

برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية

د/ عبد المنعم الدسوقي حسن الشحنة

مدرس الإدارة في المعهد العالي للحاسبات والمعلومات

وتكنولوجيا الإدارة - طنطا

ملخص :

يعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الفعال في المعاهد العالية الخاصة لأنه أحد المدخلات الأساسية في المنظومة التربوية، وهو الركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية، وفي ظل تعدد مهام عضو هيئة التدريس المنوط به تأديتها، وفي ظل التغيرات المعرفية والتقنية المتسارعة التي يتسم بها هذا العصر، تأتي تنمية عضو هيئة التدريس وتطويره لتكون ضرورة أكدتها العديد من الدراسات، وتناولتها ضمن توصياتها، بضرورة اهتمام واعتراف إدارة معاهد نظم المعلومات الإدارية، والإدارات الجامعية بتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس وتنظيمه والتخطيط له، وأكدت أيضًا أهمية إقامة برامج ودورات التطوير للأداء التدريسي، والتربوي، والبحثي، وخدمة المجتمع؛ إشارة إلى أهمية التدريب في تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس في مختلف مجالات عمله. ويهدف هذا البحث إلى التعرف على أدوار عضو هيئة التدريس، والتعرف على واقع معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية، والتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، والتعرف على معوقات التدريب لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والوصول لتصور مقترح لبرنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والوصول إلى مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول التدريب المناسب

الذي يرغبون في الحصول عليه، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ووضع برنامج تدريبي لهم.

ولقد توصل الباحث إلى وضع برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في المجالات الثلاثة: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) كما توصل الباحث إلى عدة توصيات من أهمها:

- 1- إنشاء مركز رئيسي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يتبع وزارة التعليم العالي ويكون مقره في وزارة التعليم العالي.
- 2- العمل على نشر الوعي بأهمية التدريب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات في المعاهد العالية الخاصة.
- 3- استقطاب مدربين عالميين بارزين، لتقديم الدورات التدريبية، أو التعاون مع مراكز تدريبية عالمية، والاستفادة مما لديها من خبرات وبرامج تدريبية.
- 4- دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس لإعداد البرامج التي تلبى وتناسب تلك الاحتياجات.

***A Proposed Training Program for Staff Members at
Private Higher Management Information Systems
Institutes In Arab Republic of Egypt
In The Light of Their Training Needs.***

Dr.Abdel-moneam Aldesoky Hassan

*Lecturer of Administration in the Higher Institute of
Computers and Information & technology Management-Tanta*

Abstract:

The staff member is the essential element in the private higher institutes because he/she is one of the basic inputs in the educational system. He/She is the essential foundation on which the achievement of educational goals depends on. In light of the several tasks needed by the staff member and in light of the rapid changes in knowledge and technology, the development of staff member becomes a need that confirmed by many studies and dealt with in their recommendations. These recommendations handled the importance of developing, organizing and planning the performance of staff member.

Also, the studies confirmed in the importance of establishing or developing programs and courses for developing the staff member's teaching, educational, research, and the community service performance .This refers to the importance of training for the staff member in the various respects of his/her work.

This research aims to: identify the roles of a staff member, recognize the reality of private higher management information systems institutes in ARE, identify the training needs of staff members in the areas (teaching, scientific research and community service), identify the training obstacles for staff members in the light of their training needs, reach to a suggested prospect of a training program for staff members at Private Higher Management Information Systems Institutes In Arab Republic of Egypt In The Light of Their Training Needs and finally , reaching to the suggestions of staff members about the appropriate training they want to get.

The researcher used the descriptive method and the questionnaire was used to determine the training needs for staff members and developing a training program for them.

The researcher developed a training program for staff members at Private Higher Management Information Systems Institutes in the three areas (teaching, scientific research and Community service). Moreover, the researcher recommended the following:

- 1- Establishing a main center for developing the abilities of staff members affiliated to the Ministry of Higher Education and located in the Ministry of Higher Education.*
- 2- Raising the awareness about the importance of training among staff members and leaders at private higher institutes.*
- 3- Attracting world, professional, prominent trainers to provide training courses or cooperating with international training centers, and making use of their experience and training programs.*
- 4- Studying the staff members' needs for preparing the programs that satisfy and fit such needs.*

برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية

د/ عبد المنعم الدسوقي حسن الشحنة

مدرس الإدارة في المعهد العالي للحاسبات والمعلومات

وتكنولوجيا الإدارة - طنطا

مقدمة:

يعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الفعال في الكليات والمعاهد العالية الخاصة؛ لأنه أحد المدخلات الأساسية في المنظومة التربوية، وهو الركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية، بل إن دور الكليات والمعاهد ومكانتها وسمعتها ترتبط بمكانة أساتذتها وقدراتهم على تأدية أدوارهم الأكاديمية والمهنية. كيف لا وهم المنوط بهم إعداد وتدريب الطاقه البشرية، وإعداد الأبحاث العلمية، وحل المشكلات التي تتعرض لها مجتمعاتهم والعمل على خدمتها. لذلك حظي إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس باهتمام مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم، وأخذت بالعمل على التخطيط لبرامج ترفع من مستوى أدائه وكفاءته، وتوفير المناخ المناسب له؛ حتى يتمكن من تحقيق تلك الأدوار بكل كفاءة وفاعلية؛ وبخاصة أننا في عصر العولمة، والانفجار المعرفي، والتقدم التقني". (السميح، 2005، ص 265)

"ويعتبر التدريب من أكثر البرامج التي تأخذ بها الجامعات العالمية والمحلية لتنمية أعضاء هيئتها التدريسية، باعتباره العملية الرئيسية والحيوية في مجال التنمية المهنية المستمرة للعاملين في مختلف الوظائف؛ حيث يجدد ذلك معلوماتهم، ويعمل على تحسين معدلات أدائهم، والارتقاء بقيمتهم، وثقل اتجاهاتهم. ولكي يحقق التدريب أهدافه؛ فإن برامجه يجب أن تُبنى حسب احتياجات المتدربين، وذلك بعد حصرها وتجميعها؛ فالأدبيات الحديثة تنادي بكفاءة التدريب الذي يركز على تحقيق الأهداف المرسومة والمستمدة من

الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين أكثر من فاعلية التدريب، والذي قد يكون متكاملًا من ناحية التخطيط، والتنفيذ، ولكن نتائجه لا تخدم الاحتياجات الفعلية للمتدربين". (السيد، 2002 م، ص 203)

"ولقد أدركت المؤسسات التربوية، والجامعات، والمعاهد العالية الخاصة أهمية تدريب عضو هيئة التدريس لعدة أسباب، أهمها: أن عملية التدريب تزود عضو هيئة التدريس بما ينقصه من مهارات أساسية لم تكن في الحسبان خلال مدة الدراسة والإعداد، يساعده على أن يكون أكثر إيجابية من خلال المناقشات وانتقال الخبرات منه إلى الآخرين والعكس، كما أن التدريب يعتبر أداة لرفع العطاء المهني لعضو هيئة التدريس، وتعود ثماره على العملية التعليمية بصورة عامة، وعلى الجامعة والمعهد بصورة خاصة". (الخضير، 2000م، ص 30)

"ومن هنا يأتي دور الجامعة والمعاهد العالية الخاصة في الاهتمام بتنمية كوادرها من خلال إعداد البرامج التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة تدريسها؛ حيث إن عملية إعداد تلك البرامج التدريبية هي بمثابة عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات وافية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية. (عبد العاطي، 2006 م، ص 96)

"ويعد عضو هيئة التدريس العنصر الفعال في التعليم الجامعي إن لم يكن العمود الفقري في الهيكل التعليمي الجامعي، وعصبه الأساسي، فهو يتحمل العبء الكامل للنشاط التعليمي إضافة إلى جهوده في نشاط البحث العلمي، وخدمة المجتمع، ولهذا فإن المحافظة على مستوى نوعي رفيع وسمعة طيبة للجامعات والمعاهد العالية الخاصة يعود في المقام الأول إلى جهود أعضاء هيئة التدريس". (إسماعيل، 2007، ص 103)

"وتتمثل الأدوار الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة في إنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها، وذلك عن طريق التعليم والتدريب، وتزويد الطلاب بمعلومات ومهارات واتجاهات في مختلف فروع المعرفة، بالإضافة إلى إعدادهم علمياً ومهنياً وثقافياً؛ بهدف تحقيق أهداف المجتمع، وتلبية متطلبات سوق

العمل المختلفة، وإجراء البحوث العلمية بأنواعها المختلفة في المجالات كافة؛ بهدف تطوير التكنولوجيا، وتطوير مستوى الفرد والمجتمع بما يتفق مع الاتجاهات العالمية المعاصرة". (كمال، 2005، ص3)

ومن هذا المنطلق وجب على كل عضو هيئة تدريس في الجامعات والمعاهد العالية أن يطور ويعدل من أدائه وينمي ذاته "مهنيًا ومعرفيًا؛ ليتوافق مع عصر المعلوماتية المعتمد على تكنولوجيا الحاسب والإنترنت، ليتسنى له تلبية احتياجات طلابه؛ للتوافق مع هذا العصر من خلال: القيام بدور الميسر للتعليم، والموجه للفكر، والمشرف الأكاديمي، والرائد الاجتماعي". (حسين، والسعدني، 2012، ص32)

مشكلة البحث:

"نصت المادة رقم (26) من القانون رقم 52 لسنة 1970 في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته الصادرة بالقرار رقم 1088 لسنة 1987 أن يطبق في شأن أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة ما يطبق على نظرائهم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أحكام فيما يتعلق بالتعيين والنقل والندب والإجازات والتدريب وبما لا يتعارض مع أحكام قانون التعليم الخاص (قانون تنظيم المعاهد العالية الخاصة رقم 52 لعام 1970م، مادة 26) وجدير بالذكر أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه إعداد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، تتمثل فيما يلي:

- "عدم مناسبة محتوى البرامج التدريبية - في بعض الأحيان - لاحتياجات المتدربين، وعدم مناسبة فترات التدريب، وضعف التعاون بين الجامعات والمعاهد في مجال التدريب؛ وهذا يؤثر بشكل سلبي على أداء أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى نقص التمويل الخاص بالاحتياجات التدريبية، وانصراف العديد من المديرين المؤهلين بشكل عالٍ للعديد من الأسباب؛ وهذا أدى إلى تقديم تدريب ذي جودة منخفضة، وفوائد أقل بالنسبة للمتدربين، وتدني نسبة الأموال اللازمة لاستكمال مراكز التدريب في الجامعات

والمعاهد، وضعف مناسبة الدورات لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، بما يتناسب والتنوع في تخصصاتهم واهتماماتهم ومهاراتهم وقدراتهم". (وزارة التعليم العالي، مشروع تطوير التعليم العالي، 2007، ص 15)

• "بالإضافة إلى ذلك ضعف ارتباط البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم باحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المجتمع ككل، وغياب السياسة الواضحة والأهداف المحددة، وطرق وأساليب التقويم، والبرامج التدريبية التي تتناسب مع طبيعة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أثناء الخدمة، وضعف وجود خطط علمية، تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات عضو هيئة التدريس المهنية قبل وبعد حصوله على الدكتوراه، ويغلب على المحتوى التدريبي الذي يقدم لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الطابع النظري، ويسود استخدام أسلوب المحاضرة الملقاة من جانب المدرب في برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وشعور أعضاء هيئة التدريس بأن الدورات التدريبية تمثل عبئاً أكثر منها فرصة للاستفادة، وتنمية المهارات والمعلومات؛ وذلك نظراً لأن عدد الدورات اللازمة للترقية للدرجة الأعلى أكثر من اللازم". (ضحاوي وآخرون، 2015م، ص 231)

ولتأكيد مشكلة الدراسة، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية، وكانت أدواتها (*) (ملحق رقم 1) بهدف استطلاع آراء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية حول تدريبهم، وكان عدد عينة الدراسة الاستطلاعية (100) عضو هيئة التدريس في المعهد العالي للحاسبات والمعلومات وتكنولوجيا الإدارة في طنطا، ومعهد القاهرة العالي في المقطم، والمعهد العالي للحاسب الآلي في محافظة بورسعيد في الفترة من 2016/1/1-2016/2/1، وكانت من أبرز نتائج هذه الدراسة المشكلات الآتية:

م	المشكلات	النسبة%
1	لا يوجد مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس خاص في معاهد نظم المعلومات الإدارية.	100%
2	قلة وجود دورات تدريبية خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	80%
3	قلة وجود دورات تدريبية خاصة بالبحث العلمي.	70%
4	قلة وجود دورات تدريبية خاصة بخدمة المجتمع.	64%
5	توجد صعوبات تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب في المعهد.	75%

وقد اقترحت العينة أثناء استطلاعهم حول التدريب المناسب الذي يرغبون في الحصول عليه بنسبة 90%، ومن الملاحظ أن الدراسة الاستطلاعية تؤكد مشكلة البحث ومن ثم المشكلة تتحدد في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي:

- 1- ما الأسس النظرية لإعداد أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة وتدريبهم؟
- 2- ما الواقع الحالي لمعاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية؟
- 3- ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في المجالات الثلاث من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية؟
- 4- ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟

(* ملحق رقم (1) استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية حول الاحتياجات التدريبية في المجالات الثلاث: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1- التعرف على الأسس النظرية لإعداد أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة، وتدريبهم.
- 2- التعرف على الواقع الحالي لمعاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية.
- 3- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في المجالات الثلاث من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية.
- 4- الوصول إلى تصور مقترح لبرنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

أهمية البحث:

- 1- الوصول إلى الأسس النظرية لإعداد أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة، وتدريبهم.
- 2- يعتبر هذا البحث إضافة علمية مهمة في حدود علم الباحث؛ نظرًا لقلّة الدراسات - المحلية منها خاصّة - التي تتناول تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية.
- 3- يركز هذا البحث في الوصول إلى تصور مقترح لبرنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

4- يسهم البحث الحالي في لفت نظر المهتمين والمسؤولين في وزارة التعليم العالي إلى أهمية تقديم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في تحقيق أهدافه، إذ يعد من أنسب مناهج البحث ملائمة لمثل هذا النوع من البحوث، فهو المنهج الذي يحلل، ويصف، ويفسر الواقع أو الظاهرة قيد الدراسة. وقد استهدف التعرف على معرفة أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية في مجالات: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، والصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية على التدريب المناسب في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والوصول إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية.

أدوات البحث:

يعتمد البحث الحالي على الأدوات التاليتين:

أ- المقابلات الشخصية: فقد تمت المقابلات مع بعض أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية؛ بغرض التوصل إلى بعض المعلومات الخاصة بالبحث.

ب- الاستبانة: وتعد الأداة الرئيسية في البحث، وتهدف إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

حدود البحث:

- 1- **الحدود الموضوعية:** ركز هذا البحث على معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية في مجالات: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، والتعرف على الصعوبات التي تحول دون حصولهم على التدريب، وأيضاً التعرف على مقترحاتهم حول التدريب الذي يرغبون في الحصول عليه.
- 2- **الحدود المكانية:** طبق هذا البحث في بعض معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية كما هو موضح في الدراسة الميدانية.
- 3- **الحدود البشرية:** طبق هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس في بعض معاهد نظم المعلومات الإدارية كما هو موضح في الدراسة الميدانية.
- 4- **الحدود الزمانية:** طبق أداة البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2016/2015م.

مصطلحات البحث:**البرنامج التدريبي Training Program:**

هو الخطة التي يجب عند تصميمها أن تتوافر فيها العناصر الرئيسية التالية: الأهداف العامة، والأهداف التفصيلية، ومحتوى المادة التعليمية، والأنشطة والأساليب التدريبية. (الjasر، 2002م: 153)

الاحتياجات التدريبية:

عرفها كومار وهنسرا (Kumar & Hansra, 2000, p.118) بأنها: "النقص أو العجز في مستوى قدرات الفرد الحالية والمطلوبة للأداء الفعال، ويتم التعبير عن هذه القدرات بالمعلومات والمهارات والاتجاهات". مفهوم الاحتياجات التدريبية عند (الهلال، 2002م): "بأنه القصور في الأداء لدى الأفراد بين ما يجب أن يكون عليه الفرد من معارف ومهارات حسب ما يتطلبه العمل، وما هو كائن حاليًا، ويقوم عليه الفرد.

وعرفها باينز (pynes, 2003, p.1219) بأنها: "الفرق بين ما تم عمله وما يجب أن يتم عمله، ويتم تحديد هذا الفرق عن طريق معرفة المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة حاليًا للوظيفة، وتلك المتوقعة مستقبلًا". أما (العدلوني، 2005م، ص21) يعرفها بأنها: "مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها بصورة إيجابية من معارف ومهارات وسلوكيات العاملين، سواء للتغلب على نقاط الضعف، أو المشاكل التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة، أو لرفع وتحسين معدلات الأداء، أو لإعداد العاملين لمقابلة التغيير والتطور في محيط أعمالهم.

والاحتياجات التدريبية عند (طعيمة، ٢٠٠٦، ص25)، هي: "مجموع الخبرات التي تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي، ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء، سواء كانت الخبرات معلومات أو قيمًا أو اتجاهات، أو مهارات".

وعرفها (الطعاني ٢٠٠٧م، ص ٣٠) بأنها: "معلومات، ومهارات، واتجاهات، وقدرات فنية، وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها، أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب؛ ليوكب تغييرات معاصرة، ونواحي تطويرية". وعرفها (السويري، 2008م، ص26) أنها: "مجموعة من المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، وبسبب نقص معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد، وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور".

وعرفها (الكبيسي، 2010، ص103) أنها: "معلومات ومهارات يراد تنميتها أو تعديلها أو تغييرها بسبب مستجدات علمية وإنسانية وتكنولوجية وتنظيمية".

ويعرف الباحث الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بأنها: "التطورات والتغيرات المطلوب إحداثها في: معارف، ومهارات، واتجاهات، وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية؛ بهدف

إكسابهم القدرة على أداء أدوارهم الوظيفية بكفاءة وفعالية، والتغلب على المشكلات التي تحول دون الارتقاء بمعدلات أدائهم لها".

أعضاء هيئة التدريس:

يشير قانون تنظيم الجامعات في مصر إلى أن أعضاء هيئة التدريس هم: (الأستاذة، أو الأساتذة المساعدون، والمدرسون). (قانون تنظيم الجامعات، ولائحته التنفيذية، 1987، مادة 64)

وهم الحاصلون على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من المصنفين على وظيفة (أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس) ممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي (غالب، وعالم، 2008، ص168)

كما عرف (القضاة، محمد فرحان؛ الجوارنة، المعتصم بالله، 2009، ص 109) عضو هيئة التدريس بأنه: "أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية، فهو الميسر والمنظم والمطور لعمليتي التعليم والتعلم، وهو القائم مباشرة على تنفيذ مهنة تدريس المساقات الدراسية في برامج الجامعة؛ من أجل إحداث تغيير مرغوب فيه في أنماط السلوك لدى المتعلمين، كما أنه يواكب عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي.

