

واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم
- جامعة أم القرى - في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي

إعداد:

د/ مها بنت عبد الله الشريف
(أستاذة الإدارة التربوية والتخطيط المساعد)
جامعة أم القرى بمكة المكرمة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وتحديد الصعوبات التي تواجههم وتحذ من الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لهم في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس الإناث بالكلية الجامعية بالجموم، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة قوامها (٣٠) مفردة من الإناث تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى واقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها في ضوء معايير الجودة الشاملة كان بدرجة متوسطة. حيث تبين أن غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم خلفية كافية لإعداد مقرر المادة وكذلك توصيف المقرر لكافة المقررات التي يتم تدريسها. بينما يوجد ضعف في الميزانية المخصصة للدورات في مجال الجودة. وأن مستوى الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة، وجاءت أهم الصعوبات التي تحد من استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة في مجال الجودة في تعارض أوقات الدورات مع المحاضرات، والعبء التدريسي، وكثرة الأعباء الإدارية. وأوصت الدراسة بضرورة عمل برنامج تدريبي سنوي متكامل لأعضاء هيئة التدريس يهتم بتطويرهم في مجال الجودة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الجودة، الاحتياجات التدريبية، الجودة الشاملة.

Abstract:

This study aimed at identifying the training needs for faculty members in Al Jummum College provided by the quality assurance departments and their units in the light of the quality standards and academic accreditation from the perspective of the faculty members. In addition to identifying the difficulties that are facing them and limiting the benefits of the training programs provided to them. The researcher has adopted descriptive and analytical approach. Study population includes all faculty members. The sample of the study consisted of 30 members, were chosen randomly. A questionnaire was developed to collect data.

The study found that the level of the reality of the training programs provided by the quality assurance departments and their units in the light of the overall quality standards from the point of view of the faculty members was medium. Where it was found that the majority of faculty members have sufficient background to prepare the course's course as well as the description of the course for all courses taught. While there is a weak budget for quality courses. And that the level of difficulties faced by members of the faculty was a medium, and the most important difficulties that limit the use of faculty members. The study has recommended that it is important to develop an annual training program for faculty members to improve their performance in the field of quality and some mechanisms have been put in place to achieve this.

Keywords: Training, quality, Training needs, comprehensive quality.

مقدمة الدراسة:

في ضوء التوجهات العالمية للجودة والاعتماد الأكاديمي مع مطلع القرن الحادي والعشرون بات التحول الوظيفي النوعي للتعليم مطلباً ملحاً، ليس لتعميق وتطوير وظائفها فحسب بل ولتجسيد دورها الريادي والمؤثر في المجتمع ومواءمته مع تطورات العصر ومستجداته. وبالتالي لم يعد مقبولاً في الوقت الحاضر لدى كثير من الأوساط الاجتماعية والاقتصادية وحتى الأكاديمية أن تمارس مؤسسات التعليم العالي وظائفها الأساسية فقط، بل ينبغي أن تسهم في تكوين رأس المال المعرفي، وتنمية الموارد البشرية ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وسوق العمل وبما يواءم التوجهات والمتغيرات المعاصرة لدورها الريادي للإسهام في التنمية المستدامة لمجتمع المعرفة.

ولم يُغفل الدين الإسلامي أهمية إتقان العمل وجودته حيث ركز على ذلك في مواضع عدة منها قوله تعالى: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) (التوبة: ١٠٥) وقوله صلى الله عليه وسلم: " إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (رواه البيهقي). والتعليم في معظم الدول المتقدمة قفز إلى أعلى المقاييس العالمية وحقق إنجازات غير مسبوقة في شتى المجالات العلمية والبحثية والمجتمعية. وتمثل جودة التعليم العالي اليوم أهم التحديات التي تواجه نظم التعليم في جميع دول العالم الثالث، لاسيما أن تقارير المنظمات العالمية تؤكد على ضرورة إعادة النظر في فلسفة التعليم مع التركيز على أهمية وضع معايير أفضل تحقق جودة مخرجات التعليم التي يُتوقع أن تؤدي إلى تنمية شخصية الإنسان لخدمة مجتمعه ودعم ثقافته الوطنية. (الكبيسي والحياني، ٢٠١٢م).

إن تطبيق الجودة بات ضرورة ملحة لمواجهة التحديات والتحولات والمنافسات المحلية والعالمية بين الجامعات من خلال المبادرات البحثية والاختراعات والسبق العلمي والتجارب الناجحة ومدى تحقيقها للجودة وتطبيقها في مؤسساتها. ويعد الاعتماد الأكاديمي مدخلاً لتحقيق الجودة الشاملة، وحافزاً على النهوض بالعملية التعليمية، ومتابعة وتقييم معايير الجودة في الجامعات من خلال الخدمات التي تقدمها للطلاب والمجتمع، وتشجيع الامتياز عن طريق وضع معايير وقواعد عامة لتقويم فعالية التعليم، وتشجيع إصلاح مخرجات الجامعة وتحسينها من خلال الدراسة الذاتية والتخطيط المستمر، بما يضمن للأوساط التعليمية وللأفراد والهيئات والمؤسسات الأخرى أن تلك المؤسسة أو البرنامج المعتمد له أهداف ملائمة ومحددة، يمكن من خلالها تحسين نوعية التعليم وتحقيق ضمان الجودة التعليمية وتحسين الأداء (خليل، ٢٠١١م).

ويُعد التدريب من أهم عناصر الجودة الشاملة حيث ذكرت الحريري (٢٠١٠م) والغامدي (٢٠٠٢م) أنه لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية لكل الأفراد المساهمين في عملية تطوير الجودة وتحديد الجهات المسؤولة عن التدريب، وتحديد المواصفات الواجب توافرها في القائمين على عملية التدريب، والاهتمام بالتخطيط العلمي والعملية المستقبلية لأنشطة التدريب على الجودة الشاملة حيث يمثل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي ليس لكونه آخر مراحل النظام التعليمي وحسب، بل لما يقوم به من دور خطير في حياة الأمم ورفعة شأنها، فهو يقوم بدور بارز في إعداد القوى العاملة بمختلف المجالات العلمية والاقتصادية والسياسية والإدارية والثقافية فالعنصر البشري هو أساس التخطيط والتنفيذ في جميع مؤسسات المجتمع.

وقد أقرت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية المعايير الدولية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي في إحدى عشر محور رئيسي وهي ما تم الرجوع إليها في دراسة واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

وبما أن عضو هيئة التدريس من أهم عناصر التعليم الجامعي كان لزاماً على إدارة الجامعة أن تهتم بإعداده وتدريبه من أجل المساهمة في تحقيق أهداف التنمية، وذلك عن طريق تفعيل أدوار عمادة ضمان الجودة ووحداتها لتلتمس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتلبيتها وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات مثل دراسة حوراني (٢٠٠٧م) وآل فرحان (٢٠١٠م) حيث إن تطبيق البرامج التدريبية بشكل عشوائي وغير مدروس وبدون وعي أو فهم لمبادئه ومتطلباته قد يؤدي إلى الفشل والهدر، فيجب تفعيل برامج تدريبية مبنية على أسس علمية سليمة تلتمس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

وفي خضم هذا التطور نجد اهتمام جامعة أم القرى بتطبيق الجودة وتدريب جميع المنسوبين عليها من خلال إنشاء عمادة ضمان الجودة ووحداتها المساندة، ومن خلال هذه الدراسة تم تسليط الضوء على هذا الجانب من خلال التعرف على قدرة العمادة في تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس في الفروع وبالتحديد فرع الكلية الجامعية بالجموم.

مشكلة الدراسة:

نظراً لكون عضو هيئة التدريس يحتل مكانة بارزة في نجاح العملية التربوية، أصبح الاهتمام به وتأهيله، وتدريبه من الأولويات التي تضعها النظم التربوية على رأس أولوياتها (سيد وعثمان، ٢٠١٤م).

وتتمثل عملية تحديد احتياجات التدريب الأساس في صناعة التدريب وتقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية حيث تهدف إلى إحداث مجموعة من التغيرات والتطورات المطلوبة بصورة إيجابية من معارف ومهارات وسلوكيات العاملين من خلال التغلب على نقاط الضعف التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة ورفع وتحسين معدلات الأداء (العزاوي، ٢٠٠٩م).

ومع ظهور التصنيفات العالمية للجامعات على مستوى العالم وعدم حصول جامعاتنا السعودية على ترتيب لائق بها، كما ورد في تقرير مجلة التايمز للتعليم العالي للعام ٢٠١٦-٢٠١٧ انه لم تكن أي جامعة سعودية من ضمن أفضل ٢٠٠ جامعة في العالم، لذلك أصبح تطبيق الجودة والاعتماد الأكاديمي ضرورة ملحة في عصر الانفجار المعرفي؛ وبالأخص الجودة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس كونه أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي، فإنه يجب أن تنعكس على ما يقدمه من مادة علمية وتربوية لطلابه، لذا لا بد من تدريب المنسوبين على جميع المهارات اللازمة لتحقيق الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي وفق برامج تدريبية متقنة ومدروسة، وإعدادهم الإعداد الأمثل للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها. حيث أكدت دراسة السديري (٢٠١٣م) و دراسة (Sannigrahi, 2011) انه يوجد قصور في تدريب أعضاء هيئة التدريس على معايير الجودة في التعليم الجامعي؛ مما أثر على عملية الاعتماد الأكاديمي وكذلك على الأداء المتوازن لأعضاء هيئة التدريس. وأنه توجد احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وأبرزها في المجالات التدريسية من حيث تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وإعداد الخطط الاستراتيجية.

