاعلة في المجتمع .
 - انتاج أبحاث علمية مرتبطة بحاجات ومشكلات المجتمع المحلي وتنميته .
 - المشاركة في الأنشطة والفعاليات وورش العمل لخدمة المجتمع .
 - انتاج بحوث علمية ذات علاقة بمراكز الانتاج بالمجتمع .
 - المشاركة في برامج التوعية وتعليم الكبار .
 - المشاركة في برامج الدراسة المسائية لأفراد المجتمع .
 - التحول في الفكر التسويقي من تسويق ما يتم انتاجه إلى انتاج ما يتم تسويقه .
 - الاشراف التربوي على المدارس الحكومية والخاصة .
 - تطوير وتحديث المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة .
 - تقديم دورات تدريبية للمعلمين لاطلاعهم على الجديد في المجال .

المحور الخامس : ويشمل متطلبات الجامعة المنتجة في مجال تكنولوجيا التعليم وهي :

- استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس (مثل أجهزة العرض والكمبيوتر والإنترنت) .
 - تطوير أساليب التقويم والامتحانات للطلاب مثل استخدام الامتحانات الإلكترونية .
 - تدريب عضو هيئة التدريس على كيفية تقويم الطلاب باستخدام الأساليب الحديثة للتقويم.
 - إكساب الطلاب الاتجاهات الإيجابية التي تتلاءم مع التغييرات العلمية والتكنولوجية التي تفرض نفسها على المجتمع.
 - تزويد المكتبات الجامعية بالكتب والمراجع الإلكترونية.
 - القيام بالتخطيط العلمي المواكب للتطورات العلمية والتكنولوجية.
 - المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعات بصورة الكترونية online.
 - نشر وتسويق البحوث التربوية عن طريق شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).
 - استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة لتنظيم وإدارة العمل.
- ولتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر، والمرتبطة بمتطلبات الجامعة المنتجة السابق ذكرها، فهذا ما سيتم تناوله في الإطار الميداني للبحث فيما يلي:

ثانياً: الإطار الميداني للبحث:

يُمثل هذا الجزء الإطار الميداني للبحث والذي يشمل منهج البحث، وأداته، ووصف مجتمع وعينة البحث، ونتائج البحث وتفسيرها، ثم وضع المقترحات التي يُمكن أن تُسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة؛ وذلك في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج.

منهج البحث: -

استخدم البحث المنهج الوصفي؛ وذلك ملائمة لطبيعة البحث، حيث تم في هذا المنهج جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالعينة واستجاباتها، ثم تصنيف تلك البيانات وتحليلها لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج عن واقع الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل العينة، ومن ثم وضع المقترحات التي يمكن أن تُسهم في تفعيل تلك الاحتياجات التدريبية وتدعيم تحقيقها من قبل أعضاء التدريس في ضوء ذلك الواقع.

أداة البحث الميدانية: -

تم الاطلاع من قبل الباحث على عدد من المراجع وأدبيات البحث التربوي المتعلقة بالمجال ، ومن خلال الإطار النظري والدراسات السابقة تم بناء الاستبانة ؛ حيث قسمت إلى خمسة محاور ، المحور الأول وشمل (21) عبارة من العبارات المعبرة عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والمرتبطة بمتطلبات الجامعة المنتجة . وذلك في مجال التعليم ، والمحور الثاني وشمل

(17) عبارة من العبارات المعبرة عن الاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي ، والمجور الثالث وشمل (12) عبارة من العبارات المعبرة عن الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية ، والمجور الرابع وشمل (15) عبارة من العبارات المعبرة عن الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع ، ثم المجور الخامس وشمل (18) عبارة من العبارات المعبرة عن الاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم ، ثم مع الحذف والإضافة والتعديل الذي تم في ضوء ملاحظات تحكيم الأداة ، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية ليضمحل المجور الأول (12) عبارة ، ويشمل المجور الثاني (13) عبارة ، والمجور الثالث (8) عبارات ، والمجور الرابع (11) عبارة ، ثم المجور الخامس وشمل (13) عبارة. وقد تم استخدام المدرج الثلاثي لدرجة الأهمية (كبيرة، متوسطة، قليلة الأهمية)، وطلب الاستجابة بوضع علامة (√) أمام كل عبارة ، وفي الخانة التي تتفق ووجهة نظر كل فرد من أفراد العينة .

وهدفت الاستبانة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة؛ وذلك من أجل وضع المقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية تلك الاحتياجات وتوفيرها لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يساعد ذلك في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة.

هذا ولقد تم التأكد من صلاحية أداة البحث للتطبيق من خلال حساب معاملات الصدق والنباتله، ولقد جاءت النتائج كما يلي:

1- صدق أداة البحث:

يتعلق موضوع صدق الاستبانة بأن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه⁽⁹²⁾، ويعد صدق الأداة مؤشراً على البدء في تطبيقها والتأكد من ثبات نتائجها؛ لذا يأتي حسابه في المرتبة الأولى، ثم يليه الثبات. وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة اتبع الباحث الطرق التالية:

أ. الصدق الظاهري:

تم حساب صدق الاستبانة في البداية باستخدام الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي التخصص والخبرة للقيام بتحكيماها ؛ وذلك بعد اطلاع هؤلاء المحكمون على عنوان البحث، وتساولاتها، وأهدافها لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبانة وفقراتها من حيث مدى ملاءمة الفقرات لموضوع البحث، وصدقها في الكشف عن المعلومات المستهدفة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمجور التي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها؛ وذلك بتعديل الفقرات أو حذف غير المناسب منها أو إضافة ما يروونه مناسباً من فقرات، بالإضافة إلى النظر في تدرج الاستبانة، وغير ذلك مما يراه الخبراء مناسباً.

ب. الصدق الذاتي:

وتم حسابه بطريقتين هما: -

✘ حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب الجذر التربيعي لمعامل (الثبات) ألفا كرونباخ، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول الآتي:

جدول رقم (1):

يوضح درجة الصدق للاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل الصدق	درجة الصدق
المحور الأول	12	0,93	مرتفعة
المحور الثاني	13	0,94	مرتفعة
المحور الثالث	8	0,942	مرتفعة
المحور الرابع	11	0,93	مرتفعة
المحور الخامس	13	0,95	مرتفعة
المجموع	57	0,98	مرتفعة

يُلاحظ من الجدول (1) السابق أن معامل الصدق الذاتي للاستبانة يقترب من الواحد الصحيح وهي درجة مقبولة إحصائياً؛ وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق، ويُمكن الاعتماد على نتائجها في البحث الحالي.

حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة ومجموع محاورها، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول الآتي:

جدول (2):

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة وبعضها وبينها وبين المجموع الكلي للاستبانة

المحور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس
معامل ارتباط	** 0,859	** 0,908	** 0,857	** 0,894	** 0,899

** تعني أن قيمة معامل الارتباط دالة عند 0,01

يتضح من الجدول (2) السابق أن جميع محاور الاستبانة مرتبطة ارتباطاً موجباً قوياً مع إجمالي الاستبانة وهي دالة عند مستوى (0,01)؛ مما يؤكد على الصدق العالي للاستبانة وينودها.

2- ثبات أداة البحث:

ويُقصد به أن يُعطي المقياس نفس النتائج تقريباً إذا أُعيد تطبيقه على نفس الأشخاص في فترتين مختلفتين وفي نفس الظروف⁽⁹³⁾؛ حيث تم حساب ثبات الاستبانة Reliability بطريقة

إحصائية من خلال معاملات ارتباط الاتساق الداخلي Internal Consistency. كما استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ (Cronbch's alpha) من خلال المعادلة الآتية:

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{r}}{1 + (N - 1) \cdot \bar{r}}$$

حيث تشير (a) إلى معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وتشير (N) إلى عدد مفردات الاستبانة أو المحور، و تشير (r) إلى متوسط قيم معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور Average Inter-Item Correlation، ويحسب من خارج قسمة (مجموع معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور / عدد مفردات الاستبانة أو المحور)⁽⁹⁴⁾. والجدول التالي يوضح معامل الثبات للاستبانة:

جدول رقم (3):

يبين ثبات أداة البحث مجملة وعلى كل محور عن طريق معامل ألفا كرونباخ.

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	درجة الثبات
المحور الأول	11	0,870	مرتفعة
المحور الثاني	11	0,886	مرتفعة
المحور الثالث	11	0,848	مرتفعة
المحور الرابع	11	0,870	مرتفعة
المحور الخامس	14	0,907	مرتفعة
المجموع	58	0,966	مرتفعة

يتضح من الجدول (3) السابق أن درجة ثبات مجموع الاستبانة ككل مرتفعة (0,966)؛ حيث إنها مقتربة من الواحد الصحيح، وهي درجة ثبات عالية ومقبولة إحصائياً؛ ولذلك جاءت درجة صدق الاستبانة مرتفعة. ويمكن أن يفيد ذلك في صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يُسفر عنها البحث الحالي، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.