المعاهد العالية الخاصة:

تعرف أنها: "معاهد تم إنشاؤها بالقرار رقم 52 لسنة 1970؛ إذ يعتبر المعهد عاليًا خاصًا في تطبيق أحكام هذا القانون، وهي كل منشأة غير حكومية أيًا كانت تسميتها بحيث يلتحق بها الطلبة من الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو دبلوم المدارس الثانوية الفنية أو ما يعادلها، وتقوم أصلاً أو بصفة فرعية بالتعليم وإعداد الفنيين لمدة لا تقل عن عامين دراسيين". (قانون رقم 52 لسنة 1970م في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة، ص1).

الدراسات السابقة:

تتنوع الدراسات السابقة بين العربية والأجنبية، ويعرضها البحث فيما يلي من الأقدم إلى الأحدث، وهي:
أولاً - الدراسات العربية:

1- الخواجة، فاطمة عبد الحميد (1999م): "أثر البرامج التدريبية لمعهد التنمية الإدارية في رفع الكفاءة الإدارية في المؤسسات الحكومية".
هدفت الدراسة إلى تحديد درجة استفادة المتدربين في المؤسسات الحكومية من برامج التدريب التي ينظمها معهد التنمية الإدارية، وإبراز العلاقة بين أهمية العمل التدريبي وفاعلية برامج التنمية الإدارية. واستخدمت الباحثة: المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها:

- 1- ضعف مساهمة معهد التنمية الإدارية في رفع الكفاءة الإدارية للمتدربين، وكذلك ضعف وحدات التنمية الإدارية في وضع الخطط التدريبية.
 - 2- يتم تقييم البرامج التدريبية بشكل غير مستمر وغير منظم في المعهد.
 - 3- إستراتيجية التدريب غير واضحة لدى الجهات المستفيدة من برامج معهد التنمية الإدارية.
- ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في التعرف على أهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة.
- 2- حربي، منير (2001):** "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس: الأهمية - المبررات - المتطلبات".

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية تنمية عضو هيئة التدريس في الجامعة؛ وذلك للاطلاع بأدواره المتجددة، وإلقاء الضوء على التحديات التي تواجه الجامعة في الوقت الراهن، وتحديد المرتكزات الضرورية للتنمية، وإلقاء الضوء على الجهود المبذولة عربياً وعالمياً في مجال التنمية المهنية،

واقترح برنامج مستقبلي لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا. استخدم الباحث المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى تطوير مهني لتحسين أدائهم؛ وبخاصة أنه لا توجد محاولات لتنميتهم مهنيًا على اعتبار أن التنمية المهنية استثمار للموارد البشرية، وأنها تؤكد على أهمية التدريب على إستراتيجيات التدريس الجامعي، وأصول تحضير المحاضرة، وأصول البحث العلمي.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة: في تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية.

3- السيد، هدى سعد؛ مصطفى، وأميمة حلمي (٢٠٠٢ م) : "الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية في الجامعات المصرية.

واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، واختارتا الاستبانة أداة للدراسة، إلى جانب المقابلة، وطبقتاها على عينة قدرها (٩٥) رئيسًا من رؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية العملية والنظرية في جامعة طنطا.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: أن اتفق أفراد العينة على تحديد أكثر المهام إلحاحًا للتدريب، وهي: تحديد احتياجات القسم: (العلمية، والإدارية، والفنية، والمالية)، وفض المنازعات بين أعضاء القسم، وتخطيط سياسة القسم الحالية والمستقبلية، وفهم طبيعة وأسس السلطة في الحياة الأكاديمية، وتفويض السلطة، وتجديد وتطوير مناهج القسم، واستخدام التقنيات الحديثة في التدريس في القسم، والإقناع والتفاوض، وتوجيه بعض بحوث القسم لتنمية البيئة وخدمة المجتمع، وفهم مهارات الاتصال الاجتماعي).

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف بين رؤساء مجالس الأقسام العملية والنظرية في تحديد أكثر المهام إلحاحًا للتدريب؛ فقد ركز رؤساء مجالس الأقسام العملية على بعض المهام، مثل: (الحصول على دعم خارجي للقسم وإدارته، وكيفية وضع أسس إدارة الوقت، وأسس وأنماط الإدارة، وتزويد أعضاء القسم بالجديد في مجالات البحث العلمي بالقسم. بينما ركز رؤساء مجالس الأقسام النظرية على بعض المهام، مثل: (الاستفادة من التقنيات الحديثة لتطوير وتحديث برامج وأنشطة خدمة المجتمع، والاشتراك في تخطيط برامج الخدمة العامة، وتشجيع التأليف والأبحاث الجماعية)

وقدمت الباحثتان مجموعة من التوصيات، كان من أهمها:

1- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات؛ لتنميتهم إداريًا، وأن يكون التدريب المستمر أساسًا للترقية إلى المناصب القيادية في الجامعة؛ من أجل تحقيق الجودة الشاملة في الأداء.

2- وضع مواصفات للبرامج التدريبية، وفقًا لاحتياجات رؤساء مجالس الأقسام التدريبية، والتي أسفرت عنها الدراسة، مع وضع المتغيرات العالمية والنظرة المستقبلية في الاعتبار.

3- إيجاد إدارة للتدريب داخل الحرم الجامعي، تكون إحدى مسؤولياتها توجيه وتدريب رؤساء الأقسام الجدد.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الوصول لآليات تحديد

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتحديد محاور الاستبانة.

4- السمدوني، إبراهيم عبد الرافع مصطفى (2002): "المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات التربوية المعاصرة، دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم المتطلبات المهنية الواجب توافرها

في عضو هيئة التدريس في كليات التربية في مصر في ضوء التحديات التربوية

المعاصرة، ومعرفة مدى أهمية تلك المتطلبات، وتوافرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانة للكشف عن مدى أهمية توافر المتطلبات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

1- أن استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، وإكساب مهارة التعامل معها من أهم المتطلبات المهنية لمواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع.
2- أن الالتزام بأخلاقيات المهنة وأخلاقيات البحث العلمي، فضلاً عن مراعاة البعد القيمي في التعاملات كافة من أهم المتطلبات المهنية اللازمة لمواجهة التحديات التربوية المعاصرة.

3- أن الانخراط في مشروعات التعليم التعاوني، فضلاً عن تحويل الإنتاج العلمي إلى تطبيقات قابلة للتسويق، وإنجاز بحوث علمية لصالح مؤسسات رسمية وأخرى جماهيرية من أكثر المتطلبات المهنية أهمية في ضوء التحديات التربوية المعاصرة.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة: في معرفة أهمية البحث العلمي وخدمة المجتمع بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة، وكيفية توظيف البحث العلمي لخدمة المجتمع، وآلية التعاون بين إدارة المعاهد العالية الخاصة والمجتمع المحلي.

5- أحمد، سهام يس (2004 م): "متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات المجتمعية".

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم التحديات المجتمعية المعاصرة التي تواجه التعليم الجامعي بصفة عامة، وعضو هيئة التدريس على وجهه الخصوص، بالإضافة إلى الكشف عن متطلبات تطوير أداء عضو هيئة التدريس، والمرتبطة بالمتغيرات التالية: (الدرجة الوظيفية، والنوع، ومكان

الحصول على درجة الدكتوراه). واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

1- أن توافر المتطلبات المجتمعية المختلفة سواء كانت العولمة أو التحديات: (التكنولوجية، والثقافية، والسياسية، والاجتماعية، والاقتصادية) يسهم في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

2- أن زيادة رواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والاجتماعية والشخصية ينعكس بالإيجاب على أدائهم لأدوارهم الجامعية.

3- أن زيادة الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية يسهم في تطوير هذه البحوث وتميزها.

4- أن توثيق التعاون والروابط مع القطاع الخاص يسهم في تمويل البحوث العلمية وتطويرها. ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري، وأهمية توثيق التعاون بين القطاع الخاص وإدارة المعاهد العالية الخاصة في تمويل البحوث وتطويرها.

6- حداد، محمد بشير (2004 م) بعنوان: "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي دراسة مقارنة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتعرف على واقع التنمية المهنية في كل دول من دول المقارنة. واستخدم الباحث المنهج المقارن.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- لم تلتزم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بأسلوب واحد؛ بل تعددت الأساليب المستخدمة.

2- ما زالت تستخدم الطرق التقليدية لتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

3- ندرة الدورات التدريبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

4- ندرة حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات العلمية، وبخاصة في مجال التنمية المهنية لديهم.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في معرفة الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة، وأهمية حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات العلمية؛ وبخاصة في مجال التنمية المهنية لديهم.

7- شوقي، عبد الله محمد (2004م): "المهام الإدارية وعلاقتها بأداء عضو هيئة التدريس في جامعة الزقازيق".

هدفت الدراسة إلى تحقيق النقاط التالية:

- 1- تحديد وظائف الجامعة الفعلية.
- 2- تحديد مهام أعضاء هيئة التدريس.
- 3- دراسة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في أدائهم لمهامهم الوظيفية تبعاً لمتغير النوع.
- 4- دراسة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في أدائهم لمهامهم الوظيفية حسب الكلية (عملية - نظرية).
- 5- معرفة أهم المقترحات التي يرى أفراد العينة إضافتها لتخفيض المهام الإدارية لعضو هيئة التدريس.

وتكونت عينة الدراسة من (193) عضو هيئة تدريس منهم (129) عضو هيئة تدريس من كليات عملية، و (64) عضو هيئة تدريس من الكليات النظرية، وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس من الذكور (155)، بينما بلغ عدد الإناث (38). واختيرت العينة بأسلوب عشوائي. واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي؛ لملائمة هذا المنهج لموضوع الدراسة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- 1- تحددت وظائف الجامعة في ثلاث وظائف أساسية، وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

- 2- أشارت النتائج أن نسبة 78% من أعضاء هيئة التدريس القائمين بالمهام الإدارية ليس لديهم الرغبة في التدريس.
- 3- أجاب 91.7% من حجم العينة أنه يوجد تقصير في إنجاز بحوثهم بسبب المهام الإدارية.
- 4- أن عضو هيئة التدريس في الكليات النظرية هو الأكثر علاقة بالمهام الإدارية عن أقرانه في الكليات العملية.
- 5- أن المهام الإدارية تختلف تبعًا لنوع عضو هيئة التدريس.
- 6- كما أن المهام الإدارية والبحث العلمي قد عكست انخفاض نسبة الجهود المبذولة من قبل أعضاء هيئة التدريس محسوبًا على أساس الوقت المخصص لعملية التدريس، وإجراء البحوث العلمية وخدمة المجتمع.
- ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في معرفة وظائف وأهداف الجامعة، وتحديد مهام أعضاء هيئة التدريس؛ للاستفادة منها في بناء الإطار النظري للبحث، ومعرفة مهام أعضاء هيئة التدريس.
- 8- (باعوين، أحمد سليمان، 2005م): "تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان".
- هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان، في مجال مهارات التدريس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واختار الاستبانة أداة لدراسته، وطبقها على عينة قدرها (٢٥٤) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه، في كليات التقنية الخمس في سلطنة عمان.
- وجاءت أهم نتائج الدراسة في: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مهارات التدريس وترتيبها تنازليًا، واحتلت النقاط العشر التالية أعلى الحاجات التدريبية إلحاحًا، من وجهة نظر أفراد العينة، وهي: (إدراك أهمية الاستخدام الفعال للتقنيات التعليمية، وتوظيف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي، واستخدام مصادر التعليم المتعددة المناسبة للتدريس،**

واستخدام اختبارات تحصيلية تقوم عائد أداء المعلم من أجل تنمية تحصيل الطلاب، وتهيئة المواقف التعليمية لاستخدام التقنيات التعليمية، واستخدام إجراءات متنوعة لتقويم جميع جوانب تعلم الطلاب، وبناء اختبارات تحصيلية لقياس مستوى إتقان محدد، وتوضيح كيفية استخدام الأجهزة والمواد التعليمية بشكل فعال في الممارسات التدريسية، واختيار إستراتيجية تعليمية مناسبة للمستويات التعليمية المختلفة، وإتاحة الفرصة للمتعلمين لاستخدام التقنيات التعليمية كما جاءت النتائج بتحديد أكثر مجالات مهارات التدريس حاجة للتدريب، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وترتيبها تنازلياً أيضاً كما يلي:

(تكنولوجيا التعليم، والتقويم، واستثارة الدافعية، والتخطيط، والعرض والتواصل، والأسئلة).

وقدم الباحث مجموعة من التوصيات، كان من أهمها ما يلي:

- 1- تصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان، في ضوء الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة.
 - 2- ضرورة إجراء مسحٍ دوريٍّ للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس؛ للتأكد من عدم وجود احتياجات تشكل أضراراً كبيرة في ممارسات أعضاء هيئة التدريس في المواقف التعليمية.
 - 3- ضرورة إنشاء مراكز لتدريب أعضاء هيئة التدريس، على غرار ما هو قائم في جامعة اليرموك الأردنية، وبعض الجامعات العربية.
- ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في إعداد الإطار النظري للبحث** كما استفاد الباحث بوضع توصيات بضرورة إنشاء مراكز للتدريب لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة على غرار مراكز التدريب المنشأة في الجامعات الحكومية والخاصة بتمتية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.

التدريس في المجالات الثلاثة: (الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، ومعرفة الأساليب التنظيمية لإعداد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

9- (الفرع، محمد أحمد، 2006م): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، وتحديد أهم الأسس التي يقوم عليها برنامج تدريبي لسد الاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس في الجامعة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، واختار الاستبانة أداة لدراسته، وقد طبقها على عينة قدرها (79) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في جامعة الطائف، ما عدا أقسام العلوم التربوية.

وجاءت أهم نتائج الدراسة كما يلي:

1- فيما يتعلق بمحور أهداف التعليم الجامعي، تبين أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة ملحة للتعرف والتدريب على: (واجبات عضو هيئة التدريس نحو الطلاب، وواجبات عضو هيئة التدريس نحو الجامعة، ومبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، واللوائح المنظمة للعمل داخل الجامعة، وواجبات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع، وحقوق عضو هيئة التدريس المالية والإدارية، ودور الجامعة في تنمية المجتمع وتطويره)، كما تبين أنهم بحاجة متوسطة إلى التعرف والتدريب على: (أهداف التعليم الجامعي، والإجراءات الفنية؛ لتعزيز العلاقة بين الجامعة والمجتمع، وفلسفة التعليم الجامعي).

2- فيما يتعلق بمحور النظريات التربوية وتطبيقاتها؛ تبين أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة ملحة للتعرف والتدريب على: (مهارات التوجيه والإرشاد الطلابي، ومهارات الاتصال الفعال بين الأستاذ والطالب، والمفاهيم التربوية اللازمة للتعليم الجامعي، مثل: نظريات التعليم)، كما تبين أنها بحاجة

متوسطة إلى التعرف والتدريب على: (الاتجاهات الحديثة في طرق التدريس الجامعي، وفلسفة التدريب التربوي للمعلم الجامعي، وبعض مشكلات الطالب الجامعي، وأسس بناء المنهج الجامعي، وإجراءات تخطيط وتنظيم البرامج الأكاديمية، وصياغة الأهداف التربوية، وصياغة الأهداف التعليمية على المستويات المختلفة، وأنواع الأنشطة الطلابية الجامعية).

3- فيما يتعلق بمحور وسائل وتكنولوجيا التعليم، تبين أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة ملحة للتعرف والتدريب على: (كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، ومستحدثات تكنولوجيا الاتصالات، مثل الإنترنت). كما تبين أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة متوسطة إلى التعرف والتدريب على: (كيفية إنتاج الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس، والمستحدثات التكنولوجية القائمة على الكمبيوتر، مثل الوسائط المتعددة والعرض بجهاز الكمبيوتر).

وقد أوصى الباحث بضرورة اعتبار الاحتياجات التدريبية الواردة في الدراسة بمثابة أهداف لأي برنامج تدريبي تسعى الجامعة لتنفيذه لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، مع الأخذ بمقترحات الدراسة بعين الاعتبار عند تصميم أي برنامج تدريبي لضمان نجاحه.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة بمثابة أهداف لأي برنامج تدريبي تسعى إدارة المعاهد العالية الخاصة لتنفيذه، كما استفاد الباحث من التعرف على النظريات التربوية وتطبيقاتها في التدريب، والتعرف على استخدام التكنولوجيا في التدريب، والتعرف على واجبات أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة نحو الطلاب والمجتمع.

10- نور الدين، أمل محمود محمد (2006م): "برنامج مقترح لتنمية الإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية، 2006م.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على ما يلي:

1- برامج التنمية المهنية للإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية.

2- المتطلبات الأساسية للتنمية المهنية.

3- واقع البرامج الحالية، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها.

واستخدمت الباحثة: المنهج الوصفي التحليلي لوصف ما هو قائم، وتحليل محتوى البرامج التدريبية في الجامعات المصرية؛ بهدف التوصل إلى برنامج يفيد في التنمية المهنية للإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومنها:

1- القصور في عمليات التنمية المهنية للإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية، وعدم اعتمادها على ما ورد في الأدب التربوي الإداري من إستراتيجيات وأساليب.

2- وجود الكثير من أوجه القصور والضعف في مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية (واعتمدت الدراسة في تحليلها للمشروع على مرحلتي التنفيذ الأولى والثانية المنفذة في الفترة من سبتمبر 2004 حتى سبتمبر 2005م).

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في استخدام المنهج الوصفي، ومعرفة أوجه القصور في عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين.

11- حسين، سلامة عبد العظيم (2006م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة".

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية مهنيًا داخل الجامعة من خلال معرفة هذا الواقع، وتعرف نماذج وأساليب تميّتهم مهنيًا، بالإضافة إلى الكشف عن الفوائد والأدوار التي

يقوم بها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والتي تعقد بالجامعة، وأهم مقوماته، ورصد هذا الواقع.

واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية تؤثر من خلال مشروع تنمية القدرات إيجابياً على منظومة التعليم الجامعي، وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة التدريس، وأن مشروع تنمية القدرات يسهم في تطوير مهارات الحوار والتخاطب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، وكذلك وجود علاقة اجتماعية بين الأعضاء على مستوى كليات الجامعة.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري من خلال نماذج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وفي التوصية بإنشاء مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في إدارة المعاهد العالية الخاصة؛ لأن هذا المركز يساعد على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويسهم في تطوير مهارات الحوار بين أعضاء هيئة التدريس، ويساعد على وجود علاقة اجتماعية بينهم.

12-أبولوي، أمين (2007): "أثر البحث العلمي في المناهج وطرق التدريس على النمو المهني لعضو هيئة التدريس في إطار مهاراته الأساسية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البحث العلمي في المناهج وطرق التدريس على النمو المهني لعضو هيئة التدريس في إطار المهارات الأساسية الخاصة بالأستاذ الجامعي.

استخدم الباحث: المنهج الوصفي وطبق الاستبيان كأداة للدراسة على عينة من (90) عضو هيئة تدريس في جامعة عجمان في دولة الإمارات العربية.

وتوصلت الدراسة: إلى مجموعة من التوصيات، ومنها:

1- ضرورة تطوير أساليب التعليم الجامعي وتعزيزها في إطار البحث العلمي.

2- تنظيم ورش العمل والدورات التدريبية المناسبة في مجال المناهج وطرق التدريس، في إطار تكنولوجيا التعليم الحديثة؛ لتحقيق النمو المستمر لأعضاء هيئة التدريس الذين هم بحاجة لذلك. واستفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري؛ لأهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة في مجال البحث العلمي.