بناء على ما سبق يمثل تحديد الاحتياجات محور العملية التدريبية من خلال تبني خطط وأنشطة التدريب، والوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التطوير المهني داخل المؤسسة التعليمية. كما يتضمن تحديد الاحتياجات جملة التغيرات المطلوب إحداثها من معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير أدائهم، ومعالجة أوجه القصور في عملهم الأكاديمي، وتحقيق الأداء المرغوب (العجمي، ٢٠١٢م).

في ضوء ما أشارت إليه الدراسات السابقة من ضعف مستوى برامج التدريب والإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس، والتوصية بضرورة تطويرها، ومن خلال خبرة الباحثة فقد لاحظت وجود ضعف في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي في فروع الجامعة؛ وإيماناً بأهمية التدريب وأثره في تطوير التعليم العالي ورفع جودة مخرجات الجامعة جاء هذا البحث للوقوف على واقع الاحتياجات التدريبية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي لتقديم حلول تساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في فروع الجامعة البعيدة عن مركز الجامعة الرئيسي والتي تمكنهم من الاستفادة القصوى من البرامج المقدمة والتي تلبي احتياجاتهم لتحقيق المنفعة العامة للجامعة.

أسئلة الدراسة:

١. ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم - جامعة أم القرى في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم؟
٢. ما الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم والتي تحد استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وحول الصعوبات التي تواجههم وفقاً لمتغيري (الدرجة العلمية - الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظرهم.
٢. تحديد الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم والتي تحد من الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها.
٣. الكشف عن الفروق الإحصائية حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وحول الصعوبات التي تواجههم وفقاً لمتغيري الدرجة العلمية والدورات التدريبية.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من أنها تتناول احتياجات أحد أهم العناصر الرئيسية في الجامعة ألا وهو عضو هيئة التدريس من حيث رفع كفاءته وضرورة تدريبه وتأهيله لتطبيق أساليب الجودة ومعاييرها التطبيق الصحيح، ومن توجه الجامعات إلى الحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي يؤهلها لنيل مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية للجامعات.

وكما ستساهم في إفادة الجامعات وأصحاب القرار من نتائجها ومعرفة واقع البرامج التدريبية المقدمة وكذلك التعرف على الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجال الجودة ومحاولة التغلب عليها، للوصول إلى تطبيق سليم للجودة مما يختصر الوقت والجهد، وهذا ما أوصت به دراسة (الحريشي وكعكي، ٢٠٠٦م) بضرورة تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات التدريبية والبرامج المقامة بالجامعة ووضع سياسة مكتوبة تلزم عضو هيئة التدريس بالتدريب وتوعيتهم بأهمية التدريب وانعكاسه الإيجابي على أدائهم.

أيضاً يمكن أن تفيد الدراسة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم من خلال تعرف الاحتياجات التدريبية التي يحتاجونها لتطوير أدائهم مما يعود بالإيجاب على تحسن مستوى أدائهم بصفة عامة.

مصطلحات الدراسة:

- **الجودة:** عرفها ابن منظور لغويًا في معجمه لسان العرب بأن أصلها "جوّد" والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوّده، وجوّده أي صار جيدًا. (ابن منظور، ٢٠٠٣م: ٧). وعرفها العبادي وآخرون (٢٠٠٩: ٢٤٢) بأنها: "تقديم الخدمات بحيث تحقق رضا العميل. وتعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها: تقصي أعلى درجات الإتقان والإحكام في كل ما يتعلق بالعملية التعليمية بالجامعة من مادة علمية وأساتذة وطلاب".
- **الاعتماد الأكاديمي:** عرفته الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي "شهادات رسمية تمنحها هيئة معترف بها، تؤكد أن البرنامج التعليمي أو المؤسسة التعليمية يستوفيان المعايير المطلوبة" (٢٠٠٨م: ٣٢)
- وتعرفه الباحثة إجرائيًا بأنها: مطابقة ما تقدمه الجامعة من برامج بما تم وضعه من معايير محلية ودولية وتقييمها.
- **المعايير:** هي القواعد والأطر المرجعية أو الشروط التي نحكم من خلالها أو نقيس عليها سلوكيات الأفراد أو الجماعات أو الأعمال أنماط التفكير والإجراءات. (الشرعي، ٢٠٠٩م)
- **الجودة الشاملة:** هي المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوافر جميع عناصر العملية التعليمية فيها سواء ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات. والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم. وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية أو البشرية. (زايد، ٢٠٠٣م)
- **التدريب:** التدريب في لسان العرب درب دربًا: لهج لهجًا، وذلك إذا اعتاد الشيء وأولع به والدرب هو الحاذق في صناعته والتدريب هو الصبر في الحرب وقت الفرار، ويقال: درب وفي الحديث عن أبي بكر رضي الله عنه: لا تزالون تهزمون الروم، فإذا صاروا إلى التدريب، وقتت الحرب، أراد الصبر في الحرب وقت الفرار، وأصله من الدربة أي التجربة. (ابن منظور، ٢٠٠٣م: ٣٢٤).
- ويعرف التدريب بأنه " مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية مع الأخذ في الحسبان دائمًا إمكان تطبيقها في العمل". (النمر، ٢٠٠٦: ١٨).
- وتعرفه الباحثة إجرائيًا بأنه: سلسلة متتابعة من الممارسات الفعالة للتحقيق هدف محدد من أجل تحسين الأداء.
- **الاحتياجات التدريبية:** " مجموعة التغيرات المطلوبة لرفع كفاءة الأداء الحالية والمستقبلية بالنسبة للمنظمات والأفراد، وذلك عن طريق إضافة معلومات وزيادة مهارات وتغيير اتجاهات بما يؤدي إلى تحسين في الأداء-وتغيير في نتائج العمل النهائية، وهذا يعني تهيئة الجهاز الإداري بالطاقة والكفاية والقدرة اللازمة لمواجهة المشكلات القائمة وتحقيق معدلات سريعة للتنمية". (Kinross, 2017: 2).
- وعرفها براون (Braun, 2002: 22) " عملية مستمرة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الحاجة التدريبية مما يساعد في تطوير برنامج تدريبي قادر على مساعدة المنظمات في تحقيق أهدافها.
- وتعرف الاحتياجات التدريبية إجرائيًا بأنها ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس من معارف ومهارات وخدمات في مجال الجودة والتي من شأنها أن تساهم في رفع كفاءتهم وأدائهم لتحقيق الأهداف المنشودة.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تقتصر الدراسة في التعرف على الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس والتي تمكنه من فهم الجودة وتطبيقها في مجال عمله بالشكل الملائم.
- حدود زمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٨هـ / ١٤٣٩هـ.
- حدود مكانية: الكلية الجامعية بالجموم بمنطقة مكة المكرمة التابعة لجامعة أم القرى.
- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
- بالكلية الجامعية بالجموم (الاناث).

الإطار النظري:

ترتكز مؤسسات التعليم الجامعي على ثلاث ركائز: أعضاء هيئة التدريس والطلاب والمباني والتجهيزات، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس أهم هذه الركائز، لذا فإن المواهب التدريسية الجديرة بالقيام بالأدوار المطلوبة منهم هو أول ما يجب أن يعني به القائمون على إنشاء مؤسسات التعليم العالي ورعايتها، حيث إنهم أمناء على إعداد وتدريب الكوادر البشرية المؤهلة، وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم المعرفة وتطويرها لصالح البشرية وإيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمعات فيها ومواجهة تحديات المستقبل (الغامدي، ٢٠٠٢م).

وسوف يتم تناول الإطار النظري في محورين رئيسيين، وهي على التوالي:

الاحتياجات التدريبية – الجودة والاعتماد الأكاديمي.

أولاً: الاحتياجات التدريبية:

إن العناصر الرئيسة المكونة لعملية التدريب هي: المدرب، المتدرب، البيئة التدريبية، البرنامج التدريبي، الوسائل والأدوات التدريبية؛ ولضمان فاعلية عملية التدريب يتطلب ذلك متابعة ورصد التغيرات في هذه العناصر الخمسة، ويتم ذلك من خلال استخدام أساليب المتابعة والتقييم المناسبة والمستمرة والتي تهدف تحديداً إلى اكتشاف الأخطاء والانحراف عن تحقيق الأهداف مبكراً والتدخل في الوقت المناسب لتوفير الوقت والأموال المختلفة، وإعادة تعديل الاستراتيجيات وتخطيط النشاط وكذلك اتخاذ القرارات الاستراتيجية الفعالة من أجل ضمان سلامة سير العملية التدريبية في اتجاه تحقيق الأهداف المرجوة.

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: " جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء" (Aswathappa, 2008: 205).

ويعرف شاه (Shah, 2017: 21) الاحتياجات التدريبية بأنها " مجموعة من المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد بسبب نقص معارف ومهارات وقدرات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور".

أما هتن (Hiten , 2003: 38) فعرفت بأنها: "الفرق بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي لدى المعلم، ويمكن تحديدها من خلال تعرف أوجه النقص، والقصور في أداء المعلمين، ومن ثم تحديد الفجوة بين ما هو كائن في الميدان، وما يجب أن يكون عليه المعلم في أداء مهنته وممارسة متطلباتها".

ويتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية توضيح الأهداف الخاصة بالبرنامج التدريبي ولا بد أن تكون هذه الأهداف دقيقة وواضحة ومفهومة من قبل الجميع، إضافة إلى إمكانية تنفيذها من قبلهم.