مجتمع وعينة البحث:

نظراً لصعوبة دراسة مجتمع بأكمله من كافة الجوانب، يلجأ الباحثون إلى دراسة المجتمع من خلال عينة ممثلة لهذا المجتمع، والعينة هي "عدة أفراد مكونة للمجتمع أخذت منه لتمثله، ويتوقف صدق تمثيل العينة للمجتمع على طريقة اختيارها وحجمها"⁽⁹⁵⁾. والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات عن مجتمع البحث، وفي حالة اختيار العينة اختياراً سليماً يُمكن

تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من البحث على المجتمع الذي اشتقت منه، وبمقدار تمثيل العينة للمجتمع تكون نتائجها صادقة بالنسبة له⁽²⁾. وقد تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بصورة عشوائية من كليات التربية لجامعات (الأزهر- الزقازيق- المنصورة – عين شمس - سوهاج) وبلغت العينة لأعضاء هيئة التدريس (260) فرداً، وبنسبة مئوية (36.82%) من مجتمع البحث البالغ (706) عضو هيئة تدريس⁽⁹⁶⁾.

واعتمد الباحث على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة البحث، وطبقاً لمعادلة (97) Krejcie & Morgan

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

والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة البحث بحسب المتغيرات (النوع- الدرجة العلمية- الحصول على دورات سابقة – مكان الحصول على الدكتوراه):

جدول (4):

يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات المختلفة للبحث

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
57,50%	150	ذكر	النوع
42,50%	110	أنثى	
75,50%	197	نعم	الحصول على دورات سابقة
24,50%	63	لا	
55,50%	145	مدرس	الدرجة العلمية
25,50%	66	أستاذ مساعد	
19%	49	أستاذ	
95,70%	249	داخل مصر	مكان الحصول على الدكتوراه
0,80%	2	أشراف مشترك	
3,50%	9	خارج مصر	
100%	260	المجموع	

يتضح من الجدول (4) السابق أن نسبة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس الذكور أكبر من نسبة أفراد العينة من الإناث؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (57.5%)، (42,50%). كما يتضح من الجدول أن نسبة أفراد العينة الذين حصلوا على دورات أكبر من الذين لم يحصلوا على

دورات؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (75,50%)، (24,50%)، ويتضح أيضًا من الجدول السابق أن نسبة أفراد العينة من حيث مكان لحصول على الدكتوراه كانت للصالح داخل مصر ثم خارج مصر ثم الإشراف المشترك؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (95,70%)، (3,50%)، (0,80%) كما يتضح من الجدو السابق أن نسبة أفراد العينة المدرسين أكبر من نسبة أفراد العينة من الأساتذة والأساتذة المساعدين؛ حيث بلغت النسب على الترتيب، (55,50%)، (25,50%)، (19%).

أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ومعالجة بياناتها إحصائيًا من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) SttistidPckge for Social Sciences الإصدار الأثنان وعشرون. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارة الاستبانة، وهي:

- 1- معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين محاور الاستبانة الفرعية وإجمالي الاستبانة؛ وذلك للتحقق من الصدق الذاتي (الصدق الداخلي) للاستبانة.
- 2- النسب المئوية في حساب التكرارات: حيث تعد النسبة المئوية أكثر تعبيرًا عن الأرقام الخام.
- 3- الوزن النسبي: ويساوي التقدير الرقمي على عدد أفراد العينة، ويساعد الوزن النسبي في تحديد مستوى الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة وترتيبها حسب وزنها النسبي لكل عبارة؛ حيث يتم حساب الوزن النسبي لكل عبارة عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة من الاستجابات الخمسة وفقًا لطريقة (ليكرت Method Likert)، فالاستجابة (مهمة بدرجة كبيرة) تعطي الدرجة (3)، والاستجابة (مهمة بدرجة متوسطة) تعطي الدرجة (2)، والاستجابة (مهمة بدرجة قليلة) تعطي الدرجة (1)، ويضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة وجمعها وقسمتها على إجمالي أفراد العينة يعطي ما يسمى بالوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة. ويتضح ذلك كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي لكل عبارة} = \frac{(3 \times \text{تكرار كبيرة}) + (2 \times \text{تكرار متوسطة}) + (1 \times \text{تكرار قليلة})}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد تحدد مستوى الموافقة الذي يعني تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على تحقق العبارة من حيث كونها (مهمة بدرجة كبيرة-مهمة بدرجة متوسطة-مهمة بدرجة قليلة) من خلال العلاقة التالية⁽⁹⁸⁾:

ن - 1

$$\text{مستوى الموافقة} = \frac{\text{ن}}{\text{ن}}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (3) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:



جدول رقم (5)

يوضح مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة

المدى	مستوى الاستجابة
من 1 وحتى (1 + 0.66) أي 1.66	مهمة بدرجة قليلة
من 1.67 وحتى (1.67 + 0.66) أي 2.33	مهمة بدرجة متوسطة
من 2.34 وحتى (2.34 + 0.66) أي 3 تقريباً	مهمة بدرجة كبيرة

4- اختبار التواء غير المعتمد (T – test)؛ وذلك لقياس الفروق بين متوسطين غير معتمدين Independent Simple T – Test؛ حيث يتم دراسة الفروق بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، وقد استخدم البحث اختبار التواء لقياس الفروق بين متوسطي درجات استجابات عينة البحث، وذلك بالنسبة لمتغير النوع (ذكر- أنثى) والحصول على دورات سابقة (نعم -لا).

5- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way A nova) لمعرفة الفروق بين استجابات فئات العينة بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (مدرس – أستاذ مساعد - أستاذ)، وذلك لأنها متغيرات ثلاثية. ومكان الحصول على الدكتوراه (داخل مصر – إشراف مشترك – خارج مصر)

خطوات تطبيق البحث:

تم تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية في الفترة من شهر مارس للعام الدراسي 2020-2021م إلى شهر يونية من نفس العام بطريقة مقصودة على (275) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عينة البحث، حيث كان المردود منها (264) مفردة بفاقد (11) مفردة، وتم استبعاد (4) مفردة نظراً لعدم استكمال بياناتها الأولية أو أحد بنودها؛ حيث بلغ حجم العينة النهائي (260) مفردة، وهي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي البالغ (706) مفردة.

نتائج البحث الميدانية وتفسيرها:

في هذا الجزء من البحث يتم معالجة الاستبانة بطريقة تفصيلية عن طريق وصف وتفسير النتائج طبقاً لمدى الموافقة على محاور الاستبانة الخمسة تبعاً لاستجابة أفراد العينة وترتيبها حسب أوزانها النسبية، ووصف وتفسير النتائج إجمالياً لمحاور البحث الخمسة في ضوء متغيرات البحث المستقلة باستخدام اختبار التواء غير المعتمد Independent Samples t – test في حالة متغير النوع، والحصول على دورات. ثم وصف وتفسير النتائج إجمالياً لمحاور البحث الخمسة في ضوء متغيرات البحث المستقلة باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way A nova) في حالة متغير الدرجة ومكان الحصول على الدكتوراه. وسيتم عرض ذلك على النحو التالي:

أولاً-نتائج البحث طبقاً لترتيب الوزن النسبي للكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية:

أ. النتائج الخاصة بترتيب محاور الاستبانة من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل محور ونسبة الموافقة عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على المحاور الخمسة مجملة.

جدول (6):

يوضح اجمالي استجابات أفراد العينة على مجموع محاور الاستبانة

م	المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارة المحور	النسبة المئوية للموافقة على المحور	ترتيب المحور على حسب متوسط الأوزان النسبية لعبارة المحور	درجة الموافقة على كل محور من محاور الاستبانة ومجموعها
1	الأول	2,7455	91,50	5	مهمة بدرجة كبيرة
2	الثاني	2,7550	91,83	2	مهمة بدرجة كبيرة
3	الثالث	2,7692	92,30	1	مهمة بدرجة كبيرة
4	الرابع	2,7500	91,66	3	مهمة بدرجة كبيرة
5	الخامس	2,7476	91,58	4	مهمة بدرجة كبيرة
	إجمالي الاستبانة	2,7535	91,78	91.50	

يتضح من الجدول (6) السابق أن مجمل المحاور مهمة بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر عينة البحث، وكان ترتيبها كالتالي: المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية، ثم المحور الثاني الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي، يليه المحور الرابع الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع، ثم المحور الخامس الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم، وفي المرتبة الأخيرة المحور الأول الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال التعليم؛ حيث تراوحت متوسط الأوزان النسبية لعبارة تلك المحاور بين (2.76)، و (2.74).

ويمكن تفسير ذلك في ضوء أهمية جميع الاحتياجات التدريبية التي اشتملتها أداة الدراسة في محاورها الخمسة، ودورها الكبير في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة، كما أن عضو هيئة

التدريس بكلية التربية صاحب رسالة ومهنة سامية ، وهذا يتطلب منه الامام بقدر كبير من المعرفة العلمية والتربوية المتعلقة بتلك الاحتياجات التدريبية ، ليبقى على تواصل بما يُستجد في مهنته ويطور نفسه باستمرار ، ويطلع على كل ما هو جديد ومطلوب في مجال تحقيق مفهوم الجامعة المنتجة ؛ ولذا فإن حاجة عضو هيئة التدريس المهنية لا بد أن تشمل في مضمونها الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة .

وجاء المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية في الترتيب الأول على مستوى المحاور الخمسة المدرجة بالأداة ؛ وهذا قد يرجع إلى أن مجال الإدارة والقيادة الجامعية يعد من أهم المجالات الجامعية ، والذي يتوقف عليه نجاح تحقيق باقي المجالات ، كما يتوقف عليه نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها الرئيسية ، فالإدارة الجامعية وقياداتها الناجحة تعد الأداة الرئيسية في عملية التقدم والتطور الجامعي ؛ ومن خلالها تحافظ الجامعة على مستواها ومكانتها بين الجامعات ، كذلك من خلالها تستطيع الجامعة أن تتحول إلى صيغة الجامعة المنتجة . وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة إيمان عبد الفتاح (2019)، ودراسة أحمد العنزي (2019)، ودراسة أحمد برهوم (2017)، ودراسة أبو إيلينين (2016) AbouElenein؛ حيث أشاروا إلى تأكيد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أهمية جميع المحاور والمجالات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لهم، حيث حصلت جميع المحاور على درجة حاجة مرتفعة.

ب. النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الأول الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال التعليم، حسب أوزانها النسبية:

جدول (7)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة والترتبة على المحور الأول (ن=260)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	مهمة بدرجة	درجة الأهمية
1	تطوير أساليب التعلم الابتكاري والإبداعي	2,83	0,430	2	كبيرة	
2	توظيف مهارات العرض الفعال	2,67	0,575	10	كبيرة	
3	تشخيص المشكلات التربوية واقتراح أساليب التعامل معها	2,87	0,391	1	كبيرة	
4	نشر ثقافة توفير واستقبال التغذية الراجعة	2,75	0,524	6	كبيرة	
5	تشخيص ومعالجة مشكلات الطلاب بطيء التعلم	2,66	0,584	11	كبيرة	

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	مهمة بدرجة	درجة الأهمية
6	توظيف تعدد وتنوع طرق التقويم	2,73	0,486	8	كبيرة	
7	ربط محتوى التدريس بمجالات سوق العمل	2,77	0,466	5	كبيرة	
8	ربط المنهج الدراسي بفلسفة وأهداف الجامعة المنتجة	2,60	0,591	12	كبيرة	
9	ربط التدريب الميداني بمكونات مواقع العمل المتوقعة	2,81	0,475	3	كبيرة	
10	التعرف على استراتيجيات التحفيز والتشجيع للطلاب	2,78	0,469	4	كبيرة	
11	ربط المنهج الدراسي بأنشطة دراسية لتعزيز النمو الأكاديمي للطلاب	2,73	0,494	8	كبيرة	
12	التعرف على استراتيجيات تطبيق الأفكار وتحويلها لمشروع تربوي منتج	2,75	0,468	6	كبيرة	
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور		2,7455		مهمة بدرجة كبيرة		

يتضح من الجدول (7) السابق حسب استجابات أفراد العينة أن متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال التعليم بلغ (2,7455 من 3)؛ مما يعني أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أن المحور الأول مهم بدرجة (كبيرة)، وعلى مستوى العبارات فقد تراوحت الأوزان النسبية ما بين (2.60- 2.87) درجة من (3)، كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (0,391-0,591). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية يدركون أهمية وضرورة التدريب على الاحتياجات التدريبية في مجال التعليم، وإكسابهم المعارف والمهارات والممارسات اللازمة في العملية التعليمية والمرتبطة بمفهوم الجامعة المنتجة؛ وهذا لا يتحقق إلا من خلال تدريب متواصل ودائم لأعضاء هيئة التدريس حتى يتمكنوا من تحقيق هذه الاحتياجات وبشكل أساسي ضمن أدوارهم الجامعية. لذا يرى الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب على هذا المجال، والحاجة الماسة له نظراً لتأثيره المباشر على العملية التعليمية، وإسهامه بدور كبير في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة في مجالها التعليمي.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة أحمد العنزي (2019)، ودراسة إيمان عبد الفتاح (2019)، ودراسة مهدي بدرانة (2018)، ودراسة أحمد برهوم (2017)، ودراسة كال مان Kal (2013) man، ودراسة بحراني وآخرون (Bahrani and Others (2011)؛ حيث أشاروا إلى وجود حاجة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على الاحتياجات التدريبية في مجال التعليم والتدريب،

وجاءت هذه الحاجة بدرجة موافقة كبيرة .

كما يتضح من الجدول (7) السابق أن أكثر العبارات التي تعكس أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة البحث:

- جاءت في الترتيب الأول: تشخيص المشكلات التربوية واقتراح أساليب التعامل معها، بوزن نسبي (2.87) مهمة بدرجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الثاني: تطوير أساليب التعلم الابتكاري والإبداعي، بوزن نسبي (2.83) مهمة بدرجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الثالث: ربط التدريب الميداني بمكونات مواقع العمل المتوقعة، بوزن نسبي (2.81) مهمة بدرجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الرابع: التعرف على استراتيجيات التحفيز والتشجيع للطلاب، بوزن نسبي (2.78) مهمة بدرجة كبيرة.
- ج. النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثاني الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي، حسب أوزانها النسبية:

جدول (8)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة والرتبة على المحور الثاني (ن=260)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة أهمية مهمة بدرجة
1	امكانية تحديد البحوث ذات الطبيعة المنتجة	2,75	0,492	10	كبيرة
2	التمكن من توظيف المهارات اللازمة للبحث التشاركي	2,67	555,0	12	كبيرة
3	التعرف على خبرات الجامعة المنتجة في دول متقدمة	2,59	0,599	13	كبيرة
4	القدرة على توظيف واستثمار البحوث التربوية	2,76	0,488	8	كبيرة
5	تحديد أولويات البحوث في ضوء المتطلبات التنموية للمجتمع	2,76	0,453	8	كبيرة
6	التمكن من مهارات انتاج بحوث الفعل	2,70	0,545	11	كبيرة
7	القدرة على تسويق البحوث المجتمعية المنتجة	2,79	0,454	4	كبيرة

م	العبرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الأهمية
8	تحديد نوعيات البحوث التي يتطلبها سوق العمل	2,80	0,446	3	كبيرة
9	توجيه أبحاث طلاب الدراسات العليا لمواجهة المشكلات والقضايا المجتمعية	2,85	0,411	1	كبيرة
10	التعرف على كيفية الحصول على الدورات التدريبية والتطويرية المتعلقة بمجالات الجامعة المنتجة	2,79	0,471	5	كبيرة
11	التعرف على استراتيجيات تقويم البحوث والمشروعات التربوية	2,78	0,450	6	كبيرة
12	التعرف على إدارة وتنظيم المؤتمرات العلمية والمشاركة فيها محليا ودوليا	2,82	0,427	2	كبيرة
13	التعرف على طرق بناء وإدارة الفرق البحثية	2,77	0,446	7	كبيرة
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور		2,7550	مهمة بدرجة كبيرة		

يتضح من الجدول (8) السابق حسب استجابات أفراد العينة أن متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الثاني الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي بلغ (2,7550 من 3)؛ مما يعني أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أن المحور الثاني مهم بدرجة (كبيرة)، وعلى مستوى العبارات فقد تراوحت الأوزان النسبية ما بين (2.85- 2.59) درجة من (3). كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (411، -599). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية يدركون أهمية هذه الاحتياجات التدريبية في تحقيق مفهوم الجامعة المنتجة في مجالها الخاص بالبحث العلمي؛ حيث أن أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة وبكليات التربية بصفة خاصة هم أكثر الفئات المجتمعية احساساً وشعوراً بتلك الاحتياجات، باعتبارهم أكثر الفئات مشاركة في برامج التنمية المهنية، وفي دورات وفعاليات التنمية المجتمعية، وأكثر الفئات قدرة على تنظيم تلك البرامج والدورات، كما أنهم الفئة المنوطة بإجراء البحث العلمي وتحقيقه؛ من خلال مناهجه وأساليبه المختلفة؛ لذلك فهم على وعي كبير بأهمية تلك الاحتياجات في تحقيق مفهوم الجامعة المنتجة في جانبها الخاص بالبحث العلمي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة أحمد العنزي (2019)، ودراسة إيمان عبد الفتاح (2019)، ودراسة أحمد برهوم (2017)، ودراسة عبيدة و مناوار (Abida and Munawar 2012)، ودراسة زليك (2012) Zeleke؛ حيث أشاروا إلى وجود حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس على الاحتياجات التدريبية البحثية، وجاءت هذه الحاجة بدرجة كبيرة.