13- غالب وعالم (2008 م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي".

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة عضو هيئة التدريس، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس.

استخدم الباحثان: في هذه الدراسة المنهج الوصفي النظري، الذي يعتمد على: تحليل مفهوم الجودة الشاملة، ومتطلبات استخدامه في التعليم الجامعي، ومميزاته، وأهدافه، بالإضافة إلى بيان أساليب ووسائل التنمية المهنية للأكاديميين. واقترح الباحثان من خلال هذه الدراسة التوصيات التالية:

تطوير مفردات وثقافة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، وعقد دورات للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بهدف تبصيرهم بطبيعة المؤسسة الأكاديمية، وطبيعة أدوارهم ومسئولياتهم، وإكسابهم المعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة لأداء أدوارهم، وإعانتهم على التكيف مع التحولات الفجائية والضرورية التي تقتضيها طبيعة مهامهم.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري؛ في معرفة أدوار ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة.

14- العويلى، إبراهيم السيد (2009م): "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ملامح التنمية المهنية والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية، وعضو هيئة التدريس بصفة خاصة، أسوة بما هو متبع في النظم العالمية المتقدمة، كما تهدف الدراسة إلى توضيح أهمية وضرورة تطوير كليات التربية، وتطوير أوضاع المهنة وعضو هيئة التدريس؛ لمواجهة التغيرات المحلية والعالمية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

ولقد استفاد الباحث من الدراسة في بناء الإطار النظري للبحث، والتعرف على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

15- النجار، حسن عبد الله (٢٠٠٩ م): "برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية".

هدفت الدراسة إلى اقتراح برنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، بالإضافة إلى معرفة أساليب التدريب المفضلة، من وجهة نظرهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي، واختار الاستبانة أداة لدراسته، وقد طبقها على عينة قدرها (١٢٣) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، من حملة الماجستير والدكتوراه في جامعة الأقصى.

وجاءت أهم نتائج الدراسة كما يلي:

1- حاجة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى المرتفعة إلى التدريب على معظم بنود ومحاور الدراسة، التي بلغت (٤٠) من أصل ٥٠) احتياجًا تدريبيًا).

2- جاء ترتيب محاور الدراسة تنازليًا من حيث درجة الاحتياج كالتالي: الأجهزة التعليمية اللازمة لمستحدثات تكنولوجيا التعليم، وتكنولوجيا

المعلومات والاتصالات التعليمية، وعروض الوسائط المتعددة، وتكنولوجيا البيئة التعليمية، وتكنولوجيا مؤتمرات التعليم عن بعد. (وقد حصلت جميعها على درجة احتياج مرتفعة، ما عدا تكنولوجيا مؤتمرات التعليم عن بعد) فقد حصل على درجة احتياج متوسطة.

3- جاء أسلوب (البيان العملي لمجموعات كبيرة يقوم بها عضو هيئة تدريس مختص ثم يتبعه تدريب فردي) أكثر الأساليب تفضيلاً لدى عينة الدراسة، وقد جاء ترتيب الأساليب المفضلة للتدريب، مرتبة تنازلياً من وجهة نظر عينة الدراسة، كما يلي: (البيان العملي لمجموعات كبيرة يقوم به عضو هيئة تدريس مختص ثم يتبعه تدريب فردي، التدريب الفردي بالاعتماد على مواد مطبوعة موضحة بالصور وبالرسوم مع إتاحة الفرصة للممارسة الفردية، وورش عمل مجموعات صغيرة متجانسة الاختصاص، وورش عمل مجموعات صغيرة غير متجانسة الاختصاص).

وقد أوصى الباحث بضرورة توعية وتنقيف أعضاء هيئة التدريس بأهمية مستحدثات تكنولوجيا التعليم، ودورها في تحقيق التعليم الفعال.

لقد استفاد الباحث: من هذه الدراسة في تحديد محاور الاستبانة، وفي الإطار النظري؛ في تحديد الأساليب المفضلة في التدريب.

16- المليجي، رضا إبراهيم (2010م): "التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية".

هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والتعرف على أهم أدوار أعضاء هيئة التدريس ومهامهم الوظيفية بالجامعة، والتعرف على أهم مبادئ التنمية المهنية المستدامة، ومجالاتها، ومعوقاتهما، وكذلك التعرف على أهم الأساليب الحديثة في مجال التنمية المهنية، والكشف عن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية؛ ومن ثم

التوصل لتصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي. وكان من أبرز النتائج ما يلي:

تساعد التنمية المهنية المستدامة عضو هيئة التدريس على الارتقاء بجوانب شخصيته، وأدائه الأكاديمي، ويحتاج عضو هيئة التدريس للتدريب على الطرق والأساليب الحديثة في التدريس الجامعي والتوجيه والإرشاد، وفي مجال البحث العلمي يحتاج إلى التدريب على إجراءات تصميم وتطبيق البحوث العلمية، وطرق الإشراف العلمي، والإشراف المشترك، وفي مجال خدمة المجتمع يحتاج عضو هيئة التدريس للتدريب على تقديم استشارات علمية لمؤسسات المجتمع، وربط البحوث العلمية بمشكلات المجتمع.

ولقد استفاد الباحث من الدراسة في بناء الإطار النظري للبحث ومعرفة أساليب تدريب عضو هيئة التدريس في المجالات الثلاثة: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، وبناء البرنامج التدريبي للبحث.

17- منصور، عبد القادر محمد صالح (2011م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء الأدوار المتغيرة للجامعة".

هدفت الدراسة إلى تحديد المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي في ليبيا، وكذلك بيان ملامح الأدوار المتغيرة لعضو هيئة التدريس، والكشف عن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الليبية ومحاولة لتطوير أداء قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1- ضعف مساهمة الجامعات الليبية في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها.

2- وجود بعض المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية والتي تعيقهم عن تطوير قدراتهم ومهاراتهم الأكاديمية والعلمية والبحثية والتدريسية والقيادية والتقويمية.

- 3- ندرة التحاق بعض أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية للتنمية المهنية لاكتساب المهارات والخبرات العلمية.
- 4- ضعف قدرات بعض أعضاء هيئة التدريس في استخدام الحاسب الآلي والإنترنت.
- 5- قلة حضور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية للمؤتمرات والندوات العلمية في الجامعة العربية.
- ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري، وتحديد المعوقات التي تحول دون إجراء الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.**
- 18- حسين، هشام بركات بشر؛ السعدني، محمد عبد الرحمن خليل (2012م): "فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في عصر المعلوماتية".**
- هدفت الدراسة: الوقوف على الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وطلابهم، وبناء برنامج مقترح لتنمية هذه الاحتياجات وقياس فاعليتها. واستخدم الباحثان: المنهج الوصفي.**
- وكان من أبرز النتائج:**
- بناء قائمة بالاحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس، ووضع تصور لتلبية هذه الاحتياجات عبر بناء برنامج تدريبي مقترح، قائم على أسلوب التعلم الذاتي، وتطبيقه على عينة تطوعية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية. ولقد أظهرت النتائج تطور مستوى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على عينة الدراسة، ولقد ظهر تفاعل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على عينة الدراسة في محاور البرنامج التدريبي.
- ولقد استفاد الباحث من الدراسة في بناء البرنامج التدريبي للبحث.

19- ضحاوي، وآخرون (2015م): "أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس: دراسة تقييمية".

هدفت الدراسة إلى رصد واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة قناة السويس، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في ضوء الاحتياجات التدريبية لهم. واستخدم الباحثون: المنهج الوصفي.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن تحققت أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مستوى تقريبي عام منخفض، ويغلب على المحتوى التدريبي الطابع النظري، ولا يتضمن في كثير من الأحيان أي جوانب عملية تطبيقية، ويقتصر تقييم أداء عضو هيئة التدريس ومعاونيه على مجرد الالتزام في حضور معظم أيام البرنامج التدريبي، وكذلك مجرد الحوار والمناقشة. ولقد استفاد الباحث من الدراسة في بناء الإطار النظري للبحث، ومعرفة أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

اهتمت بعض الدراسات الأجنبية بالدورات التدريبية التي تعقد لأعضاء هيئة التدريس، ومنها ما يلي:

1- دراسة نورفل (Norvell, 2000).

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين تطوير أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى. طبقت الدراسة على (25) كلية في ولاية ألباما (Alabama)، وتكونت عينتها من (307) عضو. وتم استخدام المنهج الوصفي.

وأشارت نتائجها: إلى وجود علاقة قوية بين الرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس؛ إذ إن الرضا عن العمل

يؤثر إيجابياً في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني، وإذا كانت ثقافة المؤسسة إيجابية؛ فإنها تكون داعمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس. ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري وآليات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

2-دراسة كوفي، وجيبس (Coffey and Gibbs, 2000)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية التي تعقد لهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- أن هناك من يؤكد أهمية التدريب؛ حيث إن الدورات التدريبية لها انعكاس إيجابي على عملهم وأدائهم التدريسي.
- 2- أن هناك من يقلل من شأن عملية التدريس، وأن فائدتها قليلة لهم.
- 3- كما جاءت نتائج الدراسة مؤكدة لتحقيق الفائدة المرجوة من تدريب أعضاء هيئة التدريس في تحسين مهارات عملية التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري، وأهمية الدورات التدريبية في مجالات: (الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

3-دراسة بيرتلي (Bartley, 2001).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير، ولقد أجرى بيرتلي دراسة عن تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو (Ohio) واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على (132) عضواً من (27) مؤسسة في ولاية (Ohio).

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن (75%) من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم، وأن (62%) منهم راضون عن أدائهم، وأنهم يفضلون التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير

نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفن التدريس؛ من أجل تعليم فعال يؤدي إلى الإبداع.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري، وأهمية تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التكنولوجيا.

4- دراسة سزيتو (Szeto W.F & Wight P.C., 2003).

هدفت الدراسة إلى رسم ملامح نظام مثالي فعال لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وذلك من خلال استطلاع آراء عدد من أعضاء هيئة التدريس بلغ عدد (566)، والطلاب 14000 طالب، موزعين على 6 كليات، وهي: الآداب، وإدارة الأعمال، والتربية، والصحة والخدمات الإنسانية، والعلوم والتكنولوجيا، والفنون، مع العلم أن عدد طلاب الدراسات العليا في هذه الجامعة بلغ 2000 طالب (ماجستير، ودكتوراه).

ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبيان، يتكون من ستة أبعاد، هي: أهداف التقويم، ومعايير التقويم، وتقويم الأداء التدريسي، وتقويم الأداء البحثي، واستخدام التقويم على عينة بلغت (185) عضو هيئة تدريس بنسبة 33% من العدد الموزع.

وتوصلت الدراسة إلى النموذج المثالي لتقويم أعضاء هيئة التدريس، ويتضمن الأبعاد الآتية:

- أهداف التقويم، ومعايير التقويم، وطرق تقويم الأداء التدريسي.
 - طرق تقويم الأداء البحثي، ومجالات تقويم أداء عضو هيئة التدريس.
- ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري، والوقوف على أهمية تقويم أعضاء هيئة التدريس في الأداء التدريسي والأداء البحثي.
- #### 5-دراسة فلمنج (F leming, 2003).

هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم التنمية المهنية المستدامة، وأهم الركائز التي تستند إليها، ومحدداتها في التعليم العالي، وكذلك أهم العناصر المكونة لبرامج التنمية المهنية، ومن ثم طرح بعض المقترحات اللازمة لتحقيق

فعالية برامج التنمية المهنية المستدامة؛ حيث ركزت على تقديم نموذج لدراسة حالة لبعض الممارسات المرتبطة بالتنمية المهنية في جامعة جلوسيتشاير Gloucestershire، واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن التنمية المهنية تتطلب توافر مجموعة من المتطلبات، ومنها: مرونة الهيكل التنظيمي، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق ببرامجها، وتوفير الحافز اللازم لتحقيق ذلك، وكذلك ضرورة إتاحة الفرصة لهم للالتحاق بالبرامج التي تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية. **ولقد استفاد الباحث** من هذه الدراسة في تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية.

6-دراسة كوين (Quinn, 2003).

هدفت الدراسة إلى عمل تأصيل نظري لمفهوم التنمية المهنية وأهدافها في جامعات جنوب أفريقيا، وتوضيح محتوى برامج التنمية المهنية وبنيتها، والكشف عن أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، وتحديد أهم الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها تحقيق فاعلية التنمية المهنية. **واستخدم الباحث** المنهج الوصفي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، لعل من أبرزها التدريب التأملي الذي يعد أحد أساليب التنمية المهنية الفعالة لما يتجه من فرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في جميع فعاليات التدريب، وإبداء آرائهم حول جدوى برامج التنمية المهنية، كما تساعد التنمية المهنية المستدامة في تحويل المجتمع الأكاديمي إلى مجتمع متعلم (مهني - أكاديمي) يشجع تحقيق الجودة والتميز.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في التأصيل النظري للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جمهورية مصر العربية.

7- ديسنا والين وكلفتون سميث (Wallin, Desna & Smith, Clifton,) (2005).

هدفت الدراسة إلى التعرف على جوانب التنمية المهنية ذات الصلة بحاجات واهتمامات أعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية التابعة لجامعة جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية، (التقنية، ودعم وتوجيه الطلاب، والتعليم، والتسويق، والتنظيم والإدارة، والمناهج، والبيئة المهنية).

واستخدم الباحثان: المنهج الوصفي، واختار الباحثان الاستبانة أداة للدراسة، وقد طبقها على عينة قدرها (٧١٤) عضوًا، من مجتمع الدراسة البالغ عدده (2000) عضو من أعضاء هيئة التدريس المعينين بدوام كامل في كليات التقنية التابعة لجامعة جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية.

وجاءت أهم نتائج الدراسة في تحديد أعلى عشر حاجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجمل مجالات الدراسة، وهي كما يلي:

1- في مجال التقنية: البرامج الحاسوبية لتنظيم وإدارة سجلات الطلاب (في المرتبة الثانية، واستخدام برامج تصميم المقررات وأنظمة إدارة التعلم على الشبكة (WebCT)، Blackboard العنكبوتية في المرتبة العاشرة.

2- في مجال دعم وتوجيه الطلاب: تنفيذ برامج الإبقاء على الطلاب (في المرتبة الثالثة).

3- في مجال التعليم: استخدام التقنيات التعليمية في تطوير المهارات العليا لدى الطلاب) على سبيل المثال: مهارات التفكير الناقد (في المرتبة السابعة).

4- في مجال التسويق: المساعدة في إعداد خطة لترويج وتسويق برنامج محدد (في المرتبة الثامنة).

5- في مجال المناهج: ربط المناهج مع ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس الآخرين مع المجالات التعليمية الأخرى (في المرتبة التاسعة)، وتضمنين

المعايير الصناعية والتجارية الحديثة في المناهج الدراسية (في المرتبة السادسة).

وقد أوصى الباحثان، بضرورة توفير فرص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية، خاصة في الجوانب التي حددتها الدراسة بأنها حاجات تدريبية عالية ومهمة.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الإطار النظري، وتحديد محاور الاستبانة، وتحديد جوانب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات المختلفة.

8- يافوز إيتن وآخرون (Yavuz Erisen, et al, 2009).

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات القائمين على إعداد تدريب معلمي التعليم المهني في تركيا. واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

وكان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على أهمية تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال: الجودة والاعتماد الأكاديمي، والاتصال، والتعاون الدولي، واللغة الأجنبية، والبحث العلمي، والتكنولوجيا؛ بدرجة تمكنهم من التوافق مع معايير المنح التعليمية المقدمة من قبل مركز الاتحاد الأوروبي للتعليم والشباب، وأن يتم دمج برامج التنمية المهنية ضمن البرامج التعليمية للجامعات، وتوفير خدمات الإنترنت، والاهتمام بتعليم تطبيقاتها وكيفية توظيفها في التعليم، وأن يتم زيادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التركية وتقليل عبئهم التدريسي.

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

القسم الأول : الأسس النظرية لإعداد أعضاء هيئة التدريس

وتدريبهم:

مقدمة:

"تحتل الجامعات والمعاهد العليا مكانة مرموقة في المجتمع؛ لما تقوم به من وظائف مهمة؛ إذ يشير الأدب المتعلق بالتعليم الجامعي إلى أن الجامعات تقوم بوظائف يكاد يكون هناك شبه إجماع عليها، وهذه الوظائف متمثلة في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهي وظائف متكاملة ومتراصة؛ فالتدريس يسهم في نشر المعرفة، والبحث العلمي يسهم في تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها، ثم خدمة المجتمع من خلال تطبيق المعرفة لحل مشكلات المجتمع وخدمة أفرادها، وتحسين مستوى معيشتهم، ومن ثم إحراز التقدم". (الصغير، 2008، ص7)

"ولم يعد التدريس الوظيفة الوحيدة لعضو هيئة التدريس في الوقت الراهن؛ وإنما أصبح هناك اهتمام بالبحث العلمي، الذي يأخذ موقعاً متميزاً في جامعات العالم المعاصر؛ باعتباره أحد العوامل المهمة في إنتاج المعرفة وتطويرها، وتحقيق التقدم العلمي والتقني. فأصبح البحث العلمي من الوظائف المهمة لعضو هيئة التدريس في الوضع الراهن". (التل، وآخرون، 1997م، ص101)

"وأصبح البحث العلمي في هذا العصر يشغل حيزاً كبيراً من وقت وجهد وفكر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والمسئولين في جميع الأوساط الأكاديمية دون استثناء؛ وذلك لأن مكانة عضو هيئة التدريس العلمية أصبحت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالبحث والنشر والتأليف، هذا فضلاً عن دور البحث العلمي في تزويد عضو هيئة التدريس بالمعلومات والمعارف المتنوعة، وتحسين مستوى أدائه وتقديمه المهني". (الثبتي، 2000، ص232)

"ويؤكد الأدب التربوي المعاصر على العلاقة الوثيقة بين التدريس والبحث العلمي؛ فلم يعد هناك تفريق بينها وكأنهما جزيرتان منعزلتان؛ وإنما أصبح ينظر إلى البحث العلمي باعتباره يخدم عملية التدريس، ويزيد من مهارة عضو هيئة

التدريس، ويرفع من مستوى أدائه التدريسي، بل يساعده على حل ما يعترضه من مشكلات في الميدان، الأمر الذي يؤكد أن التدريس والبحث العلمي وجهان لعملة واحدة، يدعم أحدهما الآخر. (الكبيسي وقمبر، 2001، ص182)

"ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي عنصرًا أساسيًا من العناصر التي يقوم عليها التعليم الجامعي، والعملية التعليمية، لذا فإن ما يؤديه على مستوى طلابه، وجامعته، ومجتمعة، من تقويم، وإرشاد وتوجيه، وما يؤديه من أدوار لتحقيق تنمية المجتمع، بما فيها من مشاركة في: اتخاذ القرارات، ورسم السياسات، وكذلك دوره المهم في نشر الثقافة، وتقديم الاستشارات التي تعالج المشكلات الموجودة في المجتمع. (المليجي، 2010، ص1115)