وذكرت عباس (٢٠٠٦) بأن حاجات العاملين تتحدد من خلال تحليل المنظمة أولاً والمهام ثانياً، وأخيراً تحليل العاملين.

وتقصد بتحليل المنظمة أن يتم فحص وتشخيص جميع العوامل التنظيمية كثقافة المنظمة ورسالتها وأهدافها وهيكلها التنظيمي، أما تحليل المهمة فيمثل دراسة الوظائف في المنظمة من حيث المسؤوليات والأعباء لتحديد التدريب المطلوب لكل وظيفة وتحديد المعارف والمهارات المطلوبة لإنجاز الوظيفة بفاعلية، ويقصد بتحليل العاملين (الأفراد) فيتم من خلاله تحديد حاجة الأفراد للتدريب عن طريق قياس أداءهم وتحديد الانحرافات بين أداء كل فرد وتوقعات المنظمة.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة جداً ويعود ذلك للأسباب التالية (Ghanekar, 2009):

١. تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عنصر من عناصر العملية التدريبية أهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم المحتوى التدريبي أنشطته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يُعد مؤشراً يوجه التدريب التوجيه الصحيح.
٢. يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الجيد، والهدف الأساسي من التدريب.
٣. يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.
٤. في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، هدر للوقت والجهد والمال.

ويشير (Beaudoin,2004) إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد المدخل العلمي لحل كثير من مشكلات تدريب المعلمين، من خلال الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية الفعالة النابعة من احتياجاتهم. ويرى الأحمد (٢٠٠٥م) أن للاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح التدريب، ويمكن تلخيص هذه الأهمية فيما يلي:

١. تُعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
٢. تُعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.
٣. تُعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة إلى الاتجاه الصحيح في التدريب.
٤. أنها لا بد أن يسبق أي نشاط؛ فهو يأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.
٥. إن عدم تعرفها مسبقاً، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

وحدد البردي (٢٠٠٨) أهمية الاحتياجات التدريبية في النقاط التالية: "

١. إن عملية تحديد الاحتياجات تساعد على التخطيط للبرامج التدريبية.
٢. إن عملية تحديد الاحتياجات تساعد على توفير الوقت للمنشأة.
٣. تساعد على دراسة المشكلات والقصور الموجود في أداء الأفراد.
٤. تعمل على فحص الفجوة ما بين أهداف المنشأة والوضع القائم.
٥. تساعد على تجسيد الرغبات الحالية للأفراد.

٦. تعتبر العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة لهم.
٧. المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح والمناسب.
٨. العامل الأساسي لتوجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب للاتجاه السليم.
٩. تساعد على معرفة الشروط التي يلزم توفرها للوفاء بحاجات الأفراد ونموها.
١٠. مؤشر حقيقي لنجاح البرنامج التدريبي لأنه مبني على حاجة، كما أن أهمية تحديد الاحتياج التدريبي تكمن في:
 - حرص المنظمة على معرفة نقاط الضعف في أداء أفرادها ومحاولة تحسينها عن طريق تحديد تلك النقاط ومعالجتها بتقديم البرامج التدريبية المساندة.
 - رغبة المنظمة في التطور ورفع معيار الجودة لديها ومواكبة التطور العالمي.
 - الاستفادة الكاملة من طاقات الأفراد وتوجيهها لخدمة أهداف المنظمة.
 - توجيه المصروفات من قبل المنظمة وتوجيهها التوجيه السليم الذي يضمن نوعية المردود".

وفي إطار تحديد الاحتياجات التدريبية لأي منظمة لابد من تحليل الواقع تحليلاً شاملاً ومتكاملاً للعناصر التالية (المنظمة - العمل - الأفراد)، حيث إن الهدف من التحليل هو اكتشاف أماكن المشكلات والتي تعطي مؤشراً للحاجة إلى التدريب، وأهم جوانب التي يتم تحليلها في المنظمة، الهياكل التنظيمية واللوائح والسياسات ومعايير الأداء، وبالنسبة لتحليل الوظائف يتم تحليل الوظائف وتوصيفها ومهام كل وظيفة ومدى استيفائها لمتطلبات العمل، ويتم تحديد عدد الأفراد الذين يحتاجون تدريب من خلال العنصر الأخير وهو تحليل الأفراد. (علاقي، ٢٠٠٧م)

ومن ثم فإن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى تدريب وتأهيل كوادرها وتحفيزهم على الالتحاق بالبرامج التدريبية من أجل تطوير أداها وتحقيق معايير الجودة حيث أكدت دراسة (زرقان، ٢٠١٦م). على ضرورة إنشاء مراكز للتدريب وفقاً لمتطلبات الجودة في التعليم العالي.

ثانياً: الجودة والاعتماد الأكاديمي:

مفهوم الجودة: "Quality" هي كلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية Qualities والتي يقصد بها طبيعة الشيء ودرجة صلاحه. فهي تعني درجة إمداد المستهلك بما يحتاج إليه من سلع درجة وخدمات ذات خصائص وسمات تفي بمتطلباته وحاجاته وتوقعاته في الوقت الذي يريده. (العبادي وآخرون، ٢٠٠٩م)

وبما أن التعليم الجامعي يشهد اهتماماً كبيراً على مختلف المستويات في كافة دول العالم، فإنه يُنظر إليه على أساس أدواره المتميزة التي يحققها من خلال إعداد الكوادر البشرية إعداداً سليماً في مختلف الجوانب المختلفة.

وبما أننا من خلال هذه الدراسة نتطرق إلى الجودة في التعليم الجامعي كان لزاماً علينا إيجاد تعريفات للجودة في المجال التعليمي، فقد أشار العبادي وآخرون (٢٠٠٩م) بأنها عملية توثيق البرامج والإجراءات وتطبيق الأنظمة واللوائح والتوجيهات، تهدف إلى تحقيق نقلة نوعية في التعليم والارتقاء بمستوى الطلبة في جميع الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية والثقافية، ولا يتحقق ذلك إلا بإتقان الأعمال وحسن إدارتها.

خصائص إدارة الجودة الشاملة:

للجودة الشاملة خصائص عدة ذكرتها الحريري (٢٠١٠م) كما يلي:

١. الشمول؛ فهي تشمل جميع القطاعات والمستويات والوظائف الخاصة بالمنظمة.
٢. يمثل الزبائن شيئاً حيويًا وجوهريًا لأداء المنظمة، حيث إنه لا يوجد عمل دون زبائن.
٣. إدارة الجودة الشاملة تبحث عن مصادر غير تقليدية للمعلومات؛ ذلك لأن الناس يرغبون في أداء أعمال ذات جودة شاملة.
٤. تركز إدارة الجودة الشاملة على التطوير والتحسين المستمر في أنشطة وعمليات المنظمة، وفي التقنيات وعناصر الأداء المختلفة.
٥. اتباع المنهجية العلمية التي تعتمد على التحليل والتصميم والتخطيط والتنظيم لكل نشاط في المنظمة؛ وذلك لتحقيق الكفاءة والجودة.
٦. المشاركة، تهدف إدارة الجودة الشاملة إلى بذل الجهد من خلال العمل الفريقي لتحقيق مستويات الجودة المطلوبة، بالإضافة إلى التركيز، والرقابة الذاتية، والعمل الجماعي، والتنظيم الشبكي.

أهمية الجودة في التعليم:

تحتل الجودة أهمية بالغة على جميع الأصعدة والمستويات، حيث أنها السبيل إلى الوصول إلى التقدم الحضاري والاقتصادي للدول، كما حدث في اليابان بعد الدمار الشامل الذي حل بها بعد الحرب العالمية الثانية، فكان اتباع نظام الجودة الذي نادى به الأمريكي ادوارد ديمينج هو السبيل الذي نهض بها وأصبحت في فترة وجيزة من مصاف الدول المتقدمة. وإن الاهتمام بالجودة في مجال التعليم أصبح ضرورة ملحة في هذا العصر، حتى يصبح لدى الأفراد قدرة إنتاجية عالية ومتميزة.

ويشير العبادي وآخرون (٢٠٠٩م) أهمية تطبيق الجودة في مجال التعليم وهي كالتالي:

- دراسة متطلبات المجتمع واحتياجاته، الوفاء بهذه الاحتياجات وتدريبهم عليها.
- أداء الأعمال بكفاءة، وبشكل صحيح.
- إشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا لديهم.
- تنمية قيم العمل الجماعي.
- توفير المعلومات ووضوحها لدى جميع العاملين.
- الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعيق العملية التعليمية.
- تنمية العديد من المهارات لدى أفراد المنظمة.

أهمية التدريب في إدارة الجودة:

من أبرز فوائد الجودة في العملية التعليمية كما ذكرنا سابقاً دراسة متطلبات المجتمع واحتياجاته، الوفاء بهذه الاحتياجات وتدريبهم عليها، أي أن التدريب مهم للغاية في عملية إدارة الجودة، والتمكن منها وتطبيقها التطبيق الصحيح، تتمثل أهميته التدريب في مجال الجودة فيما يلي:

- ١- ضمان التوصل إلى الأداء السليم من أول مرة.
- ٢- ضمان قبول التغيير من طرف الأفراد عن تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- ٣- تجنب الأخطاء وتقليص العيب وتحقيق مبدأ اللاخطأ.
- ٤- المساهمة في التحسين المستمر واتخاذ كشعار دائم من طرف الأفراد.
- ٥- زيادة الاستقرار والمرونة في أعمال المنظمة.

٦- تقليل الحاجة للإشراف وتنمية روح المسؤولية والرقابة الذاتية (أحمد، ٢٠٠٧م).