كما يتضح من الجدول (8) السابق أن أكثر العبارات التي تعكس أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة البحث:

- جاءت في الترتيب الأول: العبارة: توجيه أبحاث طلاب الدراسات العليا لمواجهة المشكلات والقضايا المجتمعية، بوزن نسبي (2,85) مهمة بدرجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الثاني: العبارة: التعرف على إدارة وتنظيم المؤتمرات العلمية والمشاركة فيها محلياً ودولياً، بوزن نسبي (2,82) مهمة بدرجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الثالث: العبارة: تحديد نوعيات البحوث التي يتطلبها سوق العمل، بوزن نسبي (2,80) مهمة بدرجة كبيرة.
 - وجاء في الترتيب الرابع: العبارة: القدرة على تسويق البحوث المجتمعية المنتجة، بوزن نسبي (2,79) مهمة بدرجة كبيرة.
- د. النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية، حسب أوزانها النسبية:

جدول (9)

الوزن النسبي ومستوى الموافقة والترتبة على المحور الثالث (ن=260)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الأهمية
1	توظيف مهارات إدارة الوقت وتنظيم العمل بكفاءة وفاعلية	2,60	0,591	8	كبيرة
2	فهم كيفية تطوير القسم العلمي من منظور الجامعة المنتجة	2,72	0,523	7	كبيرة
3	التعرف على كيفية وجود بيئة دافعة لمبادرات التطوير والتميز	2,78	0,481	4	كبيرة
4	التمكن من مهارات إدارة الجامعة المنتجة	2,81	0,450	3	كبيرة
5	التعرف على استراتيجيات التخطيط الجيد المتسق مع مبادئ الجامعة المنتجة	2,86	0,378	2	كبيرة
6	استحداث برامج تربوية جديدة تتسق مع الجامعة المنتجة	2,89	0,335	1	كبيرة

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	مهمة بدرجة	درجة الأهمية
7	فهم بيئات التعلم الداعمة للإبداع والابتكار	2,75	0,466	5	كبيرة	
8	القدرة على توظيف أساليب النظم الحديثة في الإدارة	2,74	0,548	6	كبيرة	
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور		2,7692	مهمة بدرجة كبيرة			

يتضح من الجدول (9) السابق حسب استجابات أفراد العينة أن متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية بلغ (2,7692 من 3)؛ مما يعني أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أن المحور الثالث مهم بدرجة (كبيرة)، وعلى مستوى العبارات فقد تراوحت الأوزان النسبية ما بين (2.89- 2.60) درجة من (3)، كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (335. - 591). وقد يرجع السبب في ارتفاع درجة أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بدورهم الكبير في هذا المجال، فهم المنوطون بالعمليات الإدارية الجامعية، والتعامل مع إدارة الأزمات، ومعالجة القضايا الإدارية والتعامل معها، وبناء وإدارة فرق العمل، واتخاذ خطوات القرارات الإدارية السليمة؛ ولذلك يرى هؤلاء الأعضاء أهمية حصولهم على التدريب المناسب والفعال لكيفية تحقيق تلك المهام الإدارية؛ حيث تمثل تلك المهام احتياجات تدريبية هامة وضرورية لتحقيق صيغة الجامعة المنتجة في جانبها الإداري والقيادي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراستي أحمد العنزي (2019)، وأحمد برهوم (2017)؛ حيث أشارتا إلى وجود حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالمهارات القيادية والإدارية، وجاءت هذه الحاجة بدرجة كبيرة.

كما يتضح من الجدول (9) السابق أن أكثر العبارات التي تعكس أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة البحث:

- جاءت في الترتيب الأول: العبارة: استحداث برامج تربوية جديدة تتسق مع الجامعة المنتجة، بوزن نسبي (2,89) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثاني: العبارة: التعرف على استراتيجيات التخطيط الجيد المتسق مع مبادئ الجامعة المنتجة، بوزن نسبي (2,86) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثالث: العبارة: التمكن من مهارات إدارة الجامعة المنتجة، بوزن نسبي (2,81) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الرابع: العبارة: التعرف على كيفية وجود بيئة دافعة لمبادرات التطوير والتميز، بوزن نسبي (2,78) مهمة بدرجة كبيرة.

٥. النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الرابع الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع، حسب أوزانها النسبية:

جدول (10):

الوزن النسبي ومستوى الموافقة والترتبة على المحور الرابع (ن=260)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الأهمية مهمة
1	التعرف على أساليب استثمار المعلومات المتعلقة بالمجتمع المحلي	2,77	0,468	4	كبيرة
2	تصميم أدوات قياس الأداء الاقتصادي للخدمات التعليمية المقدمة من المؤسسات التعليمية	2,68	0,552	11	كبيرة
3	التدريب على صياغة وتقديم الاستشارات والخدمات المجتمعية	2,76	0,472	5	كبيرة
4	فهم كيفية تطوير المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص الجامعية	2,72	0,491	7	كبيرة
5	تشخيص مشكلات المجتمع والأسهام في تقديم معالجات مقترحة لها	2,72	0,523	7	كبيرة
6	اكتساب مهارات المشاركة في البرامج التدريبية للخريجين	2,72	0,499	7	كبيرة
7	التعرف على أساليب المشاركة في برامج التوعية وتعليم الكبار	2,85	0,402	1	كبيرة
8	التعرف على أساليب المشاركة في البرامج الدراسية المسائية لأفراد المجتمع	2,75	0,494	6	كبيرة
9	المشاركة في الأنشطة والفعاليات وورش العمل العامة الموجهة لخدمة المجتمع	2,70	0,522	10	كبيرة
10	التمكن من مهارات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي	2,78	0,424	3	كبيرة
11	التعرف على أساليب تدريب المعلمين لاطلاعهم على كل ما هو جديد في المجال التربوي	2,82	0,439	2	كبيرة
	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	2,7500			مهمة بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول (10) السابق حسب استجابات أفراد العينة أن متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الرابع الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع بلغ (2,7500 من 3): مما يعني أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أن المحور الرابع مهم بدرجة (كبيرة)، وعلى مستوى العبارات فقد تراوحت الأوزان النسبية ما بين (2,68- 2,85) درجة من (3)، كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (402. - 552.) . وقد يرجع السبب في ارتفاع درجة أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بدورهم الكبير في المجتمع المحيط ، وتقديم ما يُسهم على تحقيق التواصل الفعال مع المجتمع وتطويره ؛ ولذلك يرى هؤلاء الأعضاء أهمية حصولهم على التدريب المناسب والفعال لكيفية تحقيق التواصل الدائم مع المجتمع ، وخدمة مؤسساته وأفراده ، كما يرون أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع في مساعدتهم على قيامهم بتلك المهام ؛ ومن ثم الإسهام في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة في مجالها الخاص بخدمة المجتمع . وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراستي إيمان عبد الفتاح (2019) ، والعُتيبي (2015) Sarah AL – Otaibi ؛ بينما تختلف تلك النتيجة مع نتائج دراسة مهدي بدرانة (2018) التي توصلت إلى حصول الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع على درجة (متوسطة) .

كما يتضح من الجدول (10) السابق أن أكثر العبارات التي تعكس أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة البحث:

- جاءت في الترتيب الأول: العبارة: التعرف على أساليب المشاركة في برامج التوعية وتعليم الكبار، بوزن نسبي (2,85) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثاني: العبارة: التعرف على أساليب تدريب المعلمين لاطلاعهم على كل ما هو جديد في المجال التربوي، بوزن نسبي (2,82) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثالث: العبارة: التمكن من مهارات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي، بوزن نسبي (2,78) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الرابع: العبارة: التعرف على أساليب استثمار المعلومات المتعلقة بالمجتمع المحلي، بوزن نسبي (2,77) مهمة بدرجة كبيرة.

و. النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الخامس الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم، حسب أوزانها النسبية:

جدول (11):

الوزن النسبي ومستوى الموافقة والترتبة على المحور الخامس (ن=260)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الأهمية بدرجة كبيرة
1	التعرف على إجراءات وأساليب التعليم المبرمج وتطبيقاته في التعليم الجامعي المنتج	2,73	0,507	8	كبيرة
2	تصميم برامج تعليمية توظف التقنيات الحديثة في تحقيق أهداف الجامعة المنتجة	2,71	0,541	10	كبيرة
3	التمكن من مهارات البحث عن طريق شبكة الإنترنت	2,71	0,518	10	كبيرة
4	اكتساب مهارات التعامل الفعال مع البريد الإلكتروني	2,75	0,484	6	كبيرة
5	اكتساب الطلاب مهارات توظيف التكنولوجيا	2,73	0,478	8	كبيرة
6	التمكن من مهارات التخطيط العلمي المواكب للتطورات العلمية والتكنولوجية	2,71	5,41	10	كبيرة
7	توظيف مهارات استخدام الكتب والمراجع الإلكترونية	2,75	0,474	6	كبيرة
8	التعرف على أنماط التفاعل والاتصال في بيئة التعلم الإلكترونية	2,77	0,457	4	كبيرة
9	التعرف على كيفية إعداد وتصميم المواقع الإلكترونية التعليمية وإدارتها	2,67	0,596	13	كبيرة
10	التعرف على كيفية إدارة المناقشات العلمية الإلكترونية بكفاءة وفاعلية	2,80	0,431	2	كبيرة
11	التمكن من مهارات بث المحاضرات عن بعد بصورة إلكترونية	2,80	0,444	3	كبيرة
12	توظيف مهارات المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعات بصورة إلكترونية Online	2,77	0,484	4	كبيرة
13	تطوير أساليب التقويم والامتحانات في ضوء النظم التكنولوجية الحديثة	2,82	0,412	1	كبيرة
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور		2,7476	مهمة بدرجة كبيرة		

يتضح من الجدول (11) السابق حسب استجابات أفراد العينة أن متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الخامس الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم بلغ (2,7476 من 3)؛ مما يعني أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أن المحور الخامس مهم بدرجة (كبيرة)، وعلى مستوى العبارات فقد تراوحت الأوزان النسبية ما بين (2,67- 2,82) درجة من (3)، كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (0,412 - 0,596). وقد يرجع السبب في ارتفاع درجة أهمية الحاجات التدريبية المندرجة تحت مجال تكنولوجيا التعليم إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية يدركون أهمية هذا المجال : حيث

ينتشر استخدام برامج وتطبيقات الحاسوب في مؤسسات التعليم العالي ، نظراً لتحول الكثير من الجامعات إلى تفعيل التعليم الإلكتروني ، وحث أعضاء هيئة التدريس على استخدامه ؛ مما جعل هذا النوع من التعليم يعتمد علي التكنولوجيا بأساليبها ووسائطها المختلفة ؛ لذا فإن عينة البحث تعتبر جميع الاحتياجات التدريبية المندرجة في هذا المجال من الموضوعات ذات الأهمية العالية لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة . وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة أحمد العنزي (2019) ، ودراسة أبو إيلينين (2016) AbouElenein ، ودراسة بحراني وآخرون (2011) Bahrani and Others .

كما يتضح من الجدول (11) السابق أن أكثر العبارات التي تعكس أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاص بالاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة البحث:

- جاءت في الترتيب الأول: العبارة: تطوير أساليب التقويم والامتحانات في ضوء النظم التكنولوجية الحديثة، بوزن نسبي (2,82) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثاني: العبارة: التعرف على كيفية إدارة المناقشات العلمية الإلكترونية بكفاءة وفاعلية، بوزن نسبي (2,80) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الثالث: العبارة: التمكن من مهارات بث المحاضرات عن بعد بصورة إلكترونية، بوزن نسبي (2,80) مهمة بدرجة كبيرة.
- وجاء في الترتيب الرابع: العبارة: التعرف على أنماط التفاعل والاتصال في بيئة التعلم الإلكترونية، بوزن نسبي (2,77) مهمة بدرجة كبيرة.

ثانيًا: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الاستجابة على محاور الاستبانة بحسب متغيرات: (النوع، والحصول على دورات سابقة، والدرجة العلمية، ومكان الحصول على الدكتوراه):-

- أ- النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الاستجابة على محاور الاستبانة بحسب متغير النوع (ذكر-أنثى)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (12):

يوضح نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين $t-test$ لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاه نحو الاستجابة على محاور الاستبانة حسب متغير النوع (ن=260).

المحاور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة التاء	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكر	150	33,21	3,142	1,309	غير دالة
	أنثى	110	32,58	4,630		
المحور الثاني	ذكر	150	36,07	3,585	1,160	غير دالة
	أنثى	110	35,47	4,672		

المحاور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة التاء	مستوى الدلالة
المحور الثالث	ذكر	150	22,21	2,669	0,420	غير دالة
	أنثى	110	22,07	2,660		
المحور الرابع	ذكر	150	30,50	3,140	1,348	غير دالة
	أنثى	110	29,91	3,923		
المحور الخامس	ذكر	150	35,94	4,124	0,945	غير دالة
	أنثى	110	35,42	4,751		
المجموع الكلي للاستبانة	ذكر	150	157,93	14,677	1,206	غير دالة
	أنثى	110	155,45	18,446		

يتضح من الجدول (12) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكر-انثى) بالنسبة لإجمالي مجموع محاور الاستبانة وكذلك بين محاورها الفرعية؛ حيث جاءت قيمة (ت) (1,206)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05). ويمكن تفسير عدم وجود فروق في الاستجابة بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس إلى اقتناع جميع أفراد العينة بأهمية تلك الاحتياجات التدريبية، وأهمية تلبيةها من جانب أعضاء هيئة التدريس جميعاً، فموضوع الاحتياجات التدريبية يُشغل بال كلاً من الجنسين على قدر من المساواة، فكل من الذكور والإناث يندمجون في العمل سوية تحت ظل أنظمة وقوانين ولوائح جامعية واحدة، فهم سواء في الحقوق والواجبات والمهام والأنشطة والأدوار التي يقوموا بها تجاه تلبية تلك الاحتياجات وتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة، كما أن كلاً من الذكور والإناث يُشاركون بالتساوي في البرامج التدريبية المهنية والحصول عليها، وبالتالي فهم على وعي وإدراك بجميع الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق مفهوم الجامعة المنتجة. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة تغريد الجبور (2020)، ودراسة أحمد العنزى (2019)، ودراسة إيمان عبد الفتاح (2019)، ودراسة أحمد برهوم (2017)؛ حيث أشارت تلك الدراسات إلى أن متغير النوع هو متغير غير مؤثر في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التدريبية في جميع محاور ومجالات الدراسة.

ب-النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الاستجابة على محاور الاستبانة بحسب متغير الحصول على دورات سابقة (نعم -لا)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (13):

يوضح نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين t -test لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاه نحو الاستبانة على محاور الاستبانة حسب متغير الحصول على دورات سابقة (ن=260).

المحاور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة التاء	مستوى الدلالة
المحور الأول	نعم	197	32,83	4,056	0,880	0,380
	لا	63	33,32	33,32		
المحور الثاني	نعم	197	35,72	4,281	0,695	0,488
	لا	63	36,13	36,13		
المحور الثالث	نعم	197	22,14	2,813	0,180	0,858
	لا	63	22,21	22,21		
المحور الرابع	نعم	197	30,14	3,611	0,879	0,380
	لا	63	30,59	3,119		
المحور الخامس	نعم	197	35,51	4,534	1,341	0,181
	لا	63	36,37	3,912		
المجموع الكلي للاستبانة	نعم	197	156,34	17,021	0,956	0,340
	لا	63	158,60	14,222		

يتضح من الجدول (13) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الحصول على دورات سابقة (نعم - لا) بالنسبة لإجمالي مجموع محاور الاستبانة وكذلك بين محاورها الفرعية، حيث جاءت قيمة (ت) (0,956)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,05).

ويمكن تفسير عدم وجود فروق في الاستجابة بين الحاصلين على دورات سابقة وغير الحاصلين عليها من أعضاء هيئة التدريس إلى (ما سبق ذكره) اقتناع جميع أفراد العينة بأهمية تلك الاحتياجات التدريبية، وأهمية تلبيةها من جانب الجميع؛ حيث أن جميع الأعضاء يعملون تحت ظل أنظمة وقوانين ولوائح جامعية واحدة، وكلهم سواء في الحقوق والواجبات والمهام الجامعية، وبالتالي فكل منهم يجب أن يُشارك في الحصول على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة في مجالاتها الخمسة المذكورة بالبحث. وتختلف تلك النتيجة مع نتائج دراسة مهدي بدرانة (2018) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزي لمتغير الحصول على التدريب السابق؛ وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على تدريب سابق.

ج-النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة لإجمالي محاور الاستبانة بحسب متغير الدرجة العلمية: وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (14):

الفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية (ن=260).

المحاور	الدرجة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الفاء	مستوى الدلالة
المحور الأول	مدرس	145	32,56	3,970	2,659	0,072
	استاذ مساعد	66	33,86	3,314		
	استاذ	49	32,86	4,010		
المحور الثاني	مدرس	145	35,35	4,184	3,033	0,051
	استاذ مساعد	66	36,83	3,096		
	استاذ	49	35,82	4,729		
المحور الثالث	مدرس	145	21,94	2,663	1,700	0,185
	استاذ مساعد	66	22,67	2,093		
	استاذ	49	22,08	3,239		
المحور الرابع	مدرس	145	29,92	3,455	1,959	0,143
	استاذ مساعد	66	30,94	3,127		
	استاذ	49	30,31	3,996		
المحور الخامس	مدرس	145	35,48	4,502	1,801	0,167
	استاذ مساعد	66	36,59	3,428		
	استاذ	49	35,24	5,126		
المجموع الكلي للاستبانة	مدرس	145	155,26	16,536	2,759	0,065
	استاذ مساعد	66	160,89	12,596		
	استاذ	49	156,31	19,590		

يتضح من الجدول (14) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (مدرس – أستاذ مساعد -أستاذ) بالنسبة لإجمالي مجموع محاور الاستبانة وكذلك بين محاورها الفرعية ؛ حيث جاءت قيمة (ف) (2,759)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

ويُمكن تفسير عدم وجود فروق في الاستجابة بين الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين من أعضاء هيئة التدريس إلى وعي وإدراك الجميع بأهمية الاحتياجات التدريبية المندرجة بأداة البحث ، وأهمية تلبيتها من جانب الجميع ؛ من أجل المشاركة في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة في مجالاتها المختلفة المذكورة في البحث ، كما قد يُفسر أيضاً في ضوء تشابه الأعباء والمهام التعليمية والبحثية والإدارية لجميع الأعضاء من الدرجات العلمية الثلاث ؛ مما أدى إلى تقارب استجاباتهم نحو أهمية تلك الاحتياجات . وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة تفريد الجبور (2020) ، ودراسة أحمد العنزي (2019) ، ودراسة أحمد برهوم (2017) ؛ حيث توصلت تلك الدراسات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير الدرجة العلمية أو الرتبة العلمية بين استجابات وتقديرات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التدريبية في جميع مجالات الدراسة .