"يعد عضو هيئة التدريس هو حجر الزاوية في المنظومة التربوية بالجامعة من خلال تحمله العديد من الواجبات والمسئوليات، بالإضافة إلى الأدوار المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة؛ لذا كان لزامًا أن يكون التغيير في صفات عضو هيئة التدريس الجامعي على اعتبار أن الإصلاح يجب أن يبدأ منه، الأمر الذي يتطلب ضرورة أن يتصف عضو هيئة التدريس الجامعي بمجموعة من الصفات، منها: تزويده بالمهارات، والمعارف اللازمة؛ التي تمكنه من متابعة الثورة العلمية، لمواكبة متطلبات العصر، ولا بد أن يشمل هذا الاهتمام أيضًا ما يقوم به من وظائف، مثل: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع". (نصار، 2001م، ص66)

"ويمثل عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي والمعاهد العالية الخاصة دور المحرك الذي بواسطته تتحرك العملية التعليمية، فهو الذي يحدد المقررات التي يتم تدريسها في ضوء الأهداف التي يصيغها انطلاقًا من الرؤية الكلية التي تنطلق منها الكلية أو المعهد، وفي ضوء تلك الأهداف وهذا المحتوى الذي يختاره يقوم باختيار طريقة تقديم هذا المقرر واضحًا في اعتباره: الإمكانيات المتاحة، وجودة المقررات الدراسية، وسمات الطلاب الذين يقومون بدراسة هذه المقررات. فهو بحق المحرك الأول لعملية التعليم الجامعي؛ نظرًا لتمتعه بالحرية

الأكاديمية التي تعطي له من الصلاحيات، وتضع عليه المسئوليات؛ مما يجعله يقوم بهذا الدور على أكمل وجه. (العويلي، 2009، ص، 578)

أولاً - أدوار عضو هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العالية:

من الأدوار المهمة التي ينبغي أن يتميز بها عضو هيئة التدريس في الجامعة أو المعاهد العالية الخاصة حرصه على غرس العلم في عقول الطلاب، فيبدي لهم كل المعلومات والآراء كما هي، دون أن يمارس أي نوع من الضغط لإقناعهم برأي معين، ويفسح المجال أمامهم للحوار العلمي لإبداء آرائهم في الموضوعات التي تمت مناقشتها معهم داخل قاعة المحاضرات؛ حتى يكون هناك حرية مطلقة للطلاب في تقييم الآراء والمعلومات التي يتناولونها معه، كما يجب أن يتسم هذا الأداء بالصدق والشفافية والموضوعية، وأن يتسم عمله بالجدية، واحترام النفس، والبحث دائماً عن الأفضل، والتزام الجدية في تقييم الطلاب؛ وبالتالي تزداد ثقة الطلاب في أنفسهم وفي عضو هيئة التدريس الذي يكون قد أدى مهمته ورسالته على أكمل وجه. (شحاتة، 2001، ص131)

ويرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسية للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسية. وهي كما يلي (مرسي، 2002م، ص22):

1-التدريس. 2-البحث العلمي. 3-خدمة المجتمع.

الوظيفة الأولى - دور عضو هيئة التدريس في القيام بوظيفة التدريس:

أ- دور عضو هيئة التدريس في إعداد المحاضرة.

1- تحديد الأهداف العامة والخاصة التي يسعى إلى تحقيقها من خلال التدريس.

2- بيان ترجمة هذه الأهداف إلى واقع علمي.

3- تحديد المفاهيم والعمليات الرئيسية لمحتوى المحاضرة.

4- اختيار المحتوى المناسب للمحاضرة.

5- توفير مصادر التعلم الضرورية، مثل: (الرسوم، والمذكرات، والفيديو).

ب- دور عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة:

- 1- الاستهلال والتمهيد والسير في المحاضرة.
- 2- القدرة على تحديد محاور المحاضرة، وعرضها، والربط بينها، والتحكم في زمن المحاضرة.
- 3- القدرة على ترجمة محتوى المحاضرة، وذلك باستخدام الأمثلة والتركيز على الحقائق والمفاهيم الرئيسية.

ج- دور عضو هيئة التدريس في التفاعل مع الطلاب.

- 1- القدرة على إثارة انتباه الطلاب.
- 2- التجاوب مع الطلاب من خلال الحوار والنقاش.
- 3- استخدام الأسئلة بأشكالها المختلفة: (المفتوحة، المغلقة).
- 4- الاهتمام بكم ونوع التغذية الراجعة للطلاب: (تحريري، شفوي).
- 5- معرفة الطلاب، والوعي بمشكلاتهم الخاصة.
- 6- التنوع في أساليب التعلم.
- 7- درجة الألفة والمحبة بين الطلاب وعضو هيئة التدريس.
- 8- المهارة في تغير إيقاع اللغة. (مسيل، ونايف، 2006 م، ص 144)

"وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس؛ باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة، والموارد المالية اللازمة؛ لذلك تعتمد الجامعات على تحديد أدوار ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع أن يؤدي أدوارهم بصورة فردية أو جماعية؛ مما يجعل عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي المعاهد العالية الخاصة تحقق أهدافها المرجوة، وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي.

"ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من أهم العوامل التي تساعد مختلف المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها التربوية؛ فهو يمارس التدريس

كمتطلب أساسي لدورة ووظيفته في الجامعة، إذ لا تزال عملية التدريس تحتل المساحة الأكبر من اهتمامات الجامعة، ويؤدي أعضاء هيئة التدريس دورًا قويًا وجوهريًا في تعليم الطالب ومواصلة الدراسة". (غنايم: جاد، 2005، ص105)
 "لذا يجب أن يتوافر لدى عضو هيئة التدريس مجموعة من السمات التدريسية التي تمكنه من أداء هذا النوع من التدريس، وهذه السمات تتمثل فيما يلي: (هاشم، 2008م، ص323)

- 1- أن يكون متحمسًا للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- 2- أن يكون متعاونًا مع طلابه داخل القاعات الدراسية.
- 3- أن تكون لديه القدرة على إدارة وقت المحاضرة.
- 4- أن يكون قادرًا على حفز وإثارة دافعية طلابه.
- 5- أن يكون واعيًا بإستراتيجيات التعامل الشخصي والمهني.
- 6- أن يكون قادرًا على التدريس لنطاق متباين من الطلاب في جماعات عمرية مختلفة، ومن خلفيات اجتماعية واقتصادية متباينة.
- 7- أن يكون قادرًا على مسايرة التطورات الجديدة في التدريس والتعليم؛ بما في ذلك التعليم وجهاً لوجه.

الوظيفة الثانية - البحث العلمي لعضو هيئة التدريس:

"يعد البحث العلمي ثاني الواجبات والوظائف الملقة على عاتق عضو هيئة التدريس في الجامعة، والتي تشير إلى مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من أجل اكتشاف معارف جديدة ومفيدة وتوزيعها وتخزينها، وينطوي هذا على العديد من المكونات المعقدة والمركبة، كالإبداعية (Creativity)، والجودة (Quality)، والاتصالية (Communicability)، وكمية المخرجات (Quantity Of Out Puts).

كما يعرف بأنه: "النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس لتطوير العلوم من خلال إجراء البحوث الميدانية أو الإسهامات الفكرية؛ حيث إن هذا المجال يتطلب عددًا من الساعات، وإجراء التجارب، وجمع العينات والبيانات

الخاصة بالبحث، بالإضافة إلى المشاركة في المؤتمرات، وتأليف الكتب. وكل هذه الأمور تكون جزءًا أساسيًا من الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس. (أحمد، 2004م، ص89)

"وتعد مسؤولية البحث العلمي الأكاديمي والتطبيقي من اختصاص أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؛ فالبحث العلمي مهمة رئيسية من مهام أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وإذا كان التدريس هو أولى وظائف أعضاء هيئة التدريس فإن البحث العلمي يسهم في التكوين الثقافي والنمو الفكري. (الحيني، 2001م، ص66)

ويتضمن الدور البحثي لعضو هيئة التدريس في مجالين أساسيين، يتمثل المجال الأول: في إنتاج البحوث العلمية النظرية والتطبيقية سواء كانت فردية أو جماعية. أما المجال الثاني: فيتمثل في الإشراف على دراسات وبحوث الدراسات العليا سواء كانت ماجستير أو دكتوراه.

المجال الأول - إنتاج البحوث العلمية لعضو هيئة التدريس:

يعد إنتاج البحوث العلمية واحدًا من أهم المداخل المستخدمة في تقييم الجامعات، ويتمثل في عدد الأبحاث التي تنتجها الجامعة لكل عضو من أعضائها، تلك التي تقدم مؤشرًا لقدرة الجامعة على التميز والمنافسة والحصول على المنتج والتعاقدات البحثية. (Di, Lonpardi, Johnv, Crag, others,) (2000: 26)

ومن ثم يمكن القول: إن مكانة وإنجازات عضو هيئة التدريس في الجامعات يبنى على أساس عدد البحوث والمقالات والإصدارات التي ينتجها خلال فترة زمنية محددة، تلك التي تشكل معيارًا مهمًا للتقري، وتسهم في تحسين أدائه وتزيد من مسؤولياته.

المجال الثاني - الإشراف على الرسائل العلمية:

تعد عملية الإشراف على الرسائل الجامعية سواء كانت ماجستير أو دكتوراه أحد أهم جوانب الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس؛ فيعد قيامه

بالإشراف على طلاب الدراسات العليا يكون هو المسئول الأول عن الطالب الذي يقوم بالبحث، إلى كونه مهتمًا بالبحث ومنخرطًا فيه.

وهناك علاقة وثيقة بين الإشراف على الرسائل الجامعية، وإنتاج البحوث العلمية، حيث وجد أن المشرفين الأكثر إنتاجًا للبحوث من أعضاء هيئة التدريس هم أكثر إشرافًا على طلاب الماجستير والدكتوراه؛ ومن ثم فهي تنعكس بشكل أو بآخر على الإنتاج البحثي لعضو هيئة التدريس.

(Peter, m, Srocta, et.al., 2002: 15)

"ويأتي البحث العلمي من حيث الأهمية في درجة مساوية للعملية التدريسية؛ حيث يمثل الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، وتأتي أهمية هذه الوظيفة من دور الجامعة في استثمار قدرات وطاقات أعضاء هيئة التدريس بها في توظيف المعرفة واستخدامها، ويتطلب ذلك تمتع عضو هيئة التدريس بأخلاقيات البحث العلمي، والإلمام بطرق وأساليب البحث العلمي الفعالة، والعمل ضمن فرق بحثية متميزة، وقد ينتج عن ذلك تحسين دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو حضور مؤتمرات وندوات علمية، تشجع تبادل الزيارات العلمية بين الجامعات والمعاهد العالية الخاصة؛ مما يساعد على تدويل التعليم الجامعي". (أحمد، 2004، ص 148)

الوظيفة الثالثة - دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع:

يعد مجال خدمة المجتمع ثالث أهم الوظائف الجامعية في المجتمع المعاصر، ونظرًا لأن عضو هيئة التدريس هو العماد الرئيسي في أي مؤسسة جامعية؛ فيقع على عاتقه مسئولية القيام بأداء هذه الوظيفة التي تتطلب منه النهوض بالأعمال والأدوار التالية: (العجمي، 2000، ص 93)

1- تأليف المراجع والكتب العلمية المتخصصة.

2- إعداد وتقويم دراسات بحثية بسيطة؛ لنشرها لعامة الناس، مع التأكيد على ضرورة ارتباطها بالبيئة والمجتمع المحيط بالجامعة.

3-الاسهامات في تدعيم المؤسسات الأهلية بأنواعها كافة، وذلك بتلبية الدعوى لإلقاء محاضرات وندوات حول تخصصه.

4-ممارسة دور حيوي في مناقشة مشكلات المجتمع وقضاياها في المحافل العامة، أو من خلال وسائل الإعلام على اختلافها.

ولكي يتمكن عضو هيئة التدريس من أداء هذه الأدوار، فإن هناك بعض الإجراءات التي تسهم في تنمية سلوكه تجاه خدمة المجتمع بما يحقق في النهاية رؤية ورسالة الجامعة أو الكلية أو المعهد (الذبياني، أكبر، 2013م، ص114) ومنها ما يلي:

أ- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع والأنشطة الطلابية.

ب- توافر الدعم المادي والمعنوي اللازمين للمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع والأنشطة الطلابية.

ج- توفير الوقت اللازم لعضو هيئة التدريس للمشاركة في أنشطة المجتمع والأنشطة الطلابية.

د- إنشاء قاعدة بيانات بالمشروعات القائمة وجهات التمويل؛ ليستفيد منها عضو هيئة التدريس.

هـ- يعمل عضو هيئة التدريس على خدمة المجتمع من خلال: الأعمال التثقيفية والإرشادية، والمشاركة في الأنشطة والخدمات المجتمعية العامة، وتدعيم القيم والاتجاهات والمبادئ الإيجابية بين أجيال المجتمع، وتتمثل الوظيفة الثالثة لعضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع فيما يقدمه من أنشطة ومعارف وأفكار من خلال تنظيماتها، ووحداتها المختلفة من برامج وخدمات وأنشطة للقطاعات المختلفة خارج الجامعة أو الكلية أو المعهد، بهدف إحداث تغييرات سلوكية وتنموية مرغوبة. (السعيد، 2007، ص206)

من خلال العرض السابق، لدور عضو هيئة التدريس، يرى الباحث أن أدوار ومهام عضو هيئة التدريس ترتبط بوظائف الجامعة الثلاث (التدريس،

والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) بالإضافة إلى دوره في الإدارة الجامعية بحكم حاجة المؤسسات الجامعية لهذا الدور، ودوره أيضاً في استخدام التقنية نتيجة للتطورات السريعة والحديثة التي جعلت من استخدام التقنية وتفعيلها ضرورة في العمل الجامعي، وفي ضوء ما جاءت به الدراسات والأدبيات النظرية التي تناولها هذا المحور، يلخص الباحث أدوار ومهام عضو هيئة التدريس حسب مجالات عمله في خمسة مجالات، هي كما يلي:

1- دوره في المجال التربوي:

ويشمل الإعداد للمنهج الجامعي وتطويره، واختيار الإستراتيجيات المناسبة لتطبيقه، بالإضافة إلى تعامله مع الطلاب ومشاركتهم والتفاعل معهم، وتوجيههم وإرشادهم داخل قاعات الدرس أو خارجها، كما يقوم بتقويم أدائهم وتقويم كل ما له علاقة بالعمل التربوي الجامعي.

2- دوره في المجال البحثي:

ويشمل إعداد البحوث العلمية التخصصية والتطبيقية، ونشرها في المجالات العلمية، والمشاركة في التأليف والترجمة، وقيادة الفرق البحثية، والإشراف على طلبة الدراسات العليا وتوجيههم، ومناقشة رسائلهم العلمية.

3- دوره في خدمة المجتمع:

ويشمل تفعيل دور معاهد نظم المعلومات الإدارية في خدمة المجتمع من خلال دراسة مشكلات المجتمع وحاجاته وإيجاد الحلول المناسبة لها، ومناقشة قضاياها ومشاكله من خلال وسائل الإعلام المختلفة، أو من خلال الندوات والمؤتمرات ذات العلاقة، والمشاركة في برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر التي تقدمها معاهد نظم المعلومات الإدارية للمجتمع، بالإضافة إلى مشاركة المجتمع مناسباته الدينية والوطنية والاجتماعية والعالمية.

4- دوره في المجال التقني:

ويشمل استخدام الحاسب الآلي والإنترنت، والاستفادة منهما في التدريس، والإدارة الجامعية، واستخدامهما في البحث العلمي، والتحليل الإحصائي

للبينات، بالإضافة إلى استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، واستخدام برمجيات إعداد المقررات الإلكترونية، وإدارة التعلم الإلكتروني.

5- دوره في المجال الإداري:

ويشمل المشاركة في الإدارة لمعاهد نظم المعلومات الإدارية من خلال عضوية اللجان، أو رئاسة الأقسام، أو عمادة المعاهد، والعمل على تطوير العمل في المعاهد من خلال ممارسة أساليب الإدارة والقيادة الحديثة، وتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، وزيادة كفاءة أدائهم في جميع مجالات عملهم.

ثانياً: مهام عضو هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العالية

الخاصة:

"من بين المهام المفروض إناؤها لعضو هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العالية الخاصة ما يلي:

- 1- القيام بعمليات التدريس النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية، وتطويرها بشكل مستمر، ومتابعة حسن سيرها.
- 2- إجراء البحوث العلمية الهادفة لخدمة خطط التنمية القومية، وفي مختلف المجالات.
- 3- القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها الدوائر الرسمية وشبه الرسمية، في نطاق التعاون بين مؤسسات التعليم العالي وتلك الجهات.
- 4- نقل المعرفة العلمية والتكنولوجية المعاصرة للطلاب.
- 5- إكساب المهارات العلمية والتطبيقية والتوجيه السلوكي والتربوي للطلاب بما يجعلهم مؤهلين للقيام بمهامهم في حقل العمل بعد تخرجهم في تشغيل وصيانة وتطوير منشآت المشاريع والخدمات التي سيعملون فيها.