الاعتماد الأكاديمي:

يعد الاعتماد الأكاديمي عملية لتقويم مدى جودة المستوى الأكاديمي في المؤسسات التعليمية الجامعية ويتم بواسطة هيئة متخصصة داخلية وخارجية ضمن عدة معايير تم رصدها مسبقاً لجميع المجالات المتعلقة بالعملية التعليمية والتي تؤثر على فاعليتها. حيث عرفت الحريري (٢٠١٠م). ويُعرف الاعتماد الجامعي بأنه: "العملية التي تعترف من خلالها منظمة أو وكالة بكلية أو جامعة أو برنامج دراسي داخل مؤسسة تربوية من خلال مدى مقابلتها/ مقابله للمؤهلات والمعايير التي حددتها المنظمة أو الوكالة سلفاً".

وتعرف الموسوعة الدولية للتعليم العالي الاعتماد الأكاديمي بأنه: الاعتراف العلني لمدرسة ما أو معهد أو كلية أو جامعة أو برنامج دراسي متخصص تتوافر فيه مؤهلات ومعايير تعليمية معينة معترف بها رسمياً، ويتضمن الاعتراف تقييم علمي مقبول الجودة لمؤسسات التعليم أو البرامج بهدف التطوير والتشجيع نحو الأفضل لهذه البرامج باستمرار. ويعد ذلك ضرورياً لسببين هما: أن تتحمل المؤسسات الأكاديمية المسؤولية أمام بعضها لتحقيق أهداف واضحة ومحددة من خلال برامج تعليمية مناسبة والتأكد من مدى التزام هذه المؤسسات ببرامج ذات معايير محددة ومقبولة سلفاً. (أحمد، ٢٠٠٧م)

وتقوم وكالات الاعتماد بتقييم المؤسسات عن طريق:

- ١- وضع معايير الحكم على كفاءة الطلاب والمؤسسة التعليمية والإدارة والمنهج والماليات.
 - ٢- التفتيش على المؤسسات في ضوء تلك المعايير.
 - ٣- إجازة المؤسسات التي تقوم بتحقيق تلك المعايير.
 - ٤- إجراء عمليات مراجعة للمؤسسات القائمة وإعادة تقييمها للتأكد من تطبيقها لتلك المعايير.
- أما بالنسبة لإجراءات الاعتماد فإنها تتفق إلى حد بعيد مع الأدوات الإجرائية التي يتم استخدامها في عملية التقييم الخارجي، وعلى الرغم من ذلك نظراً لأن الاعتماد يعد عملية ذات نتائج محتملة، فإنه توجد حاجة إضافية للحصول على شهادات الاعتماد والسلطة الشرعية والرسمية وضمان العمليات كجزء من إجراءات الاعتماد، ويعتمد ذلك على مدى الثقة في الجهات المعتمدة والأمور المتعلقة برخص الاعتماد للجهات المانحة للاعتماد. (حسن، ٢٠٠٧م)
- ويرتبط بمفهوم الاعتماد بعض المصطلحات مثل:

- ١- دور الاعتماد: وهو عملية إجرائية متكررة مدتها تتراوح ما بين خمس إلى ست سنوات، يتم من خلالها تقييم المؤسسة بواسطة هيئة متخصصة لضمان توافقها مع مستويات محددة، وتحدد هذه المستويات في ضوء المخرجات والنتائج المرجوة من المؤسسة التعليمية.
 - ٢- فريق الاعتماد: وهو فريق من المتخصصين المسؤولين يقومون بزيارة المؤسسة التعليمية على الطبيعة لإجراء عملية الاعتماد.
 - ٣- زيارة الاعتماد: وهي الزيارة الميدانية للمؤسسة، وهي خطوة من خطوات دورة الاعتماد، وتتم هذه الزيارة للأهداف التالية:
- أ- متابعة تقدم المؤسسة نحو تحقيق نتائج خطط التطوير والتحسين المستهدفة.
- ب- تقديم تقرير للوزارة يتعلق بموقف المؤسسة من منحها شهادة الاعتماد.

٤- وحدة الاعتماد: وهي وحدة قياس تمنح أو تحسب للطالب عندما يكمل بنجاح متطلبات مقرر دراسي معين أو مادة دراسية معينة وتتطلب وحدة الاعتماد استكمال ما لا يقل عن عدد محدد من الساعات الدراسية (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ٢٠٠٨).

وبعد استعراض هذه التعريفات المختلفة يمكن استخلاص تعريفاً للاعتماد في أنه: عملية للتأكد من قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وذلك من خلال تحقيق حد أدنى إن لم تكن تحقيق الجودة في المواصفات والمعايير والشروط المتعارف عليها التي يجب أن تتوفر في المؤسسات المشابهة لتتمكن من القيام بعملها.

عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة أم القرى:

لا يُغفل دور جامعة أم القرى في السعي للحصول على الاعتماد الأكاديمي وتحقيق الجودة في جميع منشئاتها، حيث تم إنشاء عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي والتي تساهم في الإشراف على الوحدات المختلفة بالتنسيق مع وكالات العمادة المناظرة، ومن هنا نستعرض بعض أقسامها ومهامها:

أقسام الوكالة:

- وحدة ضمان الجودة.
- وحدة الاعتماد الأكاديمي.

ومنها يتفرع وكالة العمادة للتدريب حيث تقوم على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعة في مجالات الجودة والاعتماد والقياس والتقويم والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة عمليات التدريب، وأبرز مهامها ما يلي:

- ١- العمل على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين في مجالات الجودة والاعتماد والقياس والتقويم والتخطيط الاستراتيجي.
- ٢- تحفيز أعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية على التنمية الذاتية الفعالة، والمشاركة في حضور الدورات والبرامج التدريبية وورش العمل التي تقدمها العمادة.
- ٣- إدارة عمليات التدريب، تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم العمليات التدريبية.
- ٤- تأهيل وإعداد أعضاء هيئة التدريس الجدد ومن في حكمهم.
- ٥- تنمية قدرات وإمكانيات القيادات في الوحدات الأكاديمية والإدارية لرفع كفاءتهم وفعاليتهم.
- ٦- وضع الخطة التنفيذية السنوية للوحدة، والرفع بها للعمادة لإقرارها.
- ٧- تنفيذ خطة العمل السنوية للوحدة بعد إقرارها من العمادة.
- ٨- إعداد خطة لتطوير مهارات منسوبي العمادة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين (موقع جامعة أم القرى، ٥١٤٣٩).

ولكي يقوم المعلم الجامعي بالأدوار المطلوبة منه داخل مؤسسته وخارجها فلا بد من إعداده قبل ممارسته للمهنة بصورة تتناسب وطبيعة العمل الذي سيقوم به، كما يجب الاهتمام بتدريبه أثناء الخدمة، بما يساعده على النمو العلمي والمهني وتمكينه من القيام بالأدوار المطلوبة وخاصة بما يرتبط منها بالعملية التعليمية. (الغامدي، ٢٠٠٢م).

وهنا يتجلى اهتمام جامعة أم القرى بتطبيق الجودة وحرصها على الحصول على الاعتماد الأكاديمي وتدريب جميع المنسوبين عليها من خلال عمادة ضمان الجودة ووحداتها المساندة، للوصول بالجامعة إلى مستوى متميز على الصعيدين المحلي والعالمي.

الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات في موضوع التدريب والجودة والاحتياجات التدريبية. حيث أجرت الحريشي وكعكي (٢٠٠٦م) دراسة عن الجودة الشاملة هدفت تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض. استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي وصممتا استبانة لجمع المعلومات. وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك تنوع في البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وهناك دراسة لاحتياجاتهم التدريبية والتي تبنى عليها الخطط للتدريب. وأن البرامج التدريبية لها أهمية عالية لدى الأعضاء. وأوصت الباحثتان بضرورة تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات التدريبية والبرامج المقامة بالجامعة ووضع سياسة مكتوبة تلزم عضو هيئة التدريس بالتدريب والتوعية بأهمية التدريب وانعكاسه الإيجابي على أدائهم.

وقام الشريف (٢٠٠٦م) بدراسة هدفت تحديد احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وتحديد أهم الأسس التي يقوم عليها البرنامج التدريبي لسد احتياجات هيئة التدريس بالجامعة أنه يوجد تأثير دال لمتغيري الكلية والقسم العلمي على بعدي الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم والتقويم من قائمة الاحتياجات التدريبية، كما يوجد تأثير لمتغيري الجنس والرتبة العلمية على بعدي أهداف التعليم الجامعي وفلسفته والنظريات التربوية وتطبيقاتها التربوية، وخلصت الدراسة إلى أن جل الاحتياجات التدريبية المتضمنة بقائمة احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لم تعمل الجامعة على توفيرها، وهذا قد يتفق مع اثر متغير الرتبة على تحديد احتياجات عضو هيئة التدريس التدريبية في هذه الدراسة.

وقامت الحروي (٢٠٠٧م) بدراسة هدفت تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا والحلول المقترحة لذلك، فقد تناولت الجنس والموقع الوظيفي كمتغيرات تؤثر على تحديد الاحتياجات التدريبية، وقد خلصت إلى النتائج التالية: -كافة المستهدفين بحاجة إلى تدريب في مجال التطوير الذاتي كأولوية. -كافة المجالات حصلت على درجة حاجة متوسطة، وهذا قد يدل على أن الجامعة تبذل جهداً في عملية التدريب. -تساوى أعضاء هيئة التدريس و الموظفين من حيث أهمية المجالات، فكان الترتيب تنازلياً لكليهما كالآتي: أو مجال التطوير الذاتي، ثانياً المجال الإداري، ثالثاً المجال المهني، ولعل تصدر مجال التطوير الذاتي كان أمراً طبيعياً، كون الفطرة البشرية تبحث عما يؤدي إلى تطوير أدائها وذاتها، ثم يأتي المجال الإداري في المرتبة الثانية، وقد يكون للتطور السريع الذي يشهده سوق العمل، بالإضافة إلى كونه أساساً للتفوق والنجاح، وفي الأخير يأتي المجال المهني، ربما ليلبي احتياجات الوظيفة الملحة.