د-النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة لإجمالي محاور الاستبانة بحسب متغير مكان الحصول على الدكتوراه: وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (15):

الفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حسب مكان الحصول على الدكتوراه (ن=260).

المحاور	مكان الحصول على الدكتوراه	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الفاء	مستوى الدلالة
المحور الأول	داخل مصر	249	32,99	3.904	.531	.589 غير دالة
	اشراف مشترك	2	30,50	2.121		
	خارج مصر	9	32,33	2.062		
المحور الثاني	داخل مصر	249	35,84	4.141	.478	.621 غير دالة
	اشراف مشترك	2	33,00	1.414		
	خارج مصر	9	35.89	2.421		
المحور الثالث	داخل مصر	249	22.22	2.620	2.354	.097 غير دالة
	اشراف مشترك	2	19.00	4.243		
	خارج مصر	9	21.00	3.162		
المحور الرابع	داخل مصر	249	30.25	3.527	.005	.995 غير دالة
	اشراف مشترك	2	30.50	2.121		
	خارج مصر	9	30.22	3.153		
المحور الخامس	داخل مصر	249	35.80	4.368	1.019	.362 غير دالة
	اشراف مشترك	2	35.50	3.536		

المحاور	مكان الحصول على الدكتوراه	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الفاء	مستوى الدلالة
	خارج مصر	9	33.67	5.339		
	داخل مصر	249	157.09	16.537		
المجموع الكلي للاستبانة	اشراف مشترك	2	148.50	.707	.518	.597
	خارج مصر	9	153.11	13.578		غير دالة

يتضح من الجدول (15) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الحصول على الدكتوراه (داخل مصر – إشراف مشترك – خارج مصر) بالنسبة لإجمالي مجموع محاور الاستبانة وكذلك بين محاورها الفرعية، حيث جاءت قيمة (ف) (0,518) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05). وقد يرجع ذلك إلى اقتناع جميع أفراد العينة بأهمية تلك الاحتياجات التدريبية، وأهمية تليتها من جانب الجميع، سواء الحاصلين على الدكتوراه من داخل مصر أو من خارجها أو الحاصلين عليها من خلال الإشراف المشترك، فجميعهم يندمجون في العمل سوياً تحت ظل أنظمة ولوائح وقوانين جامعية واحدة، فهم سواء في الحقوق والواجبات والمهام والأدوار الجامعية؛ وبالتالي فهم يجب أن يُشاركوا بالتساوي في البرامج التدريبية المهنية والحصول عليها، خاصة البرامج المتعلقة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق منظومة الجامعة المنتجة.

النتائج العامة للبحث:

يتناول البحث في هذا الجزء مجمل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية؛ وذلك من أجل وضع التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة. ويمكن تحديد أهم الاستخلاصات من الإطار الميداني كما يلي:

- 1- أفاد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بموافقهم على درجة الأهمية (الكبيرة) على مجمل المحاور الخمسة التي شملتها أداة البحث، وكان ترتيب هذه المحاور تنازلياً كما يلي: محور الإدارة والقيادة الجامعية، ثم محور البحث العلمي، ثم محور خدمة المجتمع، ثم محور تكنولوجيا التعليم، ثم محور التعليم.
- 2- أفاد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بموافقهم على درجة الأهمية (الكبيرة) على العبارات المندرجة تحت المحاور الرئيسية لأداة البحث، والمتمثلة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة.
- 3- من أهم الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها من قبل أعضاء هيئة التدريس عينة البحث: تشخيص المشكلات التربوية واقتراح أساليب التعامل معها، وتوجيه أبحاث طلاب الدراسات العليا لمواجهة المشكلات والقضايا المجتمعية، واستحداث برامج تربوية جديدة تتسق مع الجامعة المنتجة، والتعرف على أساليب المشاركة في برامج التوعية وتعليم الكبار، وتطوير أساليب التقويم والامتحانات في ضوء النظم التكنولوجية الحديثة.

4- عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة الأهمية للاحتياجات التدريبية المندرجة تحت المحاور الخمسة لأداة البحث؛ وذلك تبعاً لمتغيرات: النوع (ذكور - إناث) ، والحصول على دورات سابقة (نعم - لا) ، والدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) ، ومكان الحصول على الدكتوراه (داخل مصر - إشراف مشترك - خارج مصر) .

توصيات البحث:

بعد استعراض أهم ما توصلت إليه نتائج البحث الميدانية، وفي ضوء الإطار النظري، توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات التي تُساعد على تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة، ويُمكن إجمالها فيما يلي:

- ضرورة استيعاب فلسفة الجامعة المنتجة استيعاباً موضوعياً، يأخذ في الاعتبار أنها لا تختلف عن فلسفة الجامعة التقليدية من حيث الأساس، ولا تتناقض معها؛ بل تُسهل تنفيذ وظائف الجامعة على الوجه المطلوب، وبصورة أكثر ارتباطاً بالمجتمع الذي تتواجد فيه.
- اصدار القوانين والتشريعات من قبل الدولة، والتي تُساعد على تبني صيغة الجامعة المنتجة وتطبيقها.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ وذلك في ضوء احتياجاتهم التدريبية المذكورة في المجالات الخمسة الواردة في الدراسة الميدانية، وهذه المجالات مرتبة تنازلياً كما يلي: مجال الإدارة والقيادة الجامعية، ثم مجال البحث العلمي، ثم مجال خدمة المجتمع، ثم مجال تكنولوجيا التعليم، ثم مجال التعليم.
- قيام كليات التربية بإعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية التي تُقدم لأعضاء هيئة التدريس بها؛ بحيث يتم مراجعتها لتلائم الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها في هذا البحث، والتي من أهمها: تشخيص المشكلات التربوية واقتراح أساليب التعامل معها، وتوجيه أبحاث طلاب الدراسات العليا لمواجهة المشكلات والقضايا المجتمعية، واستحداث برامج تربوية جديدة تتسق مع الجامعة المنتجة، والتعرف على أساليب المشاركة في برامج التوعية وتعليم الكبار ، وتطوير أساليب التقويم والامتحانات في ضوء النظم التكنولوجية الحديثة .
- ربط نظام ترقية أعضاء هيئة التدريس بالدورات التدريبية التي تشمل الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمتطلبات الجامعة المنتجة؛ واعتبار الحصول على تلك الدورات شرط من شروط الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس .
- توفير الموارد البشرية (مثل أصحاب الخبرة والكفاءة) ، والموارد المادية (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 .
- ربط برامج التدريب المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالواقع الفعلي للعمل سواء الحالي أو المستقبلي .

- ضرورة التخطيط العلمي في تدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، لتحقيق التنمية المهنية لهم في ضوء الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها ، واللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة .
- توفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تُساعد أعضاء هيئة التدريس على تنفيذ وتحقيق الاحتياجات التدريبية الواردة في البحث.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للحصول على الدورات التدريبية المتعلقة باحتياجات الجامعة المنتجة، مثل صرف مكافئات وحوافز تشجيعية لذوي الدورات التدريبية الأكثر.
- وجود سياسة موحدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على مستوى كليات التربية بمصر على تحقيق تلك الاحتياجات، وتشرف عليها وزارة التعليم العالي، وتُشارك جميع كليات التربية على مستوى الجمهورية في وضع وصياغة تلك السياسة، وبما يتلاءم مع طبيعة الحياة الجامعية في مصر.
- ضرورة إنشاء مركز تدريب متخصص لتطوير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتدريبهم على كيفية تنفيذ تلك الاحتياجات؛ من أجل التحول لصيغة الجامعة المنتجة.
- تهيئة البيئة ومناخ العمل الجامعي المناسب؛ الذي يُساعد أعضاء هيئة التدريس على تحقيق تلك الاحتياجات التدريبية، وتنفيذها في أدائهم الوظيفي.
- تدريب القيادات الإدارية من أعضاء هيئة التدريس قبل تكليفها على كيفية إدارة الجامعة المنتجة، والتغلب على معوقات تطبيقها.
- تصميم بعض البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تقنيات التعليم والحاسوب والتعليم الإلكتروني، وكيفية الاستفادة من تلك التقنيات في تحقيق الاحتياجات التدريبية في أدائهم الوظيفي.
- استثمار أوقات الفراغ الجامعي والإجازات، لتفعيل الدورات التدريبية المتعلقة بالاحتياجات التدريبية الواردة بالبحث.
- تحديد المعوقات التي قد تعترض سبيل تنفيذ تلك الاحتياجات التدريبية من قبل أعضاء هيئة التدريس، واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.
- تخفيف العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس؛ حتى يتمكن من المشاركة في تنفيذ الاحتياجات التدريبية للجامعة المنتجة.
- تحديد آليات لتقويم ومتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس بعد تنفيذ البرامج التدريبية، وقياس أثر التغيير الذي طرأ على مستوى أدائهم بعد حصولهم على تلك البرامج.