وقدرة عضو هيئة التدريس على القيام بمثل تلك المهام تتطلب اتصافه بمواصفات عديدة، ومن بينها:

- 1- الإلمام بحقل اختصاصه والتفهم والعميق لموضوعاته بما يمكنه من المساهمة في تطويره، والقدرة على ربط ما يمكن ربطه من موضوعات بحقول وتجارب أخرى.
- 2- القدرة على تخطيط وتنفيذ البحوث العلمية في حقل تخصصه.
- 3- الخبرة العلمية والتطبيقية في حقل تخصصه.
- 4- قدرته ورغبته في مواكبة التطورات التكنولوجية والمحلية وتفهمه لظروف ومشاكل العمل في حقل تخصصه.
- 5- القابلية على صياغة المناهج الدراسية وتطويرها.
- 6- الرغبة والافتتاح بمهنة التعليم الجامعي والتقني، واستيعاب مفهومها.
- 7- التأهيل التربوي والفكري؛ بما يتناسب مع متطلبات العمل.
- 8- التأهل لاستخدام الوسائل التعليمية الحديثة، والقدرة على إيصال المعلومات للطلاب بشكل مناسب". (الذبياني، أكبر، 2013، ص92)

ثالثاً : إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس من خلال الوظائف الرئيسية

الثلاث للجامعة، وهي: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع):

يركز إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس على بعض الأنشطة المخططة مسبقاً لزيادة خبرتهم، وإمدادهم بمعارف ومهارات جديدة تجعلهم يؤدون وظيفتهم بكفاءة وفاعلية، وذلك من خلال بيئة تطويرية لقدرات الفرد الذاتية لتحسينها، ومن ثم أداء مهامه بصورة أفضل. (أبو النصر، 2008م، ص113)

1- إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في مجال التدريس:

"إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس يساعد على التدريس الفعال، وذلك من خلال تقديم طرق التدريس الحديثة، وتدعيم التعلم التعاوني، واستخدام تكنولوجيا التعلم في التدريس، وزيادة معارف أعضاء التدريس بخصائص الطالب الجامعي، وسلوكياته، واتجاهاته، وكذلك مراجعة البرامج والمقررات الدراسية،

ويتطلب ذلك توجيه فعاليات عملية التدريس؛ بغية تدعيم الالتزام والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه المشاركة في برامج التنمية المهنية، وتوفير مزيد من الفرص والبرامج التدريبية التي تساعد على تحقيق أهداف التدريس الجامعي. (Dixon & Scott, 2003, 293)

"بالإضافة إلى ذلك يلزم الإعداد المهني لعضو هيئة التدريس، ويقصد بالإعداد المهني الخبرات والمهارات التي تؤهل عضو هيئة التدريس لمزاولة التعليم في مجال التخصص والمهني، وقد نال تدريب عضو هيئة التدريس أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة، وتناوله الباحثون وأهل الاختصاص في كتاباتهم ودراساتهم، مؤكدين على أهمية التدريب والتطوير لعضو هيئة التدريس في كل مجالات عمله، فعمدوا إلى تحديد المهارات والكفايات التي يجب عليه امتلاكها، بالإضافة إلى تحديد جوانب التدريب اللازمة في ظل التغيرات المعرفية والتكنولوجية المتسارعة". (المليجي، رضا إبراهيم، 2010م، ص1133)

"بالإضافة إلى ذلك يلزم تدريب عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في المجال التربوي حيث أصبح لزاماً على عضو هيئة التدريس أن يركز على اختيار طرائق وأساليب التعلم المناسبة، وأن يحدد أكثر المعارف أهمية في ضوء غايات المجتمع وطموحاته، وأن يتعامل مع الطلاب وفق مستوياتهم وشخصياتهم المختلفة، ويتفاعل معهم ويشاركهم أنشطتهم، وأن يكون قدوة في تعامله معهم ومع المجتمع بشكل عام، بالإضافة إلى قدرته على استخدام أساليب التقويم المناسبة سواء لطلابه، أو لكل ماله علاقة بالعمل التربوي، ويؤكد القرني (2004م) حاجة عضو هيئة التدريس إلى تنمية وتطوير أدائه التربوي بصفة مستمرة، بغية تحسينه وتجويده؛ إذ بموجبه تتحدد سمعة الجامعة العلمية من عدمها، وحدد حاجة عضو هيئة التدريس في هذا إلى فهم سلوكيات التدريس العملية والنفسية، ومعرفة كيفية التعامل مع الطلبة، وكيفية استثارة تفكيرهم، وطرق تحفيزهم للمشاركة في تحضير موضوع الدرس والتفاعل فيه.

2- تدريب عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في المجال البحثي:

يعتبر البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي مطلباً أساسياً للتميز في أي مجال من مجالات العلوم المختلفة، وقد تمكنت العديد من جامعات العالم من تحقيق درجات عالية من التميز والريادة في مجال البحث، بل وحرصت على استمرارية هذا التميز، من خلال باحثين متميزين معظمهم من أعضاء هيئة التدريس. (العبادي وآخرون، ٢٠٠٨ م، ص ٥٥٣)

وانطلاقاً من هذا الحرص على تحقيق التميز والريادة تعمل الجامعات، والمعاهد العالية الخاصة على تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو الاهتمام بالبحوث العلمية، وتطوير قدراتهم البحثية، من خلال إعداد وتنفيذ برامج تدريبية وورش عمل في البحث العلمي، والتمكن من مهاراته، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجاله، وفي هذا يشير حداد (٢٠٠٤ م، ص 63) إلى قيام الجامعات المصرية والمعاهد العالية بتوفير عدد من البرامج التدريبية التي تسعى إلى:

- أ- تعريف المشاركين بالبحوث التي تقوم بها الجامعة.
- ب- تزويد الباحثين بالتغذية الراجعة اللازمة لتوجيه البحوث في مسارها الصحيح.
- ج- التنمية المعرفية لمهارات البحث.
- د- تقويم دور البحث العلمي وأهميته كأحد المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس.
- هـ- طرق تمويل البحث وتدعيمه.

"ويهدف تدريب عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في المجال البحثي إلى تحسين المستوى العلمي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال تحقيق التميز في الأداء البحثي، وتهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي، والاهتمام بالبحوث الفردية والجماعية، والبحوث الإجرائية، والأبحاث ذات التخصصات البينية بين الأقسام العلمية في الكلية أو المعهد أو بين جامعات مختلفة، وتشجيع وتدعيم الجهود التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتكوين مجتمعات التعلم، وربط جهود العمل البحثي الفردي والجماعي بتطوير

عمليات التعلم داخل الأقسام والكليات والمعاهد، في إطار مدخل التخصصات والبرامج البنائية. (Connolly, et al, 2002, 342)

"وفي نظرة شاملة لتطوير البحث العلمي في الجامعات العربية، حدد نصر متطلبات التطوير من وجهة نظره، فيما يلي (نصر، ٢٠٠٦ م، ص ١٦٦-١٦٩)

أ- تفعيل فلسفة البحث العلمي، ومن أهم سبل التفعيل:

1- أن يكون على دراية بإحدى اللغات الأجنبية طبقاً لنوعية البحث، وبخاصة اللغات: (الإنجليزية، والفرنسية، والألمانية).

2- أن يتوفر لديه بعض المهارات البحثية، مثل: (مهارة عمل الرسوم البيانية، ومهارات البحث العلمي، والمتوفرة في كثير من المراجع).

ب- تطوير أهداف البحث العلمي، ومن أهمها ما يلي:

1- اكتساب الباحث مهارات البحث العلمي، مثل: المهارات البحثية، والتعامل مع العمل الجماعي.

2- تنمية القدرات العقلية العليا لدى الباحث.

3- تزويد الباحث بأخلاقيات وسلوكيات البحث العلمي.

ج- تطوير برامج إعداد الباحث، ومن أهم هذه البرامج ما يلي:

1- الاهتمام بتنمية قدرات الباحث.

2- الاهتمام بتنمية قدرات عضو هيئة التدريس المشرف على الأبحاث العلمية.

3- التعرف على مرتكزات ومتطلبات تطوير برامج إعداد الباحث.

4- التعرف على بعض الاتجاهات العالمية الحديثة في تطوير برامج إعداد الباحث.

د- تطوير الأداء البحثي بمفهومه الشامل: ويقصد به أداء كل من: الباحث، والقسم العلمي، والكلية، والجامعة (في مجال البحث العلمي).

هـ- توفير معايير الجودة في البحث العلمي: وذلك لتحقيق جودة التعليم وخاصة المرتبطة بمصادر المعرفة، مثل: توفير قاعدة بيانات ومراكز معلومات، وتوفير وتنمية المعامل والورش، والاستعانة بالتكنولوجيا المتقدمة، والاهتمام بإنتاج ونشر المعرفة).

3- تدريب عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في مجال خدمة المجتمع:

برز دور الجامعة في خدمة المجتمع بداية انتشار التعليم العالي في أمريكا، وأقيمت العديد من الجامعات وفق هذا الدور، وأصبحت تقوم بالعديد من الأنشطة إلى جانب أدوارها الرئيسية في إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها، وبهذا تحولت الجامعة من كونها مركزاً للبحث الحر للوصول إلى المعرفة والتدريس، إلى نقل المعرفة للمجتمع (العبادي وآخرون، 2008 م، ص 95)، وحددت خدمة المجتمع وفق هذا التوجه ضمن وظائف الجامعة الثلاث إلى جانب التدريس والبحث العلمي.

وتقوم الجامعات، والمعاهد العالية الخاصة بأدوار ثقافية، واجتماعية، واقتصادية، وتكنولوجية داخل المجتمع، وتقل هذه الأدوار أو تكثر حسب إمكانيات كل جامعة أو معهد، ومدى التعاون بينهما وبين مؤسسات المجتمع المحلي، ويتمثل دور الجامعة والمعهد تجاه المجتمع فيما يلي: (عامر، 2005 م، ص 206)

أ- نشر ورفع المستوى الثقافي لأفراد المجتمع، ويتم ذلك عن طريق:

1- فتح الأبواب لغير طلاب الجامعة النظاميين؛ ليجدوا في رحابها العلم والثقافة.

2- استجابة الجامعة للحاجات الثقافية للمجتمع، والارتقاء بمستواه الثقافي والفكري.

ب- البحث العلمي، ويتم ذلك عن طريق:

1- توفير الكوادر المؤهلة من أعضاء هيئة التدريس والباحثين للقيام بالبحث العلمي.

2- توفير المناخ الملائم لأعضاء هيئة التدريس؛ للعبء والإبداع في البحث العلمي.

3- توفير خدمات المعلومات العلمية والتقنية.

4- تمويل البحث العلمي، والعمل على نشره.

ج- فهم ودراسة قضايا ومشكلات المجتمع، ويتم ذلك عن طريق:

1- التعرف على قضايا ومشكلات المجتمع.

2- تهيئة الكوادر المؤهلة؛ لحل قضايا ومشكلات المجتمع.

3- توثيق ودعم العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الحكومية.

4- إجراء بحوث حول بعض المشكلات الملحة في المجتمع.

5- عقد ورش عمل حول بعض الموضوعات التي يحتاجها المجتمع.

وبما أن عضو هيئة التدريس هو أداة التنفيذ لوظائف الجامعة، ويقع على عاتقه تحقيق أهدافها في المجالات المختلفة، بما فيها مجال خدمة المجتمع، فإن إبراز دور عضو هيئة التدريس وتأكيد في هذا المجال له ما يبرره، وفي هذا يرى وارد (2003, ward) أن دور عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع يتمثل في:

1- تقديم الاستشارات: وهي عملية تطبيق عضو هيئة التدريس لخبراته

التخصصية خارج الجامعة في مجالات المجتمع المختلفة.

2- البحث في مشكلات وقضايا المجتمع: إجراء البحوث والدراسات في

مشكلات وقضايا المجتمع الملحة، والبحث عن الحلول المناسبة لها،

والحرص على عرض نتائج هذه البحوث في المناسبات الأكاديمية والثقافية

الاجتماعية المختلفة؛ ليطلع عليها المهتمون من أفراد المجتمع والأكاديميين

على حد سواء.

3- دمج خدمة المجتمع في التعليم الأكاديمي: ويتم ذلك من خلال ربط

مناهج المقررات والنشاطات التعليمية بحاجات الطلاب وحاجات المجتمع،

وإشراك الطلاب في نشاطات مخطط لها مسبقاً، ذات علاقة بحاجات

- المجتمع، ويتحقق من خلالها تعليمهم وتطوير قدراتهم، بالإضافة إلى تحقيق أهداف الجامعة في خدمة المجتمع، وأهم هذه النشاطات ما يلي:
- إجراء البحوث الميدانية ذات العلاقة بواقع المجتمع وحاجاته، والبحث عن حلول لمشكلاته، ومعالجة قضاياها البارزة.
 - المشاركة في البرامج التطوعية بمختلف مجالاتها: (الصحية، والزراعية، والاجتماعية، وغيرها).
- وأكد السميح (٢٠٠٥ م، ص 303) على ضرورة اهتمام عضو هيئة التدريس بقضايا تنمية وتطوير أدائه في خدمة المجتمع، وغيرها من الوظائف الأكاديمية، ومن ثم التوجه إلى تطبيق هذا الاهتمام عملياً من خلال وسائل عديدة، منها:
- 1- إعداد خريطة بحثية تشمل على البحوث ذات الصلة بمشاكل المجتمع المحلي أو الإقليمي؛ وذلك من خلال التطرق إلى موضوعات بحثية جديدة تتعلق بتقنية المعلومات والإنترنت، وغيرها من الموضوعات المهمة، والملحة في نفس الوقت.
 - 2- الاستمرار في خدمة المجتمع من خلال إلقاء الدروس والمحاضرات العلمية في المناسبات الثقافية والإعلامية، وتفعيل ذلك من قبل أساتذة الجامعة.
 - 3- حسن التعامل مع مشكلات المجتمع: الاقتصادية، والأمنية، والاجتماعية، وغيرها من قبل أعضاء هيئة التدريس وتقديم الحلول والاستشارات المدروسة كخبراء معنيين.
 - 4- المساهمة في نشر الثقافة الدينية، والاجتماعية، والأخلاقية، والطبية، وغيرها بين أفراد المجتمع.

رابعًا - الاحتياجات التدريبية (أهداف التدريب، والتخطيط للتدريب، ومفهوم الاحتياجات التدريبية، وعناصرها، وأهميتها، وأنواعها، وطرق تحديدها، والأدوات المستخدمة لتحديدها، ومراحل تحديدها):
مقدمة:

يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوات المنطقية التي يتبعها المدرب أو المسئول عن تنمية الموارد البشرية في الجامعة أو المعهد؛ للكشف عن: النقص، أو التناقض، أو الفجوة، بين الوضع الموجود والأداء المرغوب فيه والمأمول، وتشخيص ذلك كله، وتحليله، والخروج بنتائج معينة تتعلق بكيفية قدرة برامج التدريب على تلافي النقص أو التناقض أو الفجوة، ومن ثم يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى في أي برنامج تدريبي ناجح. (النجار 2009، ص718).

1- أهداف التدريب:

يهدف التدريب إلى رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، وزيادة خبراتهم ومهاراتهم التعليمية، وزيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية لديهم في ميدان التخصص؛ ليتمكنوا من مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق المتعلقة بمهنة التدريس الجامعي، واكتسابهم قدرات ومهارات التعامل مع التكنولوجيا، ومهارات التخطيط، وتحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية، ومهاراتهم التدريسية، إضافة إلى زيادة الخبرات لدى أستاذ الجامعة؛ بما يمكنه من اتخاذ القرار سواء داخل حقل العمل الأكاديمي، أو الإداري، أو العلمي، في مختلف المواقع والمواقف داخل الجامعة أو المعهد. (العويلى، 2009، ص586)

2- التخطيط للتدريب:

ويعتبر التخطيط للتدريب من أهم الأنشطة التي تقوم بها الإدارة، مستهدفة بذلك ضمان تحقيق التدريب المراد تنفيذه لأهدافه المنشودة، إذ يجب ألا تكون العملية التدريبية عشوائية تتم بلا تخطيط مسبق، وإلا فإنها سوف تتحول إلى

نشاط غير منظم، يؤدي إلى هدر المال والجهد. (حمود، والخرشة، 2008م، ص 39).

وتتضمن عملية التخطيط للتدريب مهام أساسية تتعلق بالحاجات التدريبية، وتحديدها، وأساليب التعرف عليها، وكذلك الإجراءات المرتبطة بتصميم برامج التدريب، وتهيئة المستلزمات اللازمة له، وتشتمل الخطوات الأساسية لتخطيط وإعداد برامج التدريب على ما يلي: (الصيرفي، أ، 2008م، ص 67)

أ- تحديد الاحتياجات التدريبية.

ب- تحويل الاحتياجات التدريبية لأهداف، وترتيبها وفق أولويتها.

ج- تصميم البرنامج التدريبي، ويتضمن: (وضع محتوى البرنامج، وإعداد المواد التدريبية، واختيار الأساليب التدريبية، والتقنيات التعليمية والتكنولوجية المناسبة).

د- تنفيذ البرنامج التدريبي.

هـ- تقييم البرنامج التدريبي.

وكما هو ملاحظ تمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأساسية في سلسلة خطوات إعداد برامج التدريب أو العملية التدريبية، وتعتبر الأساس في توجيه التدريب في الاتجاه السليم؛ إذ يترتب عليها صحة باقي الخطوات من تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي، وتنفيذه، وتقييمه، وبالتالي يؤدي التحديد الصحيح والدقيق للاحتياجات التدريبية إلى وضع الجهد والمال المبذول في التدريب في موضعه المناسب.

3- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في المتدرب أو المؤسسة والمتعلقة بالمعلومات، والخبرات، والسلوك، والاتجاهات اللازمة لجعل المتدرب أو المؤسسة قادرين على أداء الوظائف المنوطة بهم بكفاءة عالية. (السيد، رضا، 2007، 79)

4- عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتحدد الاحتياجات التدريبية في ثلاثة عناصر أساسية، هي: (الصرفي، ب، 2008م، 23)

- أ- معارف وخبرات مطلوب تزويد العاملين بها وتمييزها فيهم.
- ب- مهارات تطبيقية عملية؛ لرفع معدلات الأداء، والتعود على طرق عمل جديدة، أو تحسين طرق عمل حالية.
- ج- اتجاهات وسلوك يتم تغييره أو تطويعه نحو تحقيق الهدف.

5- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة، تتغير بتغير المواقف والظروف المحيطة بالمؤسسة والعاملين فيها، وتتأثر في كفاءة تخطيط البرامج التدريبية، وتصميمها، وتنفيذها، وتقييمها، لذا فهي عملية مهمة للأسباب الآتية: (الطعاني، 2007م، ص22)

- أ- تعد الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية، والأساس لنجاحها.
- ب- تكشف مستويات العاملين المطلوب تدريبهم، وعددهم، ومجال التدريب المطلوب.
- ج- تساعد المسؤولين عن البرامج التدريبية وتنفيذها على التخطيط الجيد، وتمنحهم القدرة على تقدير حاجات العاملين حاضراً ومستقبلاً.
- د- تزيد من قيمة وفاعلية التدريب داخل المؤسسات؛ لأنه يخدم حاجات المؤسسة ويساعدها على تحقيق أهدافها.
- هـ- تساعد على تخطيط التدريب على أساس واقعي لحاجات العاملين؛ مما يتيح الفرص العادلة لتقدمهم، وزيادة كفاءتهم، وتحسين أدائهم.
- و- يمكن أن تلفت النظر إلى بعض الجوانب أو المشكلات الأخرى غير المرتبطة بنقص التدريب، والتي لها دورها في إضعاف أداء العاملين، وبالتالي عرقلة تقدم المؤسسة، مثل: (غياب التشجيع المادي والمعنوي، وسوء مستوى بيئة العمل، أو غيرها من المشاكل الإدارية والتنظيمية).

ز- تساعد على تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار، وذلك من خلال رفع مستوى أداء العاملين، وزيادة معدل الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة عن طريق التدريب.

6- أنواع الاحتياجات التدريبية:

تتنوع الاحتياجات التدريبية بتنوع الظروف التي تعمل في ظلها المؤسسة، وقد أشار (قاسم، 2001م، ص137) إلى وجود ثلاثة أنواع من الاحتياجات التدريبية، وهي:

أ- **الاحتياجات الاعتيادية:** وهي الاحتياجات التدريبية المتكررة كحاجة الموظف المرئى إلى وظيفة أعلى في التنظيم إلى تدريب خاص بالوظيفة الجديدة.

ب- **احتياجات تدريبية موجهة:** وهي موجهة نحو نقص في المعلومات لدى العاملين حول موضوع معين، وغالبًا ما تكون برامج دورية، ترشح المنظمات موظفيها عليها؛ لرفع أدائهم أو معالجة القصور لديهم.

ج- **الاحتياجات غير التقليدية:** وهي تلك الاحتياجات التي لا تشكل بالنسبة للفرد أو المنظمة إلحاحًا معينًا؛ ولكن يحتاجها الفرد أو المنظمة في المستقبل، وبالتالي يستحسن إشباعها من خلال البرامج التدريبية.