كما أجرت الحوراني (٢٠٠٧م) دراسة هدفت تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في ضوء مفاهيم الإدارة الاستراتيجية الحديثة وتقنياتها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، كما هدفت أيضاً إلى معرفة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وبين المتغيرات الأكثر شيوعاً في هذا المجال، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات. توصلت النتائج إلى أن درجة توفر الاحتياجات التدريبية لدى القادة التربويين كانت بدرجة متوسطة لجميع المجالات. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة أهمية الاحتياجات التدريبية لدى القادة التربويين تعزي إلى متغيرات الإقليم، والمؤهل، والخبرة، والمركز الوظيفي. وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة أهمية الاحتياجات التدريبية لدى القادة التربويين تعزي إلى متغيرات الجنس، ونوع التعليم. وفي ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج أوصت بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة الاهتمام والأخذ بمفهوم الاحتياجات التدريبية

واستخدام الأساليب والطرق المنهجية العلمية، والأسس العملية لتحديدها، وبناء البرامج التدريبية الفعالة والابتعاد عن الآراء والاجتهادات الشخصية من أجل تحقيق الأهداف المنشود.

أما دراسة آل فرحان (٢٠١٠م) فقد هدفت تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وصمم استبانة لجمع البيانات، وتوصل الباحث إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جاء بدرجة عالية، وأوصى الباحث بضرورة رفع أداء العاملين في مجال التدريب ليوكب تطلعات الأعضاء، وضرورة رفع حوافز أعضاء هيئة التدريس المهتمين بمجال التنمية المستدامة.

وجاءت دراسة آل داود (٢٠١١م) لتعرف الاحتياجات التدريبية لمشرفي ومشرفات الجودة بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي حيث صمم استبانة لجمع المعلومات والبيانات. وكانت أبرز نتائج الدراسة أن أفراد المجتمع يحتاجون بدرجة كبيرة إلى التدريب في مجال الجودة وأهمها تأسيس نظام متكامل للجودة، ووضع خطة متكاملة لتطبيق الجودة في الميدان. وأوصى الباحث بضرورة إشراك المتدربين في اختيار البرامج المناسبة لهم، وتحديد المعوقات التي تحد من تلبية احتياجات المتدربين ووضع الحلول المناسبة لهم.

وهدفت دراسة (Sannigrahi, 2011) تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مؤسسات التعليم العالي بالهند، وتوصلت إلى وجود قصور في تدريب أعضاء هيئة التدريس على معايير الجودة في التعليم الجامعي؛ مما يؤثر على عملية الاعتماد الأكاديمي وكذلك على الأداء المتوازن لأعضاء هيئة التدريس.

وفي دراسة زرقان (٢٠١٢م) التي هدفت الدراسة صياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي تم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة لجمع المعلومات وكانت أهم نتائج الدراسة الوصول إلى قائمة من الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في ضوء الجودة وهي كالتالي: مجال أنشطة البحث العلمي ٩ حاجات - مجال التدريس الفعال ٨ حاجات - مجال الاتصال ٨ حاجات - مجال ممارسة القيادات الإدارية ١٦ حاجة بناء على هذه الاحتياجات التدريبية تم اقتراح نموذج تدريبي. أوصت بضرورة تطبيق هذا البرنامج في الجهات المعنية للتأكد من فعاليته مع الضرورة بإنشاء مراكز للتدريب وفقاً لمتطلبات الجودة في التعليم العالي.

وهدفت دراسة السديري وآخرون (٢٠١٣م) تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. وتكونت عينة الدراسة من ٣٤٣ من أعضاء هيئة التدريس. وكانت الاستبانة أداة للدراسة. وأظهرت النتائج أنه توجد احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات التي تضمنتها الاستبانة. وكانت أبرزها في المجالات التدريسية. في تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وفي إعداد الخطط الاستراتيجية.

وهدفت دراسة Ado and Nnennaya, Adonama. Modebelu (٢٠١٣)، تعرف أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات في التدريس في ست جامعات في جنوب شرق نيجيريا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت العينة من ٣٠٠ عضواً من الهيئة الأكاديمية. وتوصلت الدراسة إلى افتقار عينة الدراسة إلى معرفة استخدام التعلم الإلكتروني والتكنولوجيا الاستخدام الأمثل، وحددت خمسة عوامل تعوق الاستخدام الفعال لمنهجيات التدريب عبر الانترنت وهي العوامل الإدارية المتعلقة بالمعرفة والتعلم.

أما دراسة المدني (Al-Madani, 2017) فهدفت تعرف الاحتياجات التدريبية للتدريس في المدارس الأساسية بالمملكة العربية السعودية. اتبعت الدراسة منهجية وصفية تحليلية من خلال استبانة مكونة من (٤٦) فقرة تقيس الاحتياجات التدريبية التدريسية لعينة من (٥٠) معلماً ومعلمة يعملون في المرحلة الأساسية بالمدارس الحكومية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية في مجالي التخطيط والتقييم مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية للمعلمات الإناث أعلى منها لدى المعلمين الذكور في جميع المجالات، وبخاصة اللواتي حصلن على عدد قليل من الدورات.

وقامت مسعود (٢٠١٧م) بدراسة هدفت معرفة الاحتياجات التدريبية وتحديدها في مجال طرق التدريس لمعلمي الفصل بمدينة المرج وضواحيها، ولتحقيق ذلك تم إعداد مقياس يحتوي على مؤشرات تقيس أهداف الدراسة، تم تطبيقه من خلال دراسة وصفية على عينة قوامها (٩٧) من معلمي الفصل في مدينة المرج وضواحيها، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود احتياجات تدريبية لمعلمي الفصل في المدارس الابتدائية داخل مدينة المرج وخارجها في تنمية مهارات القراءة والكتابة، وإثراء خبرات المتعلمين، واستخدام أنواع التقويم، وتنويع المثيرات لشد انتباه المتعلمين، واستخدام مهارات التفكير وتنميتها لدى المتعلمين، ومساعدة المتعلمين في البحث عن المعلومة وكيفية تنمية الفترة على الإبداع واستخدام أدوات التقويم المتنوعة، واستخدام الوسائل التعليمية - معمل المادة، واستخدام اختبارات تراعى الفروق الفردية بين المتعلمين، واستخدام كراسة المتابعة وتجميل بيئة التعلم (الفصل) لتثير انتباه المتعلمين، واختيار مصادر التعلم المتعددة.

وقام الخالدة (٢٠١٨م) بدراسة هدفت تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الصف وفقاً لأدوارهن المستقبلية في ظل اقتصاد المعرفة في المملكة الأردنية الهاشمية، وتألفت العينة من (٢٠٠) معلمة ممن يدرسن في المدارس الحكومية والخاصة في مديرية لواء الجامعة والتعليم الخاص. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، متمثلاً في تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) والتي بلغ عدد فقراتها 94 فقرة موزعة على (٩) مجالات، وبينت النتائج أن تقديرات معلمات الصف للاحتياجات التدريبية وفقاً لأدوارهن المستقبلية في ظل اقتصاد المعرفة جاءت مرتفعة، وأن تقديرات معلمات الصف للاحتياجات التدريبية وفقاً لأدوارهن المستقبلية في ظل اقتصاد المعرفة تختلف باختلاف سنوات خبرتهم، ولصالح تقديرات ذوي الخبرة ٥-١٠ سنوات، وتختلف باختلاف نوع المدرسة ولصالح معلمات المدارس الحكومية؛ في حين لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي.

وتعد دراسة السديري وآخرون (٢٠١٣م) ودراسة آل فرحان (٢٠١٠م)، أكثر قرباً للدراسة الحالية حيث تبحث في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بينما الدراسة الحالية تبحث في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ومدى فاعليتها في خدمة فروع الجامعة، وأيضاً دراسة زرقان (٢٠١٢م)، تتشابه مع الدراسة الحالية في محور معايير الجودة الشاملة، بينما تميزت هذه الدراسة بتحديد الاحتياجات التدريبية في فروع الجامعة أو بما تصنف ب الفروع الناشئة ومدى قدرتها على توفير الاحتياجات التدريبية لأعضائها للحصول على الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وانفقت الدراسات السابقة على ضرورة البحث في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بما يعود بالنفع عليهم وعلى العملية التعليمية؛ لأن عملية حصول الأستاذ الجامعي على درجة علمية ليست نهاية المطاف الذي يؤهله للتدريس بالجامعة أو بالأحرى للنجاح في العملية التدريسية والبحثية بل هناك العديد من المهارات والخبرات التي من شأنها أن تصقل قدرته على أداء مهمته بكفاءة والتي لا تتأتى إلا بالتدريب والممارسة.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة:

تتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية Analyzes Descriptive Studies والتي تهدف إلى دراسة الحقائق المتعلقة بظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو من الأحداث واستخلاص دلالتها للوصول إلى تعميمات متعلقة بموضوع الدراسة.