مراجع البحث

- 1- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): تطوير التعليم الجامعي الأزهرى في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيقها. رسالة دكتوراه، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر، صص 19-20.
- 2- عزة أحمد صادق على (2018): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (34)، العدد (11)، الجزء الثاني، ص 75.
- 3- أنظر في ذلك كل من:
 - بثينة حسين عمارة (2002): مخرجات التعليم وسوق العمل. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العالمي السنوي الأول "مستقبل التعليم في مصر بين الجهود الحكومية والخاصة"، في الفترة من 25-26 يونيو، كلية البنات، جامعة عين شمس، المجلد الأول.
 - بوسعادة رشيد، و بوبكر سمير (1999): الجامعة المنتجة -التعليم العالي والبحث العلمي لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الرياض.
 - مناف مرزة نعمه (2019): استراتيجيات تمويل التعليم وامكانيات التحول نحو الجامعة المنتجة وتحقيق التكامل في سوق العمل -تجارب مختارة مع إشارة خاصة للعراق. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد (61)، ص 84.
- 4- شرف إبراهيم الهادي (2011): رؤية استراتيجية لجامعات عربية منتجة ذات جودة تعليمية عالية ونفقات منخفضة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، مجلد (26)، العدد الأول، ص 125.
- 5- فيصل محمد عبد الوهاب، وإبراهيم عثمان حسن (2014): احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في كليات التربية بجامعة السودان في ضوء معايير "إدوارد ديمنج" للجودة: دراسة حالة كليات التربية -جامعة الخرطوم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا بالخرطوم، مجلد (7)، العدد (15)، ص 30.
- 6- أحمد عبد العظيم أحمد سالم (2015): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة -دراسة ميدانية. مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، المجلد (15)، العدد (91)، ص 98.
- 7- شبل بدران، وجمال الدهشان (2001): التجديد في التعليم العالي. دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، ص 72.
- 8- أحمد حمدان محمد برهوم (2017): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية -الجامعة الإسلامية دراسة حالة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة، مجلد (25)، العدد (4)، ص 360.
- 9- أحمد عبد العظيم أحمد سالم (2015): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. مرجع سابق، ص ص 98-99.

- 10- ماهر بن أحمد البحراني (2019): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس - دراسة على أعضاء هيئة التدريس العمانيين بكليات العلوم التطبيقية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية برماح، العدد (38)، ص 121.
- 11- إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن (2019): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، مجلد (46)، ص 19.
- 12- فانتن محمد عزازي (2015): العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد (31)، العدد (4)، الجزء الثاني، ص ص 618-619.
- 13- حسن مختار حسن سليم (2008): الإشراف الفني في التعليم من منظور الجودة الشاملة. مكتبة بيروت، القاهرة، ص 221.
- 14- أمل عبد المطلب سعد (2011): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (75)، الجزء الأول، ص 125.
- 15- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): تطوير التعليم الجامعي الأزهرى في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيقها. مرجع سابق، ص 25.
- 16- عماد محمد عطية (2011): 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 (31)، ص 167.
- 17- جيهان حمد طعمة الفقهاء (2012): دور دائرة العلاقات الدولية والعامية بمؤسسة الإذاعة والتليفزيون الأردنية في تدريب العاملين بإدارتي الأخبار والبرامج، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص 121.
- 18- إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن (2019): مرجع سابق، ص 6.
- 19- محمد عبد السلام حامد وآخرون (2008): تمويل التعليم الجامعي واتجاهاته المعاصرة. دار عالم الكتب، القاهرة، ص 172.
- 20- تغريد فالح الجبور، ومحمد عبود الحراحشة (2020): درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن، ص 7.
- 21- تغريد فالح الجبور، ومحمد عبود الحراحشة (2020): مرجع سابق.
- 22- فاطمة فايز الهرباوى (2020): الجامعات المنتجة: تجارب وتوجهات عالمية وإقليمية: دراسة تحليلية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، غزة، مجلد (4)، العدد (46)، ص ص 135-177.
- 23- عزة أحمد صادق على (2018): مرجع سابق.

- 24- نعيمة على مقداد، ومحمد على عاشور (2018): دور إدارة جامعة اليرموك في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة: العقبات والحلول. المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلد (32)، العدد (126)، ص ص 159-194.
- 25- محمد الجماصي (2014): درجة توافر خصائص الجامعة المنتجة في الجامعات الفلسطينية وسبل تعزيزها. رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 26- محمد ضياء الدين زاهر وآخرون (2013): صيغة الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية: الدواعي والمتطلبات. مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، المجلد الأول، العدد الأول، ص ص 31-80.
- 27- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): مرجع سابق.
- 28- أحمد سلامة العنزي (2019): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم. المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلد (34)، العدد (133)، ص ص 13-57.
- 29- إيمن جميل عبد الفتاح عبد الرحمن (2019): مرجع سابق.
- 30- ماهر بن أحمد البحراني (2019): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة على أعضاء هيئة التدريس العمانيين بكلية العلوم التطبيقية. مرجع سابق، ص ص 103-123.
- 31- مهدي محمد توفيق بدرانة (2018): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية، جامعة مؤتة، الأردن، مجلد (33)، العدد (3)، ص ص 93-120.
- 32- أحمد حمدان محمد برهوم (2017): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية: مرجع سابق، ص ص 347-369.
- 33- Y. AbouElenein (2016): Training Needs for Faculty members: Towards Achieving quality of University Education in the light of Technological Innovations. Educational Research and Reviews, Vol. (11), No. (13), P.P. 1180-1193.
- 34- نبيلة بلعيد سعد شرتيل (2015): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراته، المجلد (2)، العدد (3)، ص ص 52-87.
- 35- Sarah Bent Mohsen AL-Otaibi (2015): Training Needs of Faculty members in the light of Effective Teaching skills at the College of Science – princess Norah Bent Abdul Rahman University. International specialized Educational journal, Vol. (4), No. (6), p.p. 183-201.
- 36- فيصل محمد عبد الوهاب، وإبراهيم عثمان حسن (2014): احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بجامعة السودان في ضوء معايير (إدوارد ديمنج) للجودة: مرجع سابق، ص ص 3-34.

- 37- A. kal man (2013): Comparative Analysis of Trainers Needs in Higher Education Network. SEFI Conference, Leuven, Belgium.
- 38- N. Abida and M. Munawar (2012): Faculty Training and Development in the public sector Universities of Punjab. International journal of Business and social science, Vol. (3), No. (3), p.p. 229-240.
- 39- A. Zeleke (2012): Continuous professional Development program for Higher Education Academics in Ethiopia. Greener Journal of Educational Research, Vol. (2), No. (3), p.p. 27-41.
- 40- T. Bahrani and Others (2011): Identifying the faculty Members Training Need to develop short courses in - service Training: A case study from Mahshar Islamic Azad University. Iran Canadian Academy of oriental and Occidental Culture (Canadian social science), Vol. (7), No. (6), p.p. 187-190.
- 41- محمد ضياء الدين زاهر وآخرون (2013): صيغة الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية-الدواعي والمبررات. مرجع سابق، ص 34.
- 42- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): مرجع سابق، ص 131.
- 43- محمد الجماصي (2014): درجة توافر خصائص الجامعة المنتجة في الجامعات الفلسطينية وسبل تعزيزها. مرجع سابق، ص 95.
- 44- محمد سيف الدين بوفالطة، وعبد النور موساوي (2015): اتجاهات التحول إلى الجامعة المنتجة (الاستثمارية) كمصدر للتمويل الذاتي – دراسة حالة لجامعة منتوري قسنطينة. مجلة العلوم الإنسانية، العدد (43)، ص ص 379-380.
- 45- غادة الوشاحي (2015): تصور مقترح لجامعة منتجة مصرية في ضوء خبرات بعض الدول - جامعة أسيوط أنموذجاً. المجلة التربوية، العدد (42)، ص 272.
- 46- رابية أبو الخير (2016): مدى توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية في الكليات التقنية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين، ص 125.
- 47- فاطمة فايز الهريوى (2020): الجامعات المنتجة - تجارب وتوجهات عالمية وإقليمية. مرجع سابق، ص 120.
- 48- محمد ضياء الدين زاهر وآخرون (2013): مرجع سابق، ص 36.
- 49- نعيمة على مقداد، ومحمد على عاشور (2018): مرجع سابق، ص 171.
- 50- أنظر في ذلك كل من:
- خديجة أحمد بخيت (2000): فعالية الدراسة الجامعية في تنمية بعض المهارات الحياتية – دراسة ميدانية مطبقة على طلاب بعض كليات جامعة حلوان. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي السابع لمركز تطوير التعليم الجامعي، في الفترة من 21-22 نوفمبر، القاهرة، ص 124.

- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): مرجع سابق، ص ص 132-133.
- 51- فاطمة فايز الهريوى (2020): مرجع سابق، ص 121.
- 52- محمد عمر باطويح وآخرون (2012): الجامعة المنتجة اللابحية: صيغة تمويلية مقترحة. مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، اليمن، مجلد (5)، العدد (8)، ص 78.
- 53- عبد العزيز بن على الخليفة (2014): صيغة مقترحة لتفعيل الشراكة المجتمعية للجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، العدد (46)، الرياض، ص 104.
- 54- عزة أحمد صادق على (2018): مرجع سابق، ص 88.
- 55- السعيد محمود السعيد عثمان (2005): الجامعة المنتجة: صيغة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي. حولية كلية المعلمين في أمها، جامعة الملك خالد، العدد (6)، ص ص 161-163.
- 56- محمد سيف الدين بوفالطة، وعبد النور موساوي (2015): مرجع سابق، ص ص 380-382.
- 57- فاطمة فايز الهريوى (2020): مرجع سابق، ص ص 122-124.
- 58- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): مرجع سابق، ص ص 66-127.
- 59- عزة أحمد صادق على (2018): مرجع سابق، ص ص 90-99.
- 60- عزة أحمد صادق على (2018): مرجع سابق، ص ص 86-87.
- 61- تغريد فالح الجبور، ومحمد عبود الحراشنة (2020): مرجع سابق، ص 16.
- 62- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): مرجع سابق، ص ص 187-189.
- 63- فاطمة فايز الهريوى (2020): مرجع سابق، ص 121.
- 64- أنظر في ذلك كلٍ من:
- تغريد فالح الجبور، ومحمد عبود الحراشنة (2020): مرجع سابق، ص ص 20-21.
- فاطمة فايز الهريوى (2020): مرجع سابق، ص 122.
- مروة محمد شبل بلتاجي (2015): تمويل التعليم العالي في مصر: المشاكل والبدايل المقترحة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مجلد (16)، العدد (3)، ص 37.
- 65- أنظر في ذلك كلٍ من:
- محمد سيف الدين بوفالطة، وعبد النور موساوي (2015): اتجاهات التحول إلى الجامعة المنتجة (الاستثمارية) كمصدر للتمويل الذاتي. مرجع سابق، ص ص 383-384.
- الهلالي الشريبي الهلالي (2007): التعليم الجامعي في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين. دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ص 305-306.
- 66- أنظر في ذلك كلٍ من:

- زهير بن عبد الله الدمهورى (2007): توجهات التحول إلى الجامعة الحديثة في عصر المعرفة - تجربة جامعة الملك عبد العزيز. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الجامعات العربية: التحديات وآفاق المستقبلية. الرباط، المملكة المغربية، ص 323.
- يوسف محمود سيد عيد: اتجاهات حديثة لتطوير التعليم الجامعي. بحث مقدم للمجلس الأعلى للجامعات، القاهرة.
- <https://education.ksu.edu.sa/ar> Available at:
Retrieved in: 13\12\2020.
- 67- أنظر في ذلك كلٍ من:
- عزة أحمد صادق على (2018): مرجع سابق، ص ص 89-90.
- جمال رجب محمد عبد الحسيب (2006): مرجع سابق، ص ص 147-156.
- عبد الإله يوسف الخشاب، ومجداد بدر العناد (1997): الجامعة المنتجة: مبرراتها وسبل تطبيقها في التعليم العالي في الوطن العربي. المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد (17)، العدد (2) ص ص 139-140.
- 68- C. Hebert and H. Kulkain (2018): An investigation of foster parent Training needs. Child and family social work, Vol. (23), No. (2), p.p. 265-266.
- 69- A. Gulliver and Others (2018): University staff experiences of students with mental health problems and thair perceptions of staff training needs. Journal of mental health, Vol. (27), No. (3), p. 252.
- 70- أيمن حسن ديوب (2002): التنمية الإدارية وأثرها على تطوير المسار الوظيفي على قطاع الدواء في مصر. رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص 57.
- 71- أحمد عبد العظيم أحمد سالم (2015): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. مرجع سابق، ص 105.
- 72- أحمد حمدان محمد برهوم (2017): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية. مرجع سابق، ص 353.
- 73- حسن مختار حسين سليم (2008): الإشراف الفني في التعليم من منظور الجودة الشاملة. مرجع سابق، ص 221.
- 74- محمد بن حامد محمد البحيري (2011): احتياجات الأستاذ الجامعي التدريبية في مجال التعلم الإلكتروني كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك خالد. مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (115)، ص 141.
- 75- حسن مختار حسين سليم (2008): مرجع سابق، ص ص 222-223.
- 76- إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن (2019): مرجع سابق، ص ص 5-6.

- 77- أحمد حمدان محمد برهوم (2017): مرجع سابق، ص ص 354-353.
- 78- أحمد عبد العظيم سالم (2015): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. مرجع سابق، ص ص 106-108.
- 79- محمد الوزان (1991): الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق بجهاز الشرطة. المجلة العربية للتدريب، المركز العربي للتدريب، الرياض، المجلد (4)، العدد (8)، ص 66.
- 80- حمدان بن أحمد الغامدي (2003): الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (20)، ص 120.
- 81- ماهر بن أحمد البحرائي (2019): مرجع سابق، ص ص 117-119.
- 82- إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن (2019): مرجع سابق، ص ص 12-17.
- 83- أحمد حمدان محمد برهوم (2017): مرجع سابق، ص ص 361-365.
- 84- أحمد سلامة العنزي (2019): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم. مرجع سابق، ص ص 37-43.
- 85- نوف بنت عبد العالي العجمي (2012): الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. مجلة دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد (39)، العدد (1)، ص ص 25-27.
- 86- محمد خميس وآخرون (2009): الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد (36)، ص ص 371-378.
- 87- نبيلة بلعيد سعد شرتيل (2015): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته. مرجع سابق، ص ص 77-81.
- 88- أنظر في ذلك كلٍ من:
- محمد ضياء الدين زاهر وآخرون (2013): مرجع سابق، ص ص 62-70.
- عبد الإله يوسف الخشاب، ومجداد بدر العناد (1997): مرجع سابق، ص 162.
- Ahmed Al Shumaimri and Others (2010): the University Technology Transfer Revolution in Saudi Arabia. Technology Transfer Journal, Vol. (35), No. (6), p. 590.
- 89- تغريد فالح الجبور، ومحمد عبود الحراحشة (2020): درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية. مرجع سابق، ص ص 89-90.

90- أنظر في ذلك كل من:

- جامعة عين شمس (2004): مركز تطوير التعليم الجامعي. توصيات المؤتمر السنوي الحادي عشر (العربي الثالث): التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير، مركز إعداد القادة، القاهرة.
- S. Fair weather James (2002): The Technologies of Faculty productivity. The Journal of Higher Education, Vol. (73), No. (1) , p. 30.
- J. GideonNomdo (2004): Collaborating within “the risk zone”: A critical Refection University of Cape Town. Cape Town, South Africa, Vol. (5), No. (3), p.p. 205-216.
- 91- عزة أحمد صادق على (2018): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. مرجع سابق، ص ص 91-98.
- 92- J. W. Best & J. V. Kahen (1998) : Research in Education . Aviacom Company and Library of Congress,U.S.A., 8thEd., P.377.
- 93- J. W. Best & J. V. Kahen (1998): Op. Cit., P.378.
- 94- انظر في ذلك كل من :-
 - أبو طالب محمد سعيد (1987): الاستبيان في البحوث التربوية والنفسية – بناؤه وتقنيته، حدوده وكفاءته. المجلة العربية للبحوث التربوية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مجلد (7)، العدد (1)، ص 44.
- E. Saris & Others (2004). Methods for Testing and Evaluating survey questionnaires. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sonspp. 275-208.
- 95- محمد الصاوي محمد (1992م): البحث العلمي (أسسه وطريقة كتابته). المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ص 40.
- 96- جمهورية مصر العربية (2020): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية للتعليم العالي، إصدار أكتوبر 2020.
- 97- ل. ر. جاي (1993م): مهارات البحث التربوي. ترجمة جابر عبد الحميد، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 108.
- 98- جابر عبد الحميد جابر، وأحمد خيرى كاظم (1986): مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار النهضة العربية، القاهرة، ص 96