ويمكن تقسيم الاحتياجات التدريبية حسب هدف التدريب؛ إذ يتم ترجمة الاحتياجات التدريبية في شكل أهداف، وذلك على مستوى كل برنامج تدريبي على حدة، ويحاول كل برنامج تدريبي أن يحقق هذه الأهداف، وأن يتأكد أنه تم تحقيقها في نهاية البرنامج، وذلك من خلال:

1- **تغيير الاتجاهات:** هذا النوع يشير إلى الرغبة في تغيير ما يعتقد المتدربون أو آرائهم في العمل، أو تقديرهم لأولويات العمل، أو تقضياتهم لأساليب العمل، كما قد تعني تعديل في توجيهات المتدربين، وآرائهم، وقد تعني أيضًا تغييرًا وتطويرًا في التصرف السلوكي المقبل، وتعني أيضًا تهيئة المتدربين لتقبل آراء جديدة أو ظروف عمل جديدة. (ماهر، 2007م، ص471)

2- **تقديم المعرفة:** إن تقدم المعرفة، أو ظهور حصيلة جديدة من المعارف والعلوم تبرر القيام ببرامج تدريبية، تستهدف تقديم أحدث ما وصل إليه التقدم العلمي؛ لتوسيع مدارك العاملين فيما يتعلق بأعمالهم التي يقومون بها كالقيادة، وجماعات العمل، والاتصال، والتخطيط، والتنظيم، واتخاذ القرارات.

3- **تنمية المهارات:** وهذا النوع يشير إلى إمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيقي لممارسة العمل فعلياً، أو لحل مشاكلة، أو للتطوير. وتركز برامج التدريب التي تهدف إلى رفع المهارات على توضيح خطوات العمل، وما يجب عمله، وما لا يجب عمله، وعلى المواقف المختلفة، وطبيعة التصرف في كل موقف. (ماهر، 2007م: 473)

7- طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتعدد وتتعدد طرق جمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويأتي هذا التنوع والتباين؛ ليتناسب مع درجة تعقد الاحتياجات التدريبية أو بساطتها، ومن أبرز طرق تحديد الحاجات التدريبية ما يلي:

أ- تحليل المنظمة. ب- تحليل الوظيفة. ج- تحليل الفرد.

ويتناول الباحث هذه الطرق بشيء من التفصيل فيما يلي:

أ- تحليل المنظمة:

يقصد بتحليل المنظمة أو التنظيم "دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة للتدريب داخل المنظمة، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب". (الطعاني، ٢٠٠٧ م، ص ٣٤)

ويقصد بها أيضاً: "العملية التي يتم تحديد التدريب المناسب من خلال تحليل ودراسة سمات أو أبعاد المنظمة" (Noe, & Wright, 2004, p. 168) (Hollenbeck, Gerhart,

ويتم ذلك من خلال (الصيرفي، ب 2008 م، ص 23):

1- توصيف جميع الأعمال، والإجراءات، والتقسيمات الإدارية.

2- دراسة الأوضاع التنظيمية، وتحديد مواطن القوة أو الضعف في المنظمة، أو في بعض أجزائها الأساسية والتي قد يترتب عليها انخفاض كفاءة الأداء؛ وبالتالي ارتفاع تكلفته.

3- تحديد التغييرات، والتعديلات المطلوب إدخالها على المنظمة الحالية، لتحقيق الكفاءة في الأداء، وخفض التكلفة.

ب- تحليل الوظيفة.

ويطلق عليه تحليل العمليات، أو تحليل المهام، ويقصد بها دراسة وتحليل خصائص العمل أو الوظيفة، من حيث: الواجبات، والمسئوليات، وكذلك المتطلبات والمواصفات، التي يجب توفرها فيمن يقوم بها؛ ولذا فإن تحليل الوظيفة ينصب على الوظيفة بغض النظر عن الشخص الذي يقوم بها. (الطعاني، 2007م، ص45).

وتشير راي (Rae, 2002) إلى أن تحليل الوظيفة يهدف إلى تعريف شاغل الوظيفة بما يجب عليه معرفته والقيام به، كما أنه يوضح السلوك المطلوب لأداء هذه الوظيفة بفاعلية، وترى بأنه يتمثل في جانبين:

1- وصف الوظيفة: من خلال توضيح مسمى الوظيفة، ونبذة مختصرة عنها، وتحديد المسئوليات والواجبات العامة المترتبة على شاغلها، وتحديد ساعات العمل.

2- متطلبات الوظيفة: وذلك من خلال تحديد المهام والمتطلبات التفصيلية لكل مجال من مجالات واجباتها ومسئولياتها العامة، أو لكل وحدة عمل مطلوب من شاغل الوظيفة القيام بها.

ج- تحليل الفرد:

يقصد به: "عملية تحديد حاجات الأفراد واستعدادهم للتدريب، وهذا يتضمن الإجابة عن الأسئلة التالية": (Noe, Hollenbeck , Gerhart, & Wright, 2004, p169)

هل قصور الأداء ناتج عن نقص في المعارف، والمهارات، والقدرات؟ (إن كانت الإجابة بنعم فالتدريب هو الحل الأمثل، وإن كانت بلا فيجب البحث عن سبب المشكلة وحلها).

- من من العاملين يحتاج إلى التدريب؟

- هل لدى العاملين استعداد أو قابلية للتدريب؟

من خلال الإجابة عن هذه الأسئلة يستطيع مسئول التدريب تحديد ما إذا كان التدريب هو الحل الأمثل لنقص الأداء، وتحديد العاملين الذين هم بحاجة للتدريب، بالإضافة إلى ضرورة معرفة قابلية العاملين ورغبتهم في تلقي التدريب، حيث لا يكفي تحديد حاجاتهم التدريبية وإعداد خطط التدريب ما لم يكن لدى العاملين الرغبة في تعلم الجديد، وهنا في البداية لا بد من معالجة اتجاهاتهم السلبية تجاه التدريب، وإشعارهم بأهميته بطرق ملموسة وأساليب خاصة تعالج هذه الاتجاهات بحكمة وروية، ثم الشروع في عملية التدريب (Gerhart, Noe, Hollenbeck , 2004)

وبهذا يركز تحليل الفرد على شاغل الوظيفة نفسه بهدف تحديد طريقة أدائه لواجباته الوظيفية، ثم تحديد أنواع: المهارات، والمعارف، والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها لأداء وظيفته الحالية ووظائف أخرى جديدة تتطلبها المؤسسة. (الطعاني، ٢٠٠٧ م، ص ٣٩)

ويمكن اللجوء إلى بعض المصادر التي يمكن الاستفادة منها في الحصول على مؤشرات حول حاجة الأفراد للتدريب منها: (الصرفي، ب 2008م، 39)

- 1- نتائج تقييم الأداء، والتي من المفروض أن تتم بشكل دوري داخل المنظمة.
- 2- ملاحظات الرؤساء والمشرفين لأداء مرؤوسيهيم.
- 3- نتائج الاختبارات التي تتم في المؤسسة من حين لآخر، مثل اختبارات المهارة ومراكز التقييم.
- 4- نتائج استقصاءات الرأي، والتي يمكن إجراؤها بهدف معرفة رأي الأفراد في أدائهم الحالي ومدى حاجتهم للتدريب.

5- أيضًا تخطيط المسار المهني وما يرتبط به من فتح آفاق للترقية أمام الأفراد، يعد مصدرًا مهمًا لتحديد الاحتياجات التدريبية.

8- الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية:

تختلف المنظمات في نوعية الأدوات التي تستخدمها لجمع المعلومات عند رغبتها في تحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبيها لإمكاناتها المادية والبشرية المتاحة، وقد ذكر العلماء والباحثون في مجال التدريب العديد من الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية، ومنها:

أ- **المشاهدة:** حيث يقوم المسئول بملاحظة الموظف أثناء تأدية عمله ويدون ملاحظاته بالنسبة للأجزاء الرئيسية والفرعية للوظيفة، والأدوات المستخدمة فيها، وعلاقتها بغيرها من الوظائف، ومدى حماسته في القيام بمهام وظيفته، ومدى طلبه للإرشادات والتوجيهات والمساعدة من رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، وربما قام المسئول بتوجيه الأسئلة للموظف وهو يمارس وظيفته؛ حتى يتأكد من فهمه للمعلومات التي يجمعها، وحتى تكتمل هذه المعلومات بحيث تدل على الاحتياج التدريبي المطلوب. (العبد الكريم، 2009م، ص 21).

ب- **المقابلة:** وهي عبارة عن مواجهة شخصية مع أعضاء هيئة التدريس، وطرح مجموعة من الأسئلة عليهم، وتلقي إجاباتهم؛ بقصد التعرف على احتياجاتهم التدريبية، من خلال الحصول على معلومات كاملة ودقيقة تمكن من تقدير وتقييم أهمية البيانات، وتتيح الفرصة للحصول على معلومات كافية عن أسباب المقابلة وأهدافها. (الحمداني، وآخرون، 2006 م، ص 228)

ت- **الاستبانة:** إحدى أدوات جمع المعلومات، وهي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عليها؛ بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية، ولا بد أن تتوفر مجموعة من شروط عند وضع الاستبانة، ومنها:

- أن تكون الأسئلة واضحة لا لبس فيها.
- لها إجابة واحدة محددة.
- الإجابة المطلوبة على هيئة إشارات أو علامات كي يسهل حصرها وتبويبها.

- موضوعية بحيث تلبي الغرض منها.
- معتدلة من حيث الزمن الذي تستغرقه في تعيبتها.
- ث- **الاختبارات:** تستخدم الاختبارات في مجال التدريب لغايتين أساسيتين؛ الأولى: كوسيلة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والثانية: لتقويم العملية التدريبية. ويستفاد منها هنا كأداة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء؛ مما يساعد على تخطيط العمليات التدريبية مستقبلاً. وتعد الاختبارات أداة مميزة لتحديد الاحتياجات التدريبية؛ وذلك لسهولة الحصول على نتائج. (الطعاني، 2007م، ص37)
- ج- **دراسة التقارير والسجلات وتقويم أدائها:** حيث يمكن من خلالها الاطلاع على سجلات تقويم الأداء أو دراسة تقويمية للسجلات والتقارير؛ للتوصل إلى نقاط الضعف في الأداء، والتي يمكن علاجها بالتدريب، وتوفير دليل موضوعي على نتائج المشاكل الحادثة في موقع معين من العمل، ويسهل تجميعها دون إعاقة للعمل، وبأقل جهد. (توفيق، 2005، ص265)
- ح- **اللجان الاستشارية:** تشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسئولين، لهم علاقة وثيقة، وخبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكي يقرروا المهمات والأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف، ومن ثم التعرف على الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق، وتتكون هذه اللجان من أعضاء من داخل المؤسسة بشكل أساسي، وأعضاء خارجها إذا دعت الضرورة.
- خ- **قوائم الاحتياجات التدريبية:** يعد مسئولو التدريب جداول تحتوي أجزاء تفصيلية، تحلل مهام الوظيفة، والأعباء التي يقوم بها الموظف، والاحتياجات التدريبية التي يمكن أن يمتلكها، ويطلب من الموظف أن يضع إشارة أمام البنود التي يرى أنه بحاجة إلى ترميتها، وإذا ما أحسن تصميم هذه القوائم واستخدامها على الوجه السليم؛ يمكن توفير معلومات على قدر كبير من الدقة؛ لأن الموظف يقوم بتحديد حاجاته بنفسه، ويرشد المسؤولين إلى مواطن الضعف لديه والتي تحتاج إلى تدريب.

د- تحليل الدراسات والبحوث العلمية: تتم الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث العلمية الميدانية التي أجرتها المنظمات أو الجامعات أو المعاهد على وظائفها أو تقويمها أو تحديد الاحتياجات التدريبية لها، فقد تحتوي هذه الدراسات والبحوث على معلومات، تلقي الضوء على الاحتياجات التدريبية للوظائف محل الدراسة والتحليل. (الطعاني، 2007م، ص38)

ذ- تقويم المنتج: المقصود به في الميدان التعليمي الطالب، فتقويم أداء الطلاب قد يفيد في تحديد جوانب القصور في أداء العاملين، وتحديد الاحتياجات التدريبية أمر مهم في برامج تطوير الأداء، إذ منها تشتق أهداف البرامج، فكل هدف (أو مجموعة أهداف) يجب أن ترتبط (بحاجة) لدى (المستفيد)، ويجب أن يشعر المستفيد بهذه الحاجة، ويقنع أن هذا البرنامج يسعى لترويضه بها. (العبد الكريم، 2009م، ص 23).

9- مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بمرحلتين أساسيتين ذكرهما (العبد الكريم، 2009م، ص 26-27)، وهاتان المرحلتان هما:

المرحلة الأولى: حصر الاحتياجات التدريبية بوحدة أو أكثر من الأدوات السابقة، وذلك مروراً بالخطوات التالية:

- 1- جمع المعلومات، وما يتطلبه ذلك من تحديد أساليب وأدوات جمع المعلومات، ويفضل المزج بين الأساليب الكمية والأساليب النوعية، وتحديد العينة التي ستجمع منها المعلومات، وكيفية تسجيل المعلومات وتوثيقها.
- 2- تحليل المعلومات وذلك بتصنيفها، وجمع المتشابه منها والمترايط، وإيجاد العلاقة بينها.
- 3- كتابة الاحتياجات.
- 4- تحديد الاحتياجات التدريبية: وهي الاحتياجات الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس التي يمكن سدها عن طريق التدريب.

وسينتج عن هذا الحصر قائمة مرتبة وطويلة، وتشمل الآتي:

- احتياجات تدريبية مهمة.
 - احتياجات تدريبية غير مهمة وغير ملحة.
 - احتياجات غير تدريبية، ويقصد بها الاحتياجات التي لا يمكن سدها عن طريق التدريب.
- المرحلة الثانية:** ترتيب الأولويات بحيث تستبعد الاحتياجات التدريبية غير المناسبة، وترتيب الاحتياجات التدريبية حسب أولويتها، وترتيب الاحتياجات التدريبية عادة بناءً على الآتي:
- خطط المؤسسة وأهدافها.
 - توافر الموارد اللازمة للتدريب.
 - ما يحتاجه التدريب من الوقت.
 - مدى أهمية الحاجة التدريبية.
- ويتم بعد ذلك كتابة تقرير الاحتياجات التدريبية، علمًا بأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة؛ كونها تتغير وتتجدد مع كل تطور يحصل في مجال العمل، ومع تتابع ظهور المشكلات فيه.

القسم الثاني : الواقع الحالي في معاهد نظم المعلومات الإدارية

في جمهورية مصر العربية:

(نشأة المعاهد العالية الخاصة في مصر، ودواعي إنشاء المعاهد العالية الخاصة، وأهداف المعاهد العالية الخاصة، وأعداد المعاهد وأعداد أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية).

1- نشأة معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية

مصر العربية:

"لقد بدأ التصريح للتعليم العالي الخاص في مصر عام 1970م، عندما صدر القانون رقم 52 لسنة 1970 في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة، ولكن يرجع وجود المعاهد العالية الخاصة في مصر إلى عام 1934م عندما أنشئت

جمعية الخدمات الاجتماعية في الإسكندرية، والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية في الإسكندرية، وفي عام 1937 أنشأت الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية في القاهرة المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، وفي عام 1968 تم إنشاء المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية في القاهرة، والمعهد العالي للتعاون الزراعي في نفس العام بالقاهرة، وعندما تعددت المعاهد العالية الخاصة صدر القانون رقم 52 لسنة 1970 الذي ينظم شئون المعاهد العالية الخاصة الخاضعة لإشراف الوزارة، وأنشئ وفقاً لأحكامه العديد من المعاهد العالية الخاصة والمتوسطة بعد ذلك. (وزارة التعليم العالي، 2005، ص13)

والدراسة الحالية تدرس معاهد نظم المعلومات الإدارية، ومن المعلوم أن معاهد نظم المعلومات الإدارية قد تم تطويرها من شعبة الحاسب الآلي إلى شعب نظم المعلومات الإدارية بالقرار الوزاري رقم 1705 في (2001/12/11) فقد نص القرار الوزاري في مادته الأولى على: "تطبق الخطة الدراسية الموحدة لشعبة نظم المعلومات الإدارية بعد تطويرها والمعتمدة من المجلس الأعلى للجامعات على المعاهد العالية الخاصة (شعب الحاسب الآلي)، وذلك تمهيداً لمعادلتها بدرجة البكالوريوس في التجارة، وإدارة أعمال (نظم معلومات إدارية) والتي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 وذلك اعتباراً من العام الدراسي (2002/2001).

2- دواعي إنشاء المعاهد العالية الخاصة تخصص (نظم معلومات

إدارية):

"يُعتبر التعليم العالي أحد دعائم المجتمع الأساسية في تحقيق غاياته التي يسعى إليها، فهو يعمل على تحقيق التقدم الحضاري، من خلال بناء الإنسان العصري، ورفع مستواه العلمي، والعمل على إعداد الكفاءات القيادية في مختلف المجالات. كما يعد التعليم العالي أيضاً المصدر الرئيسي لرأس المال البشري في مجال البحث العلمي والتطور التكنولوجي، وهو الأمر الذي أصبح يمثل

ركيزة أساسية لتقدم أي مجتمع من المجتمعات، وهو الذي يوفر أيضاً النخبة المهنية والإدارية والفنية عالية المستوى ذات الدور المحوري في قيادة حركة التنمية في المجتمع، كما أن للتعليم العالي دوراً كبيراً ومهماً في المجتمع كمركز للنقد والتقييم والقدرة على الأخذ بالأفكار المتوائمة مع احتياجات المجتمع، ومن ثم يمهد الطريق للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. (زيتون، 1998م، ص1)

"وللتغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي في مصر وكذلك لتلبية الطلب المتزايد عليه، فقد كان لا بد من استحداث صيغ جامعية جديدة ممثلة في المعاهد العالية والجامعات الخاصة، وهذا ما يؤيده المسؤولون عن رسم سياسة التعليم العالي في مصر، بالتوسع في التعليم العالي الخاص؛ إذ لا يزال التعليم العالي في مصر يشكل نسبة منخفضة لا تتجاوز 19.8% من نسبة المقيدون في التعليم العالي مقارنة بالمرحلة العمرية، بينما يصل في بعض البلدان العربية كالأردن إلى 26.6%، وفي إسرائيل 34.1%، وفي أمريكا 59.6% وهذا يشير إلى أن تقدم الدول يكون انعكاساً مباشراً لزيادة المقيدون في التعليم العالي والجامعي. (بشير، 2002، ص106)

3- أهداف المعاهد العالية الخاصة تخصص (نظم معلومات إدارية):

- 1- الاسهام في تكوين طبقة من الأخصائيين والفنيين في التخصصات التي تحتاجها القطاعات المختلفة، ومنها: مجالات الحاسب الآلي، ومجالات الإلكترونيات، والتشييد والبناء، وغيرها من المجالات التي تخدم المجتمع.
- 2- المساهمة في تكوين كوادر من هيئات التدريس قادرة وراغبة في أداء العملية التعليمية بما يضمن فعلاً تميز خريجي هذه المعاهد مع تطوير المناهج وبرامج الدراسة النظرية والعملية بما يضمن التلاؤم مع التطور التكنولوجي.
- 3- العمل على الاستفادة القصوى من إمكانيات قطاعات الإنتاج والخدمات في تدريب طلبة هذه المعاهد؛ للوصول إلى المستوى المستهدف.
- 4- توثيق التعاون مع الاتحادات التجارية، وغيرها في مجال التدريب العملي والمهني.