المنهج المستخدم:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي عرفه عبيدات (٢٠٠٥م، ١٩١) بأنه: " أسلوب يعتمد على جمع المعلومات والبيانات عن ظاهرة ما، أو حدث ما أو شيء ما، أو واقع ما، وذلك بقصد التعرف على الظاهرة المدروسة وتحديد الوضع الحالي لها والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإجراء تغييرات جزئية أو أساسية فيه".

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمحافظة الجموم، وهي كلية للإناث فقط؛ حيث بلغ مجتمع الدراسة (٤٦) عضواً. حيث تم اختيار عينة عشوائية قوامها (٣٠) عضوة تم اختيارهن عشوائياً من خلال السجلات المدون بها الأسماء أعضاء هيئة التدريس بالموقع الإلكتروني للجامعة.

وصف عينة الدراسة حسب المتغيرات:

(١) الدرجة العلمية:

جدول (١)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

النسبة	العدد	الدرجة العلمية
١٣,٣٣%	٤	أستاذ
١٣,٣٣%	٤	أستاذ مشارك
٢٦,٦%	٨	أستاذ مساعد
٢٣,٣٣%	٧	محاضر
٢٣,٣٣%	٧	معيد
١٠٠%	٣٠	المجموع

يتبين من الجدول (١) أن عدد أفراد عينة الدراسة ممن هم على درجة أستاذ بلغ نسبة ١٣,٣٣% وكذلك ممن هم على درجة أستاذ مشارك، بينما كانت الغالبية العظمى من صالح ممن هم على درجة أستاذ مساعد بنسبة ٢٦,٦%، وجاءت نسبة ممن هم على درجة محاضر ومعيد بنسبة متساوية وهي ٢٣,٣٣%.

(٢) الدورات التدريبية في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي:
أ. عدد الحاصلين على الدورات.

جدول (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة الحاصلين على دورات في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي والذين لم يحصلوا عليها

النسبة	العدد	الحاصلين على الدورات التدريبية
٤٦,٦٦%	١٤	الحاصلين على دورات في مجال الجودة
٥٣,٣٣%	١٦	الذين لم يحصلوا على دورات في مجال الجودة
١٠٠%	٣٠	المجموع

يتبين من الجدول (٢) أن الحاصلين على دورات في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي ١٤ عضواً بنسبة ٤٦,٦٦% وان الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي بلغ عددهم ١٦ عضواً بنسبة ٥٣,٣٣% ونلاحظ ان هناك تقارب في النسبة بين أعداد الذين حصلوا على دورات والذين لم يحصلوا على دورات تدريبية، وربما يعود السبب لان الكلية ناشئة ومعظم أعضائها مستجدين في العمل الأكاديمي وممن هم على رتبة معيد ومحاضر، حيث لم تتسنى لهم الفرصة لأخذ دورات في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي.

ب. عدد الدورات التدريبية:

جدول (٣)

يوضح توزيع أفراد العينة من حيث عدد الدورات الحاصلين عليها في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي.

النسبة	العدد	عدد الدورات التدريبية لكل فرد
١٤,٢٨%	٢	دورة تدريبية واحدة
٤٢,٨٥%	٦	دورتان تدريبيتان
١٤,٢٨%	٢	ثلاث دورات تدريبية
٢٨,٥٦%	٤	أكثر من ثلاث دورات
١٠٠%	١٤	المجموع

يتبين من الجدول (٣) أن غالبية عدد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالمجموع كانت دورتان تدريبيتان بنسبة ٤٢,٨٥% بينما جاءت أكثر من ثلاث دورات بالمرتبة الثانية بنسبة ٢٨,٥٦% وهذا يدل على ان هناك توجه من أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالمجموع نحو الحصول على دورات في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي.

أداة الدراسة:

تمثلت أداة جمع البيانات في هذه الدراسة في استبيان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. وأصبحت أداة البحث جاهزة في صورتها النهائية لقياس ما وضعت له، وتضمنت فقرات الاستبانة التي استخدمت للتعرف على واقع البرامج

التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة، والتعرف على الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتكونت في صورتها النهائية من (٣٧) فقرة، ويستجاب عليها وفق التدرج الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). وتم طباعة أداة البحث، وإخراجها بصورة تلائم مستوى أعضاء هيئة التدريس، مرفقة بتعليمات وأمثلة توضيحية حول كيفية السير في الاستجابة.

صدق الأداة:

أ. صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق محتوى أداة البحث، والتأكد من أنّها تخدم أهداف البحث، تمّ عرضها على مجموعة من المحكمين في جامعة أم القرى، وطلب إليهم دراسة الأداة، وإبداء رأيهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، وطلب إليهم النظر في مدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليتها، وتنوع محتواها، أو أية ملاحظات مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازماً. وتم دراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، وتم إجراء التعديلات في ضوء توصيات، وآراء هيئة التحكيم.

وقد تم اعتبار الأخذ بملاحظات المحكمين، وإجراء التعديلات المشار إليها أعلاه بمثابة الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للأداة، واعتبرت الأداة صالحة لقياس ما وضعت له.

ب. صدق الاتساق الداخلي لمحاوَر أداة البحث:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل محور من محاور أداة البحث من خلال إيجاد مدى ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لجميع الأبعاد الذي ينتمي إليها، والتأكد من عدم التداخل بينها، وتم التحقق من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

الاتساق الداخلي لمحاوَر أداة الدراسة

المحور	قيمة ر ودالاتها
واقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة	٠,٧٨ *
الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	٠,٧٣ *

يتضح من الجدول أن معاملات ارتباط محور بلغ (٠,٧٨) أما معامل ارتباط محور بلغ (٠,٧٣) وجميع معاملات ارتباط الأبعاد مرتفعة، ويدل ذلك على قوة التماسك الداخلي لفقرات كل بعد من أبعاد أداة البحث.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة تم استخدام طريقة التجزئة النصفية، بتطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها ١٥ مفردة من نفس خصائص عينة الدراسة، حيث تم تجزئة عبارات كل متغير من متغيرات الأداة إلى جزأين الجزء الأول يمثل مجموع العبارات الفردية، والجزء الثاني يمثل مجموع العبارات الزوجية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٥)

ثبات أداة الدراسة

المحور	قيمة ر ودالاتها
واقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة	٠,٩٥
الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	٠,٨٧
الأداة ككل	٠,٨٨

يتضح من الجدول (٥) أن معاملات ثبات محور واقع البرامج التدريبية بلغ (٠,٩٥)، وأن معامل ثبات محور الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بلغ (٠,٨٧)، وتعد جميع معاملات ثبات محاور أداة البحث مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتمثلت فيما يلي:

- معاملات التجزئة النصفية لحساب ثبات أداة البحث.
- المتوسطات الحسابية للتعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة، والتعرف على الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.
- تحليل التباين الاحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق الإحصائية حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تم هنا عرض نتائج البحث، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد العينة على تساؤلات البحث.

نتائج السؤال الأول:

نص السؤال الأول على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم - جامعة أم القرى في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.

جدول (٦)

المتوسّطات الحسابية لواقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها في ضوء معايير الجودة الشاملة

الترتيب	العبرة في المقياس	ترتيب العبرة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	التقدير
١	٨	أستطيع عمل تقرير المقرر بكل سهولة	٣,٩٧	درجة كبيرة
٢	٧	أستطيع عمل توصيف كامل للمقررات التي أدرسها.	٣,٨٣	درجة كبيرة
٣	٢٢	تؤثر الجوانب المادية في تنفيذ البرامج التدريبية في مجال الجودة.	٣,٧٧	درجة كبيرة
٤	٩	لدي خبرة عن الاستراتيجيات التدريسية للعملية التعليمية.	٣,٧٣	درجة كبيرة
٥	١٩	أتقن التدريس باستخدام التكنولوجيا الحديثة.	٣,٧٠	درجة كبيرة
٦	٣	تعطي الجامعة فرصاً لحضور الدورات التدريبية.	٣,٥٧	درجة كبيرة
٧	٤	تنجز الإجراءات الإدارية لحضور الدورات في وقت قياسي.	٣,٤١	درجة كبيرة
٨	١	أستطيع صياغة رسالة القسم.	٣,٤٠	درجة كبيرة
٩	٥	اللوائح الإدارية والسياسات محددة وواضحة.	٣,٣٣	درجة متوسطة
١٠	١٢	لدي خبرة جيدة عن طرق التقييم المتعددة.	٣,٢٨	درجة متوسطة
١١	١٠	توفر الجامعة دورات في التحضير للإرشاد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٢٧	درجة متوسطة
١٢	٦	يمكنني إعداد تقارير خاصة بالجودة.	٣,١٦	درجة متوسطة
١٣	١١	لدي معارف عن إعداد الأدلة والشواهد الخاصة بالمشورات الرئيسية للجودة.	٢,٩٧	درجة متوسطة
١٤	٢٠	يوجد معايير أداء واضحة لتقمني كعضو هيئة تدريس.	٢,٩٧	درجة متوسطة
١٥	٢	توفر الجامعة عدداً مناسباً من الدورات التدريبية.	٢,٩٣	درجة متوسطة
١٦	١٣	أستطيع إعداد استبانات لتقويم المقررات.	٢,٩٢	درجة متوسطة
١٧	٢٥	اعرف أهمية المقارنة المرجعية للبرنامج.	٢,٨٧	درجة متوسطة
١٨	٢٤	أستطيع وضع الخطط الاستراتيجية.	٢,٨٠	درجة متوسطة

الترتيب	العبرة في المقياس	ترتيب العبرة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	التقدير
١٩	١٦	لدي خلفية كافية عن متطلبات الأمن والسلامة.	٢,٧٣	درجة متوسطة
٢٠	٢٦	يمكنني إعداد مصفوفات لمؤشرات الأداء.	٢,٦٥	درجة متوسطة
٢١	٢١	يتاح لي معرفة الجهات التي يمكنني المساهمة في خدمتها من المجتمع الخارجي.	٢,٦٤	درجة متوسطة
٢٢	٢٣	أشارك في إعداد الدراسة الذاتية للبرنامج.	٢,٦٣	درجة متوسطة
٢٣	١٧	احصل على دورات كافية في مجال الجودة.	٢,٦١	درجة متوسطة
٢٤	١٥	تقوم الجامعة بتوفير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.	٢,٦٠	درجة متوسطة
٢٥	١٤	ساهمت الجامعة في تطوير مهارات البحث العلمي لدي.	٢,٤٣	درجة منخفضة
٢٦	١٨	قُدمت لي الدورات اللازمة في مجال تخصصي	١,٧٧	درجة منخفضة جداً
		المتوسط الإجمالي	٣,٠٧	درجة متوسطة

يتبين من الجدول (٦) أن عبارات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظرهم بالكلية الجامعية بالجموم تراوحت متوسطاتها بين (٣,٩٧ – ١,٧٧) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده. حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا البعد (٣,٠٧)، ووفقاً للمحك فإن مستوى واقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم كان بدرجة متوسطة، حيث تفاوتت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور حيث جاءت العبارات بدرجة كبيرة ودرجة متوسطة ودرجة منخفضة. حيث تبين أن غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم خلفية كافية لإعداد مقرر المادة وكذلك توصيف المقرر لكافة المقررات التي يتم تدريسها. بينما يوجد ضعف في الميزانية المخصصة للدورات في مجال الجودة. وعدم المعرفة الكافية من قبل أعضاء هيئة التدريس والتي تمكنهم من الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الحديثة في التدريس.

نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على: ما الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم والتي تحد استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم والتي تحد استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية للصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم والتي تحد استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها

الترتيب	العبارة في المقياس	ترتيب العبارة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	التقدير
١	٤	تعارض أوقات الدورات مع المحاضرات.	٣,٦٣	درجة كبيرة
٢	٧	العبء التدريسي.	٣,٦٠	درجة كبيرة
٣	٨	كثرة الأعباء الإدارية.	٣,٤٧	درجة كبيرة
٤	١١	عدم وجود حوافز تشجيعية لحضور الدورات.	٣,٤٠	درجة كبيرة
٥	٢	بعد المكان الذي تقدم فيه الدورات.	٣,٢٠	درجة متوسطة
٦	١٠	عدم مراعاة رغبات أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية.	٣,١٤	درجة متوسطة
٧	٣	قلة الإعلانات عن الدورات المتاحة.	٣,١٣	درجة متوسطة
٨	٦	لا يوجد لدي خلفية كافية عن الجودة.	٢,٩٦	درجة متوسطة
٩	٥	عدم ملاءمة محتوى الدورات لي.	٢,٩٣	درجة متوسطة
١٠	٩	لا يوجد تشجيع كافٍ من الإدارة للالتحاق بالدورات.	٢,٧٧	درجة متوسطة
١١	١	الإجراءات الإدارية للتسجيل بالدورات.	٢,٦٢	درجة متوسطة
		المتوسط الإجمالي	٣,١٦	درجة متوسطة

يتبين من الجدول (٧) أن عبارات الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم والتي تحد استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها تراوحت متوسطاتها بين (٣,٦٣ - ٢,٦٢) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده. حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا البعد (٣,١٦)، ووفقاً للمحك كان بدرجة متوسطة، حيث تفاوتت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور حيث جاءت العبارات بدرجة كبيرة ودرجة متوسطة. وجاءت أهم الصعوبات التي تحد من استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة في مجال الجودة في تعارض أوقات الدورات مع المحاضرات، والعبء التدريسي، وكثرة الأعباء الإدارية.

نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وفقاً لمثغيري (الدرجة العلمية - الدورات التدريبية)؟

للإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري الدرجة العلمية والدورات التدريبية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وفيما يلي نتائج هذا السؤال من خلال الجداول رقم ٨ و ٩.

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
واقع البرامج التدريبية	بين المجموعات	٢٩٣٦,٩٩٤	٤	٧٣٤,٢٤٩	٠,٨٧٠	٠,١٥
	داخل المجموعات	٩٨٢٩,١٧٣	٢٥	٣٩٣,١٦٧		
	المجموع الكلي	١٢٧٦٦,١٦٧	٢٩			
الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	٤١,٧٢٦	٤	١٠,٤٣٢	٠,٣٣٠	٠,٨٦
	داخل المجموعات	٨٠٠,٤٤٠	٢٥	٣٢,٠١٨		
	المجموع الكلي	٨٤٢,١٦٧	٢٩			

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على (١,٨٧٠) و (٠,٣٣٠) على التوالي، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

وللإجابة عن متغير الدورات التدريبية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وفيما يلي النتائج.

جدول (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وفقاً لمتغير الدورات التدريبية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
واقع البرامج التدريبية	بين المجموعات	٥٦٨,٢٦٧	٣	١٨٩,٤٢٢	٠,٩٦٠	٠,٤٤
	داخل المجموعات	٢١٦٨,٦٦٧	٢٦	١٩٧,١٥٢		
	المجموع الكلي	٢٧٣٦,٩٣٣	٢٩			
الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	١٢٧,٧٣٣	٣	٤٢,٥٧٨	٠,٩١٠	٠,٤٦
	داخل المجموعات	٥١٢,٦٦٧	٢٦	٤٦,٦٠٦		
	المجموع الكلي	٦٤٠,٤٠٠	٢٩			

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وفقاً لمتغير الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على (٠,٩٦٠) و(٠,٩١٠) على التوالي، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج السؤال الأول:

أظهرت نتائج السؤال الأول أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة. وكانت أعلى الاحتياجات التدريبية التي يفتقدها أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم على النحو التالي: أستطيع عمل تقرير المقرر بكل سهولة، أستطيع عمل توصيف كامل للمقررات التي أدرسها، تؤثر الجوانب المادية في تنفيذ البرامج التدريبية في مجال الجودة، لدي خبرة عن الاستراتيجيات التدريسية للعملية التعليمية، أتقن التدريس باستخدام التكنولوجيا الحديثة. ويلاحظ أن أغلب أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على التنمية الذاتية في تطوير مهاراتهم أكثر من الاعتماد على البرامج والدورات التي تطرحها الجامعة، وذلك لأن البرامج والدورات المقدمة لا تلبي احتياجاتهم، كما أن هناك قصور في تقديم الحوافز لأعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية، وهذا ما أكدت عليه دراسة آل فرحان (٢٠١٠م) حيث أكدت ضرورة الاهتمام بالجانب المادي لتعزيز مشاركتهم في البرامج التدريبية. كما أن هناك قصور في إشراك أعضاء هيئة التدريس في دورات في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي والدولي، حيث إن هذه الدورات إن توفرت تقتصر على أعضاء محددين ممن لهم اهتمام في هذا المجال، ولا يوجد نظام داخل الجامعة يجبر جميع الأعضاء على إتقان مهارات وآليات الجودة والاعتماد الأكاديمي، حيث أشارت دراسة آل داود (٢٠١١م) أن الأفراد يحتاجون إلى التدريب في مجال الجودة وأهمها تأسيس نظام متكامل خاص بها. مما يؤكد على ضرورة إعداد وتنفيذ البرامج المخصصة بمجال الجودة بمقر الكلية، واتفقت النتائج مع دراسة السديري (٢٠١٣م) حيث إن أعضاء هيئة التدريس لديهم احتياجات في مجال التدريس واعداد الخطط الاستراتيجية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

أظهرت نتائج السؤال والتي تحد استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها كان بدرجة متوسطة، وكانت أعلى خمس صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي: تعارض أوقات الدورات مع المحاضرات، العبء التدريسي، كثرة الأعباء الإدارية، عدم وجود حوافز تشجيعية لحضور الدورات، بعد المكان الذي تقدم فيه الدورات.

وقد يعزى ذلك إلى أنه لا يتم الأخذ بأراء أعضاء هيئة التدريس حول أوقات الدورات التدريبية وحول المكان المناسب لانعقادها، مما يجعل هناك تعارضاً مع مهامهم التدريسية، وبالتالي عدم مقدرتهم على التسجيل فيهم، كما أن هناك قصور في معرفة نوعية الدورات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس قبل طرح الدورات التدريبية حيث إن طبيعة التخصص أحياناً تفرض عمل دورات محددة لمجموعة من أعضاء هيئة التدريس، ولا يتم الأخذ بعين الاعتبار مثل هذه الخصوصية، نظراً لأن أعضاء هيئة التدريس لا يشاركون في وضع احتياجاتهم التدريبية، وإنما تطرح الدورات بشكل عام. ويتفق هذا نسبياً مع دراسة زرقان (٢٠١٢م) ودراسة آل داود (٢٠١١م) التي أشارت إلى وجود معوقات تواجه أعضاء هيئة التدريس تعيقهم من الاستفادة من الدورات المقدمة لهم.