5- القيام بالدراسات الميدانية اللازمة لخدمة البيئة والمجتمع في المجالات المختلفة. (جمهورية مصر العربية، قانون رقم 52 لسنة 1970، ط3، مادة (1)، ص29).

جدول رقم (1)

يوضح إحصائية بأعداد المعاهد العالية الخاصة (تخصص نظم معلومات إدارية) وأعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين والمنتدبين بها خلال العام الدراسي 2015/2014م. (وزارة التعليم العالي، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة، وتكنولوجيا المعلومات).

م	اسم المعهد	شعبة التخصص	أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين	أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين	الجملة
1	العالي للعلوم الإدارية في القطامية - القاهرة الجديدة.	نظم معلومات إدارية - إدارة أعمال	22	13	35
2	العالي للدراسات المتطورة في القطامية.	نظم معلومات إدارية - تجارة ومحاسبة	22	13	25
3	إدارة المنشآت الصناعية في المنزلة.	نظم معلومات إدارية - إدارة أعمال ومحاسبة	12	10	22
4	الأكاديمية الحديثة لعلوم الكمبيوتر وتكنولوجيا الإدارة في المعادي.	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب - اقتصاد - إدارة - محاسبة	51	30	81
5	العالي للحاسبات والمعلومات وتكنولوجيا الإدارة في طنطا	نظم معلومات إدارية - أعمال دولية	32	30	62

م	اسم المعهد	شعبة التخصص	أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين	أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين	الجملة
6	العلي للكمبيوتر وتكنولوجيا الإدارة في سوهاج	نظم معلومات إدارية	15	8	23
7	معهد القاهرة العلي للهندسة وعلوم الحاسب والإدارة في التجمع الخامس - القاهرة الجديدة.	علوم حاسب - إدارة أعمال شعبة الهندسة	38	3	41
8	المعهد العلي لعلوم الحاسب ونظم المعلومات في 6 أكتوبر.	علوم حاسب - نظم معلومات إدارية	5	4	9

تابع جدول رقم (1) يوضح إحصائية بأعداد المعاهد العالية الخاصة (تخصص نظم معلومات إدارية) وأعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين والمنتدبين بها خلال العام الدراسي 2015/2014م. (وزارة التعليم العالي، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة، وتكنولوجيا المعلومات).

9	الألسن العلي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي، مدينة نصر.	نظم معلومات إدارية - سياحة وفنادق.	11	9	20
10	المصري لأكاديمية الإسكندرية للإدارة والمحاسبة.	نظم معلومات إدارية - محاسبة ومراجعة ومؤسسات مالية.	9	9	18

49	25	24	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب - إدارة عربي - إنجليزي	العبور العالي للإدارة والحاسبات ونظم المعلومات، طريق بلبيس الصحراوي.	11
18	5	13	نظم معلومات إدارية.	العالي للحاسب الآلي، كينج مريوط - الإسكندرية.	12
81	30	51	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب - إدارة أعمال - محاسبة.	طيبة العالي للحاسب والعلوم الإدارية، المعادي.	13
25	6	19	نظم معلومات إدارية.	العالي للحاسب الآلي وإدارة الأعمال، الزرقا - دمياط.	14
43	22	21	نظم معلومات إدارية.	الدلتا للعالي للحواسبات، المنصورة.	15
29	5	24	نظم معلومات إدارية.	العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات، أبو قير، إسكندرية.	16
46	19	27	نظم معلومات إدارية - تجارة عربي. إنجليزي.	الجزيرة العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات، المقطم.	17
28	13	15	علوم حاسب - إدارة أعمال - نظم معلومات إدارية.	الفرعنة العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات والإدارة، المريوطية - الهرم.	18

77	20	57	علوم حاسب - إدارة ومحاسبة - نظم معلومات إدارية.	العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، مدينة الشروق.	19
59	20	39	علوم حاسب - إدارة أعمال - نظم معلومات إدارية.	العالي لعلوم الحاسب ونظم المعلومات، التجمع الخامس، القاهرة الجديدة.	20
46	25	21	نظم معلومات إدارية - إدارة - تسويق وتجارة خارجية.	العالي للعلوم الإدارية والحاسب الآلي، التجمع الأول - القاهرة الجديدة.	21
27	27	0	نظم معلومات الطيران - علوم حاسب	العالي للحاسب وتكنولوجيا معلومات الطيران، إمبابة - الجيزة	22
23	14	9	نظم معلومات إدارية - علوم تجارية.	العالي للإدارة والحاسب، رأس البر - دمياط.	23
43	22	21	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب-إدارة ومحاسبة.	النيل العالي للعلوم التجارية وتكنولوجيا الحاسب، المنصورة.	24
51	30	21	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب - إدارة ومحاسبة.	مصر العالي للتجارة والحاسبات، المنصورة.	25

تابع جدول رقم (1) يوضح إحصائية بأعداد المعاهد العالية الخاصة (نظم معلومات إدارية) وأعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين والمنتدبين بها خلال العام الدراسي 2015/2014م. (وزارة التعليم العالي، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة، وتكنولوجيا المعلومات).

19	13	6	نظم معلومات إدارية - محاسبة ومراجعة - اقتصاديات تجارة خارجية ونظم جمركية.	العالي للعلوم الإدارية المتقدمة والحاسبات، أبو المطامير - بحيرة.	26
49	7	42	نظم معلومات إدارية - سياحة وفنادق.	العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي، الإسكندرية.	27
23	18	5	نظم معلومات إدارية - محاسبة - تسويق - تجارة إلكترونية.	العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات، التجمع الأول - القاهرة الجديدة.	28
18	10	8	نظم معلومات إدارية.	العالي للحاسبات ونظم المعلومات، التجمع الأول القاهرة الجديدة.	29
65	19	46	نظم معلومات إدارية - علوم إدارية - لغات وترجمة فورية.	القاهرة العالي للغات والترجمة والعلوم الإدارية، المقطم.	30
51	30	21	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب - إدارة ومحاسبة.	النيل للعلوم التجارية وتكنولوجيا الحاسب الآلي، المنصورة.	31

36	11	25	نظم معلومات إدارية - علوم إدارة - حاسب - إدارة أعمال - إدارة البنوك.	طبية العالي لتكنولوجيا الإدارة والمعلومات، طريق سقارة الهرم، - جيزة.	32
36	11	25	نظم معلومات إدارية - تجارة ومحاسبة.	العالي للدراسات المتطورة، الهرم.	33
25	4	21	نظم معلومات إدارية.	المعهد العالي للحاسبات والمعلومات الإدارية وعلوم الإدارة، شبرا الخيمة.	34
33	12	21	نظم معلومات إدارية - إدارة أعمال.	المدينة العالي للإدارة والتكنولوجيا، شبرامنت - جيزة.	35
26	8	18	علوم إدارية	العالي للعلوم الإدارية، مدينة 6 أكتوبر.	36
25	11	14	نظم معلومات إدارية - سياحة وفنادق - لغات - علوم تجارية.	العالي للدراسات النوعية، الهرم - جيزة.	37
28	12	16	نظم معلومات إدارية - إدارة أعمال.	العالي للعلوم الإدارية، القطامية - القاهرة الجديدة.	38
22	14	8	نظم معلومات إدارية.	رأس البر العالي للدراسات النوعية والحاسب الآلي، رأس البر - دمياط.	39

27	12	15	نظم معلومات إدارية - سياحة وفنادق.	العالي للدراسات النوعية، مصر الجديدة.	40
20	8	12	نظم معلومات إدارية - سياحة وفنادق.	العالي للعلوم التجارية والحاسب الآلي، العريش - شمال سيناء.	41

تابع جدول رقم (1) يوضح إحصائية بأعداد المعاهد العالية الخاصة (نظم معلومات إدارية) وأعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين والمنتدبين بها خلال العام الدراسي 2015/2014م. (وزارة التعليم العالي، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة، وتكنولوجيا المعلومات)

35	10	25	نظم معلومات إدارية.	المعهد العالي للحاسب الآلي، محافظة بورسعيد.	42
25	10	15	نظم معلومات إدارية - تسويق وإدارة أعمال - علوم مصرفية - محاسبة.	المعهد العالي للعلوم الإدارية ونظم المعلومات، الخانكة - القليوبية.	43
30	9	21	نظم معلومات إدارية - علوم الإدارة	العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية وعلوم الإدارة، شبرا الخيمة - القليوبية.	44
19	13	6	نظم معلومات إدارية - شعبة مالية	العباسية للحاسبات الآلية والعلوم التجارية.	45
21	15	10	نظم معلومات إدارية.	الإدارة الصناعية وتكنولوجيا الإنتاج، المحلة الكبرى.	46
1607	648	959			م

نلاحظ من الجدول السابق، أن إجمالي عدد معاهد نظم المعلومات الإدارية التي تم إنشاؤها في أنحاء جمهورية مصر العربية قد بلغت (46) معهداً، وكانت أعلى نسبة في محافظة القاهرة؛ فقد احتلت المرتبة الأولى، وبلغ عدد المعاهد (19) معهداً، ويرجع ذلك إلى زيادة عدد السكان في محافظة القاهرة، ووجود وزارة التعليم العالي بها. بينما احتلت محافظتي الجيزة والدقهلية المرتبة الثانية؛ إذ يوجد في كل محافظة (5) معاهد، ويرجع ذلك إلى احتياج سوق العمل لخريجي هذه المعاهد في هذه المحافظات. واحتلت محافظة الإسكندرية المرتبة الثالثة؛ فقد بلغ عدد المعاهد بها (4) معاهد؛ ويرجع ذلك إلى أن محافظة الإسكندرية من المحافظات الحضرية التي بها عدد من البنوك والشركات والمصانع التي تحتاج خريجي هذه المعاهد. بينما احتلت محافظة دمياط المرتبة الرابعة؛ فيوجد بها (3) معاهد، ويرجع ذلك إلى احتياج المحافظة إلى خريجي هذه المعاهد؛ وذلك لانتشار التجارة بها. بينما احتلت محافظات الغربية، والبحيرة، والقليوبية المرتبة الخامسة؛ ويوجد بكل محافظة معهدان. أما محافظات سوهاج، والشرقية، وسيناء وبورسعيد احتلت المرتبة الأخيرة؛ إذ يوجد بكل محافظة معهد واحد فقط.

أما عدد أعضاء هيئة التدريس المعيّنين أكبر من أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين؛ ويرجع ذلك إلى احتياج هذه المعاهد إلى تعيين أعضاء هيئة التدريس لكي يتم في المقابل قبول عدد أكثر من الطلاب.

القسم الثالث - إجراءات الدراسة الميدانية، ونتائجها:

يتناول هذا القسم تحليل إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها.

أ- أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى معرفة الآتي:

- 1- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في مجالات: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

- 2- التعرف على الصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجهة نظرهم.
- 3- التعرف على المقترحات حول التدريب المناسب، الذي يرغب أعضاء هيئة التدريس في الحصول عليه.
- ب- الاستبانة:

لكي يتم التعرف على الواقع، ورصد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة، والصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجهة نظرهم، والمقترحات حول التدريب المناسب الذي يرغب أعضاء هيئة التدريس في الحصول عليه؛ كان لازماً إعداد استبانة تحتوي على هذه المحاور.

1- خطوات إعداد الاستبانة:

بناءً على تحديد أهداف الدراسة الميدانية؛ قام الباحث بتصميم الاستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة، وتم وضع خمسة محاور، وكل محور يحتوي على عدد من البنود أو المؤشرات؛ لاستطلاع رأي أفراد العينة في كل بند، ودرجة تحقق هذا البند وقسمت الاستجابات عن كل بند إلى خمسة مستويات في درجة الاحتياجات التدريبية، وهي: (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وضعيفة، وضعيفة جداً) وأعطى كل مستوى درجة؛ فالمستوى الأول أخذ خمس درجات، والثاني أربع درجات، والثالث ثلاث درجات، والرابع درجتان، والخامس درجة واحدة.

2- صدق وثبات الاستبانة:

تم وضع الاستبانة في صورتها النهائية انظر (ملحق رقم 2) بعد العرض على المحكمين من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد الخاصة، وتم عمل التعديلات اللازمة والمطلوبة، ثم طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من حوالي 30 عضواً من هيئة التدريس، وتم حساب قيمة معامل الارتباط الذي بلغ حوالي 0.89 وبعدها صارت الاستبانة صالحة للتطبيق.

عينة البحث:

يمثل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس المعينين في معاهد نظم معلومات إدارية، حيث بلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس المعينين (959)، وكان عدد الاستبيانات التي تم توزيعها (226) استبانة، وبعد مراجعة الاستبيانات تم اختيار الاستبيانات المكتملة والتي بلغ عددها (220) استبانة ممثلة لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة، ولقد روعي في اختيار العينة أن تكون ممثلة بقدر الإمكان للمجتمع الأصلي؛ فلقد اختار الباحث المعهد العالي للحاسبات والمعلومات وتكنولوجيا الإدارة في طنطا، ومعهد إدارة المنشآت الصناعية وتكنولوجيا الإنتاج في المحلة الكبرى، ومعهد إدارة المنشآت الصناعية في المنزلة والمعهد العالي للحاسب الآلي وإدارة الأعمال في الزرقا - دمياط ممثلون للمعاهد المنشأة في البيئة الريفية، ولقد تم اختيار معهد القاهرة العالي في المقطم بالقاهرة، ومعهد الجزيرة في المقطم، ومعهد الدلتا العالي للحاسبات في المنصورة، ومعهد النيل العالي للعلوم التجارية وتكنولوجيا الحاسب في المنصورة؛ وهم ممثلون للبيئة الحضرية، أما المعهد العالي للحاسب الآلي في بورسعيد ممثلاً لمدن القناة الثلاث، وأما بالنسبة لاختيار الباحث للمعهد العالي للسياحة والفندقة في محافظة شمال سيناء ممثلاً لمحافظة شمال سيناء وجنوب سيناء. وكانت العينة كالتالي:

جدول رقم (2)

يوضح أسماء المعاهد في عينة البحث، وعدد الاستبيانات التي تم توزيعها، وعدد الاستبيانات الصالحة، وعدد الاستبيانات غير الصالحة.

م	اسم المعهد	شعبة التخصص	عدد الاستبيانات التي تم توزيعها لأعضاء هيئة	عدد الاستبيانات الصالحة	عدد الاستبيانات غير الصالحة
			التدريس المعينين في	التدريس المعينين في	التدريس المعينين في

معاهد نظم المعلومات الإدارية	المعينين في معاهد نظم المعلومات الإدارية	التدريس المعينين في معاهد نظم المعلومات الإدارية			
-	32	32	نظم معلومات إدارية - أعمال دولية.	المعهد العالي للحاسبات والمعلومات وتكنولوجيا الإدارة، طنطا - محافظة الغربية.	1
-	25	25	نظم معلومات إدارية.	المعهد العالي للحاسب الآلي، محافظة بورسعيد.	2
1	45	46	نظم معلومات إدارية - علوم إدارية - لغات وترجمة فورية.	معهد القاهرة العالي، المقطم، محافظة القاهرة.	3
2	10	12	نظم معلومات إدارية - سياحة وفنادق.	المعهد العالي للسياحة والفندقة واللغات، محافظة شمال سيناء.	4
-	12	12	نظم معلومات إدارية - إدارة أعمال ومحاسبة.	إدارة المنشآت الصناعية، المنزلة.	5
1	18	19	نظم معلومات إدارية.	العالي للحاسب الآلي وإدارة الأعمال، الزرقا - دمياط.	6

7	الدلتا للعالي للحاسبات، المنصورة.	21	نظم معلومات إدارية.	20	1
8	النيل العالي للعلوم التجارية وتكنولوجيا الحاسب، المنصورة.	21	نظم معلومات إدارية - علوم حاسب - إدارة ومحاسبة.	20	1

جدول رقم (2) يوضح أسماء المعاهد عينة البحث وعدد الاستبيانات التي تم توزيعها، وعدد الاستبيانات الصالحة، وعدد الاستبيانات غير الصالحة.

9	الجزيرة العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات، المقطم.	27	نظم معلومات إدارية - تجارة عربي. إنجليزي.	27	-
10	إدارة المنشآت الصناعية وتكنولوجيا الإنتاج، المحلة الكبرى.	10	نظم معلومات إدارية	10	-
10	المجموع	226		220	6

أساليب التحليل الإحصائي:

تم تطبيق الاستبيان على أفراد العينة ثم عولجت البيانات بعد جمعها إحصائياً بواسطة حزمة البرامج الإحصائية. ولقد اعتمدت المعالجة على أسلوب حساب النسب المئوية للدرجات الخام.

1- استخدم الباحث لتحديد ترتيب أهم الدورات التدريبية كل على حدة على مستوى مجموع إجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ككل التكرار الموزون والذي يتمثل في

(ك X ت) لأعضاء هيئة التدريس

مجموع أفراد العينة ككل

استخدم الباحث لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى التحقيق للدورات التدريبية التي يجب عليها المستفتون - بمقياس ذي خمس أبعاد - درجة التحقيق كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وضعيفة، ولا تتحقق). (نشأت، 1985م، ص168)

المقياس ذي الخمس أبعاد:

الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا تتحقق
درجة التحقق	4.1-5	3.4-4	2.7-3.3	2-2.6	1-1.9

نتائج الدراسة الميدانية، وتفسيرها:المحور الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس.

جدول رقم (3) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس.

الترتيب	مستوى التحقيق	درجة التحقيق	طلاب										فرد العينة العبارات
			درجة التحقق										
			لا تتحقق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
10	كبيرة	3.5 2	9	20	16	34	20	46	23	50	32	70	إعداد الخطة التدريسية للمقرر.
13	كبير	3.4 5	7	15	18	41	25	54	28	50	27	60	معرفة الأهداف السلوكية وتوظيفها في المادة الدراسية.
12	كبيرة	3.4 1	9	20	18	39	18	41	32	70	30	50	استخدام طريقة التعلم التعاوني في التدريس.
18	متوسط	2.6 6	11	24	14	31	16	35	30	64	30	66	استخدام طريقة الحوار والنقاش.
7	كبيرة	3.6 9	9	20	18	38	14	32	27	60	32	70	تطبيق إستراتيجيات التدريس الجامعي الحديث.

الترتيب	مستوى التحقيق	درجة التحقيق	طلاب										فرد العينة العبارات
			درجة التحقق										
			لا تتحقق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3	كبيرة	3.7 9	7	15	11	24	14	31	32	71	36	79	استخدام طريقة التعلم النشط.
12	كبيرة	3.5 1	7	15	18	40	25	55	28	50	27	60	استخدام مفهوم التعليم عن بعد، ومبادئه، وفوائده في التعليم الجامعي.
5	كبيرة	3.7 1	7	15	14	30	18	40	27	60	34	75	استخدام التدريب العملي (الإشراف الميداني).
8	كبيرة	3.6 2	9	20	18	40	14	30	26	58	33	72	إعداد وتصميم منظومة البرنامج الجامعي: لوائح وأنظمة، وأهداف، ومحتوى، وطرق تدريس ملائمة.