مناقشة نتائج السؤال الثالث:

أظهرت نتائج السؤال الثالث أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع الاحتياجات التدريبية المقدمة وحول الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية والدورات التدريبية وهذا يتفق مع دراسة الخوالدة (٢٠١٨م) حيث اثبتت ان الدرجة العلمية لا تؤثر على الاحتياجات التدريبية ، وربما يعود ذلك إلى أن أغلب أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم العلمية لديهم نظرة مشتركة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة لهم، وكذلك يشتركون في نفس الصعوبات التي تعيقهم عن المشاركة في الدورات التدريبية، ولذلك لم تتباين استجاباتهم على الرغم من تباين درجاتهم العلمية.

التوصيات:

- ١- ضرورة قيام عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي استطلاع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من الواقع الفعلي من خلال أخذ آرائهم وتجميعها وتطوير خطط وبرامج تعمل على تحقيق الاحتياجات التدريبية الفعلية.
- ٢- زيادة المخصصات المادية للبرامج التدريبية في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة أم القرى.
- ٣- العمل على زيادة الدورات التدريبية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس وخاصة التي يوجد فيها ضعف في الممارسة، ويكون ذلك من خلال رؤساء الأقسام عند تعبئة تقرير الأداء الوظيفي، فيقوم رئيس القسم باقتراح الدورات المناسبة لكل عضو هيئة تدريس.
- ٤- العمل على ربط الدورات التدريبية بالحوافز المادية، وذلك لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات التدريبية المقدمة من الجامعة.
- ٥- عمل برنامج تدريبي سنوي متكامل لأعضاء هيئة التدريس يهتم في تطويرهم في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي ويحقق متطلبات الأداء المتوازن المطلوبة من عضو هيئة التدريس ويشمل ما يلي:
- الهدف من البرنامج: تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي والأداء المتوازن.
- مدة البرنامج: تمتد لسنة دراسية كاملة.
- آلية التنفيذ:

- تكوين فرق عمل على مستوى الجامعة وتشمل ممثلين لجميع الكليات والفروع.
- تخفيض نصاب منسقين الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكليات.
- تدريب فرق العمل بشكل مكثف وتزويدهم بجميع المستجدات في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي من نماذج وتوصيفات.
- تدريب فرق العمل في أوقات مناسبة (عودة أعضاء هيئة التدريس – الإجازات القصيرة خلال السنة – تفريغ جميع أعضاء فرق العمل يوم محدد في الأسبوع من التدريس)
- الاستفادة من التعلم الإلكتروني وإنشاء فصول تدريبية افتراضية للمناقشة وحضور دورات عن بعد والاستفادة من خبرات الجامعات الأخرى.

المراجع:

- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد. (٢٠٠٣). معجم لسان العرب. دار صادر. بيروت.
- الأحمد، خالد طه. (٢٠٠٥). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، العين: دار الكتاب الجامعي.
- أحمد، سعيد. (٢٠٠٧). برنامج تدريبي مقترح لإعداد معلم الجامعة. مجلة كلية التربية. جامعة الإسكندرية. ١(١). ٣٤-١.
- آل زاود، عبد المجيد عبد الرحمن. (٢٠١١). الاحتياجات التدريبية لمشرفي ومشرفات الجودة بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- آل فرحان، مسفر عبد الله. (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى.
- الحروي، سوزان (٢٠٠٧م): تحديد احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي اليمن، رسالة ماجستير، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.
- الحريري، رافده. (٢٠١٠). القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي. الأردن. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الحريشي، منيرة؛ وكعكي، سهام. (٢٠٠٦). تقييم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض. لقاء إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة. اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد ٢٢-٢٣ محرم ١٤٢٧هـ. الرياض.
- حسن، عماد الدين. (٢٠٠٧). الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الأكاديمي في الجامعات في ضوء المعايير الدولية. <https://www.kantakji.com/media/3951/52.pdf> تاريخ الاسترجاع ١/٨/٢٠١٨م الساعة ٣م
- الهوراني، سناء عبد الكريم. (٢٠٠٧). تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في ضوء مفاهيم الإدارة الاستراتيجية الحديثة وتقنياتها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين في الأردن. عمان: الأردن.
- خليل، نبيل. (٢٠١١م). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الحوالدة، مؤيد. (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية لمعلمات الصف في المملكة الأردنية الهاشمية وفقاً لأدوارهن المستقبلية في ظل اقتصاد المعرفة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦(١)، ٢٣٠-٢٥٥.
- زايد، علاء إبراهيم، (٢٠٠٣). برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي التاريخ في المرحلة الثانوية العامة في ضوء معايير الجودة الشاملة. بحث مقدم الى المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر من ١٢-١٣ مارس، جامعة حلوان، مصر، كتاب الندوات والبحوث

- زرقان، ليلي. (٢٠١٢). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي في جامعة سطيف ١-٢ نموذجاً. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسان. الجزائر.
- السديري، محمد أحمد و آل الشيخ، أحمد عبد العزيز ز متولي أحمد سيد و إسماعيل، عماد عبد الجواد وأبو هاشم، السيد محمد. (٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية. جامعة الملك سعود. ٢٥(١)، ٤٢-١٩.
- سعيد، فيصل؛ وعثمان، إبراهيم. (٢٠١٤). احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في كليات جامعات السودان في ضوء معايير "أدوار ديمنج" للجودة: دراسة حالة كلية التربية جامعة الخرطوم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، م٧، ع١٥، ص ٤-١٧.
- الشرعي، بلقيس. (٢٠٠٩). دراسة تقييمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات الاعتماد الأكاديمي. بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث للتعليم العالي من ١٠-١٢ أكتوبر. صنعاء.
- الشريف، محمد (٢٠٠٦م): احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العبادي، هاشم والطائي، يوسف، والأسدي، أفنان. (٢٠٠٩). إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر. الأردن. الوراق للنشر والتوزيع.
- عباس، سهيلة. (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. (ط٢). الأردن: دار وائل للنشر. عبيدات، ذوقان. (٢٠٠٥). البحث العلمي مفهومه أدواته وأساليبه. عمان. دار الفكر.
- العجمي، نوف. (٢٠١٢م). الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. مجلة دراسات العلوم التربوية. ٣٩(١)، ص ١٧-٣٢.
- العزاوي، نجم. (٢٠٠٩). التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو ١٥٠١٥، عمان، الأردن.
- علاقي، مدني عبد القادر. (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية. (ط٢). جدة: خوارزم للنشر والتوزيع. عميرة، إبراهيم بسيوني. (١٩٩٧). تدريب مدرسي الجامعة أثناء الخدمة. صحيفة التربية. ١٩(٤). ٢٦-١.
- الغامدي، حمدان بن أحمد. (٢٠٠٢). مقياس الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة التربية المعاصرة. مصر. ١٩(٦٠). ١٣٥ - ١٧٢.
- الفهري، عادل. (٢٠١٦). التخطيط التدريبي والاحتياجات التدريبية. مجلة جامعة الزيتونة، ليبيا، ١(١٧)، ٢٠١-٢٢٠.
- القشوش، حسين هزاع. (٢٠٠٧). تحليل اتجاهات أرباب العمل نحو البرامج التدريبية في مراكز التدريب المهني. الأردن.
- الكبيسي، عبد الواحد، والحياي، صيري. (٢٠١٢). التعليم الجامعي. الأردن. مركز ديونو لتعليم التفكير.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: برامج التربية. (٢٠٠٠). استراتيجية تعليمي الكبار في الوطن العربي. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

موقع عمادة التطوير والجودة النوعية بجامعة أم القرى على الرابط <https://uqu.edu.sa/quality/58234> تاريخ الاسترجاع 7/11/2018 الساعة ٧ م

النمر، سعود محمد. (٢٠٠٦). الإدارة العامة: الأسس والوظائف. السعودية: الشقري للنشر وتقنية المعلومات.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. (٢٠٠٨). دليل ضمان الجودة الاعتماد في المملكة العربية السعودية. الجزء الأول. الرياض.

English References:

Al-Madani, F. (2017). Assessment of Training Needs for Teaching at the elementary schools in Saudi Arabia. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 20(3), 50-62.

Aswathappa, K. (2008). *Human Resource Management*. Tata McGraw Hill Publishing, pp. 205-216.

Braun. (2002). *Effective Training Needs Assessment*. A must for developing an effective training program.

Camuzcu, S., & Duruhan K. (2011). Primary school teachers' needs for in-service training pertaining to the teaching-learning process. *e-International Journal of Educational Research* 2(1), 15-29.

Ghanekar, A. (2009). *Essentials of Training & Development*. Everest Publications. Judith.

Hiten ,B.(2003). *Methods and techniques of training public enterprise manger*. International Center for Public Enter Pries.

Kinross, Barбора. (2017). A literature review of Training Needs Assessment (TRNA) methodology, *European Centre for Disease Prevention and Control*, PP1-21

Modeblelu, M., Adanama, D., Nnennaya, K., & Ado, I. (2013). Knowledge and Learning Management (KALM) for Enhancing Academic Staff Online Training Methodologies for Quality Graduates, *The International Conference on E- Learning in the Workplace (ICELW)*, 12-14 June, New York, New Jersey, USA.

Nye, B., Spyros, K.,& Larry, V.(2004). How large are teacher effects?. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 26(3),237-257.

Sannigrahi, A. (2011). Necessity of Training & Identification of Training Needs. *Human Resource Development*, Chapter: 3 pp.57-77

Shah, D. (2017). Training Needs Assessment of Heads of Islamabad Model Schools. Performance Improvement Journal, 56(3), 19-27.

Time News. Times Higher Education World University Ranking of (2016-2017) from https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2016/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/scores_teaching/sort_order/asc/cols/scores