الترتيب	مستوى التحقيق	درجة التحقيق	طلاب										فرد العينة العبارات
			درجة التحقق										
			لا تتحقق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
5	كبيرة	3.3 2	9	20	18	40	23	50	25	55	25	55	الإمام بخصائص ومقومات الأستاذ الجامعي.
1	كبيرة	3.9 2	9	18	9	22	18	40	28	62	35	78	تتمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب والطالبات.
6	كبيرة	3.6 3	7	15	9	20	27	60	27	60	30	65	معرفة الأسس الحديثة لتطوير والبرامج الجامعية.

تابع جدول رقم (3) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس.

16	متوسطة	3.32	9	20	28	50	18	40	25	55	25	55	التعامل مع الطلاب والطالبات وفق مستوياتهم العلمية واختلافاتهم الشخصية.
----	--------	------	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	------------------------------------------------------------------------

11	كبيرة	3.55	9	21	18	39	18	40	21	46	34	74	ممارسة أساليب التحفيز وتنمية الإبداع لدى الطلاب والطالبات.
2	كبيرة	3.91	9	18	9	22	18	40	29	64	35	76	إدراك أهمية دور (الإرشاد الجامعي)؛ الأكاديمي، والتربوي، والنفسي والاجتماعي، والمهني في إعداد الطلاب والطالبات للقيام بدورهم في المجتمع.
17	متوسطة	3.30	14	31	18	40	18	39	26	55	25	55	الإلمام بمعايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي.

9	كبيرة	3.61	9	21	14	29	18	40	31	68	28	62	الإلمام بطرق وأساليب القياس والتقويم الطلابي
4	كبيرة	3.70	9	19	9	21	18	40	30	66	34	74	القدرة على إدارة الوقت بفاعلية في الموقف التعليمي
													أهداف أخرى ترون إضافتها،

نلاحظ من الجدول رقم (3)، أن معظم استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس كان الاحتياج للتدريب بدرجة كبيرة؛ فقد كان احتياج أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب والطالبات بدرجة كبيرة، وكان الترتيب رقم واحد، وذلك يرجع لتخريج طالب قادر على خدمة المجتمع، وربط ما تم دراسته من مقررات بالحياة العملية، حيث إن واقع التعليم في المعاهد العالية الخاصة لا يساعد على تنمية التفكير العلمي لدى الطلاب؛ ويرجع ذلك إلى زيادة عدد الطلاب، وتدني مستواهم العلمي، وزيادة الأعباء على عضو هيئة التدريس؛ لذلك يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى دورات تدريبية في مجال تنمية التفكير العلمي لدى الطلاب، وذلك لتحسين المستوى العلمي للطلاب، ولكي يتم تخريج طالب فاعل يخدم المجتمع. كما احتل الإرشاد الأكاديمي المرتبة الثانية؛ ويرجع ذلك إلى أهمية الإرشاد الأكاديمي التربوي، والمهني، في إعداد الطلاب والطالبات؛ للقيام بدورهم في المجتمع. كما احتل الإلمام بمعايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي المرتبة قبل الأخيرة في الترتيب (17)؛ ويرجع ذلك إلى قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجودة والاعتماد، وقلة نشر ثقافة الجودة بينهم. كما احتلت طريقة الحوار والمناقشة المرتبة الأخيرة؛ حيث كانت في المرتبة (18)؛ ويرجع ذلك إلى أن طريقة الإلقاء والتلقين طريقة تقليدية، ويلزم أن يتم استخدام التقنيات الحديثة أثناء المحاضرة مثل الداتا شو. وهذا يتفق مع دراسة (علي، 2006م، ص1034) فقد أوضحت الدراسة أن من معوقات التدريس ما يلي:

- 1- زيادة عدد الطلاب، وتدني مستواهم العلمي.
- 2- قلة المراجع العلمية المطلوبة للمقررات الدراسية.
- 3- ندرة الإمكانيات والتجهيزات داخل القاعات التدريسية.

- 4- زيادة أعباء عضو هيئة التدريس.
 - 5- ندرة فرص التدريب العملي الجيد، والمناقشات التي تأخذ مجموعات صغيرة أو حلقات نقاش.
 - 6- الاعتماد على أسلوب المحاضرة فقط.
 - 7- الاعتماد على التلقين والحفظ كطريقة وحيدة للتدريس.
 - 8- الاعتماد على الامتحان الذي لا يقيس إلا ما استجمعه الطلاب من معلومات.
 - 9- الهدف النهائي من العملية يتمثل في النجاح في الامتحان بأي وسيلة كانت.
- وهذه المعوقات تشكل ضغطاً على عضو هيئة التدريس في أداء دوره الرئيسي المتمثل في التدريس، وتعوقه عن تقديم أداء فعال في إعداد قوى بشرية قادرة على مواجهة تحديات المستقبل.

المحور الثاني - الاحتياجات التدريبية في المجال البحثي:**جدول رقم (4) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في المجال البحثي.**

الترتيب	مستوى التحقق	درجة التحقق	طلاب										أفراد العينة العبارات
			درجة التحقق										
			لا تتحقق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدًا		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
1	كبيرة	3.98	4	9	6	10	14	31	34	75	43	95	التمكن من مهارات البحث العلمي.
10	كبير	3.55	9	20	18	38	14	32	27	61	32	69	إتقان أساسيات وأساليب كتابة البحث العلمي.
13	كبيرة	3.45	7	15	18	41	25	54	23	51	27	59	القدرة على إدارة فريق البحث العلمي.
3	كبيرة	3.72	11	25	14	31	18	39	27	61	34	74	استخدام أساسيات المناقشة العلمية للبحوث.

7	كبيرة	3.57	9	20	18	38	14	32	26	58	33	72	استخدام طرق إدارة مشروعات الأبحاث العلمية.
14	كبيرة	3.43	7	15	20	44	23	51	23	51	27	59	إدراك دور المشرف الأكاديمي في الإشراف العلمي على الرسائل العلمية.
4	كبيرة	3.71	9	21	9	18	18	41	28	62	35	78	استخدام الإنترنت في البحث العلمي.

جدول رقم (4) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في المجال البحثي.

2	كبيرة	3.78	5	10	9	21	28	49	30	66	33	74	استخدام طرق تمويل البحث العلمي والحصول على المنح البحثية.
8	كبيرة	3.56	9	18	9	22	27	60	27	59	27	61	معرفة المؤسسات والمراكز البحثية على مستوى العالم، وأساليب التواصل وسبل التعاون.
5	كبيرة	3.63	9	20	14	29	14	31	32	72	32	68	الاطلاع على البحوث الجديدة في التخصص.
6	كبيرة	3.61	9	19	9	21	28	51	30	64	30	65	المشاركة في الندوات المتخصصة.

9	كتبة	3.55	9	20	14	30	18	40	31	68	28	62	نشر المقالات العلمية المتخصصة.
11	قاعة	3.54	16	34	16	36	20	43	23	52	25	55	المساهمة في المجلات العلمية المحكمة.
15	مكتبة	3.23	14	31	18	39	23	50	23	48	23	52	المساهمة في المراكز البحثية الأجنبية.
12	قاعة	3.51	9	20	14	29	23	51	27	59	27	61	المشاركة في الجمعيات العلمية.

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن معظم استجابات أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية الخاصة بالبحث العلمي كانت بدرجة كبيرة؛ حيث احتل التمكن من مهارات البحث العلمي المرتبة الأولى؛ ويرجع ذلك إلى أهمية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، فالبحث العلمي يساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، ويساعد على التكوين الثقافي والنمو الفكري. كما أن اعتماد أبحاث عضو هيئة التدريس من الجهات المختصة كالمؤتمرات والمجلات العلمية تساعد عضو هيئة التدريس على الترقية للحصول على الدرجة العلمية الأكبر. كما احتل استخدام طرق تمويل البحث العلمي والحصول على المنح البحثية المرتبة الثانية؛ ويرجع ذلك إلى أهمية الموارد المالية التي تساعد على نشر الأبحاث العلمي؛ وحيث إن المنح البحثية تساعد عضو هيئة التدريس على الإلمام بالمعارف والمعلومات في مجال تخصصه. كما

احتلت المساهمة في المراكز البحثية الأجنبية المرتبة الأخيرة (15)؛ ويرجع ذلك إلى قلة الاهتمام بأهمية النشر في المراكز البحثية الأجنبية من قبل أعضاء هيئة التدريس.

وهذا اتفق مع دراسة (شوق، 2005م، ص13) أنه توجد معوقات للبحث العلمي، منها:

- 1- انعدام التخطيط العلمي الموجه للأبحاث العلمية، والتي تقل فيها قنوات الاتصال بين الجامعات والمعاهد.
 - 2- عدم تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المشتركة والاعتماد على البحوث الفردية.
 - 3- قلة تشجيع البحوث العلمية الجامعية.
 - 4- اتسام البحوث التي يعدها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية بمحدودية الأثر.
- "وفي ضوء ما سبق يتضح، أن هناك بعض المعوقات التي تؤثر بالسلب على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد المصرية، تتمثل في: مشكلات متعلقة بغياب السياسة العامة التي تتحدد في ضوءها إستراتيجية البحث العلمي وأولوياته في مصر، ومشكلات متعلقة بندرة الإمكانيات والموارد المادية، وكذلك نقص في التمويل اللازم لهذه الإمكانيات، ولفرص التعاون وتبادل الخبرات بين الجامعات المصرية". (جوهر، 2008م، ص200)

المحور الثالث - الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع:

جدول رقم (5) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع.

الترتيب	درجة التحقّق مستوى التحقّق	طلاب										أفراد العينة العبارات	
		درجة التحقّق											
		لا تتحقّق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدًا			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
2	كبيرة	3.73	9	19	14	22	18	39	32	69	32	71	معرفة دور المعهد في خدمة المجتمع وسبل تفعيله.
11	كبير	3.44	9	21	14	29	23	45	27	58	27	62	التعرف على خصائص المجتمع المحلي، ومؤسساته الفعالة.
9	كبيرة	3.52	9	20	18	30	20	45	27	60	30	65	تحديد حاجات المجتمع المحلي في المجالات كافة.
6	كبيرة	3.59	9	18	18	32	18	40	31	68	28	62	تحديد مشكلات المجتمع التي يعانيها أفرادها في المجالات المختلفة.

12	كبيرة	3.42	9	20	14	39	18	41	31	68	24	52	معرفة طرق تقديم الاستشارات الاقتصادية والتربوية والاجتماعية.
14	متوسطة	3.27	14	29	7	41	20	45	23	50	25	55	التعرف على تجارب مؤسسات التعليم العالي الأخرى المحلية والعربية والأجنبية في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر.
5	كبيرة	3.64	9	20	9	28	14	32	32	69	32	71	المساهمة في إجراء البحوث الاجتماعية.
1	كبيرة	3.77	7	15	7	14	23	51	30	66	33	74	المشاركة في إجراء الندوات الاجتماعية.
8	كبيرة	3.57	9	18	9	21	27	61	27	58	27	62	المشاركة في حل القضايا الاجتماعية.

جدول رقم (5) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع.

15	المشاركة	3.27	14	30	18	40	20	45	23	50	25	55	المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية.
7	المشاركة	3.58	14	30	14	32	14	28	27	60	32	70	المشاركة في أعمال الجمعيات الخيرية.
3	المساهمة	3.73	14	25	14	30	18	40	27	60	34	75	المساهمة في توعية المجتمع.

ونلاحظ في جدول رقم (5)، أن استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع كانت معظمها بدرجة كبيرة؛ فقد احتلت المشاركة في إجراء الندوات الاجتماعية المرتبة الأولى؛ ويرجع ذلك إلى أن الندوات الاجتماعية تساعد على ربط المعاهد العالية الخاصة بالمجتمع المحيط بها. كما احتلت معرفة دور المعهد في خدمة المجتمع وسبل تفعيله المرتبة الثانية؛ ويرجع ذلك إلى أهمية نشر ثقافة خدمة المعاهد العالية الخاصة للمجتمع، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق إجراء الندوات الاجتماعية لتحقيق الربط بين المعاهد العالية الخاصة والمجتمع المحيط، وهذا يساعد على إمام عضو هيئة التدريس بمشكلات المجتمع المحيط به، والعمل على حل تلك المشكلات. كما احتلت المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية المرتبة الأخيرة؛ ويرجع ذلك لسبب قلة الخبرة من قبل أعضاء هيئة التدريس والقائمين على المعاهد العالية الخاصة.

وهذا يتفق مع دراسة (الذبياني، أكبر، 2013، ص115-116)، فقد أشار إلى أن المعوقات التي تقف حجر عثرة أمام الجامعات وأعضاء هيئة التدريس، وتدفع إلى الانفصال أحياناً عن الجسد الاجتماعي، وتبقى الجامعة والمعاهد العالية الخاصة في دائرة السلبية الاجتماعية، ومن أهم هذه المعوقات ما يلي:

- 1- الميزانيات المادية المحددة، والمرتبطة بمخطط الدولة المالي، والملزم بمسار معين لكل الأوجه في الدولة.
- 2- ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس، بقضايا البيئة وخدمة المجتمع؛ نظرًا لانشغالهم بالتدريس والبحث العلمي.
- 3- نقص الاعتمادات المالية التي تخصصها الجامعة لخدمة المجتمع.
- 4- قصور الجامعة في الإعلان عن خدماتها وخبراتها في المجتمع المحلي.
- 5- ندرة وجود دليل للخدمات الجامعية المتاحة لمؤسسات وأفراد المجتمع.
- 6- العجز في تقدير الجهود المبذولة من الطلاب، نحو خدمة مجتمعهم في نظام التقييم الدراسي.
- 7- غياب ربط البحوث الجامعية بالمشكلات الواقعية التي تواجه المجتمع.
- 8- الاعتقاد السائد لدى أفراد المجتمع، بأن أعضاء هيئة التدريس أكاديميون نظريون وغير محتكين بالمشاكل الحقيقية للمجتمع.
- 9- نقص الوعي البيئي والخدمي لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس، بما يحد من قدراتهم على التغلغل في مشاكل المجتمع والتصدي لمشكلاته.
- 10- ضعف اهتمام أعضاء التدريس، بتحقيق أهداف الجامعة في خدمة المجتمع؛ بجدية بسبب قلة الأخذ بهذا الجانب في الاعتبار عند الترقية لوظيفة أعلى.

المحور الرابع – الصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجه نظرهم:
جدول رقم (6) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجه نظرهم.

التدريب	مستوى التحقق	درجة التحقق	طلاب										أفراد العينة العبارات
			درجة التحقق										
			لا تتحقق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
2	كبيرة	3.73	9	18	9	22	18	40	28	62	35	78	كثرة الأعباء التدريسية والإدارية الموكلة لعضو هيئة التدريس
8	كبير	3.48	11	19	14	31	20	45	23	50	32	70	تعارض أوقات تنفيذ بعض البرامج التدريبية مع جدول عضو هيئة التدريس.
3	كبيرة	3.71	9	18	14	32	18	40	27	60	34	75	قلة الدورات التدريبية المتخصصة في مجال التخصص الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

1	كبيرة	3.79	9	20	14	29	14	31	31	68	33	72	انخفاض جودة بعض البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس.
6	كبيرة	3.55	9	22	14	28	23	48	23	52	32	70	ضعف الإعلان عن بعض البرامج التدريبية.
9	كبيرة	3.35	9	20	18	39	23	51	25	55	25	55	تعقيد وطول إجراءات الموافقة على مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية الخارجية.
4	كبيرة	3.70	11	25	14	31	16	34	30	65	34	75	التكلفة المادية التي يتحملها عضو هيئة التدريس لحضور الدورات التدريبية الخارجية.
7	كبيرة	3.50	14	29	14	31	14	30	27	60	32	70	ندرة وجود حوافز تشجع عضو هيئة التدريس على الالتحاق بالبرامج التدريبية.

5		3.59	9	18	9	20	27	62	25	55	30	65	ضعف رغبة عضو هيئة التدريس الشخصية في الالتحاق بالبرامج التدريبية
---	--	------	---	----	---	----	----	----	----	----	----	----	------------------------------------------------------------------

يتضح من الجدول رقم (6) أن معظم استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجه نظرهم كانت بدرجة كبيرة؛ فقد احتل انخفاض جودة بعض البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس المرتبة الأولى؛ ويرجع ذلك إلى قلة اهتمام الجهات المسؤولة في المعاهد العالية الخاصة بالبرامج التدريبية؛ إذ لا يوجد مراكز تدريب لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة، وهذا يؤثر بالسلب على المستوى العلمي لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة. كما احتلت كثرة الأعباء التدريسية والإدارية الموكلة لعضو هيئة التدريس المرتبة الثانية؛ ويرجع ذلك إلى زيادة عدد الساعات التدريسية الموكلة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بسبب قلة عدد أعضاء التدريس بالنسبة لعدد الطلاب، وكثرة الأعمال الإدارية لأعضاء هيئة التدريس. كما احتل تعقيد وطول إجراءات الموافقة على مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية الخارجية المرتبة الأخيرة (9)؛ ويرجع ذلك لكثرة الأعباء التدريسية الواقعة على عاتق أعضاء هيئة التدريس؛ فلم يتمكنوا من الاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية.

المحور الخامس - المقترحات حول التدريب المناسب الذي يرغب أعضاء هيئة التدريس في الحصول عليه:

جدول رقم (7) يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس للمقترحات

حول التدريب المناسب الذي يرغب أعضاء هيئة التدريس في الحصول عليه.

التدريب	مستوى التحقيق	درجة التحقيق	طلاب										أفراد العينة العبارات
			درجة التحقق										
			لا تتحقق		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدًا		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
9	متوسطة	3. 15	9	18	9	22	20	45	27	60	34	75	عقد برامج تدريبية تتناسب مع جدول عمل عضو هيئة التدريس.
7	كبير	3. 60	9	20	14	31	18	39	26	58	33	72	إعادة بعض البرامج التدريبية التي قدمت سابقًا لأهميتها.

2	هيئة	3.61	9	19	9	21	14	30	31	68	35	78	نشر الوعي بأهمية التدريب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية.
8	هيئة	3.56	9	18	14	32	23	48	23	52	32	70	التخفيف من الأعباء التدريسية والإدارية الموكلة لعضو هيئة التدريس.
5	هيئة	3.64	7	17	9	18	27	58	27	62	30	65	عقد دورات لتعلم اللغة الإنجليزية، وإتقان مهاراتها.
3	هيئة	3.66	9	20	14	29	14	31	30	66	34	74	ربط التدريب المقدم بالاحتياجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس.

6	تدريب	3.60	9	19	14	31	18	40	26	58	33	72	تكثيف الإعلان عبر وسائل الاتصال (الموبيل، والبريد الإلكتروني) عن البرامج التدريبية المتاحة.
4	تدريب	3.65	11	23	9	22	18	40	27	60	34	75	تسهيل مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية الخارجية على المستوى الإقليمي والعالمي.
1	تدريب	3.80	9	18	9	20	14	32	32	69	40	81	احتساب حضور الدورات ضمن نقاط الترقية العلمية.

جدول رقم (7)، يوضح استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات التدريب المناسب الذي يرغب أعضاء هيئة التدريس في الحصول عليه؛ فقد كانت الموافقة بدرجة كبيرة، واحتل احتساب حضور الدورات ضمن نقاط الترقية العلمية المرتبة الأولى؛ ويرجع ذلك إلى أهمية الدورات التدريبية وأهمية الترقية بالنسبة لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى ذلك فإن حصول عضو هيئة التدريس على الترقية تفتح له مجالات كثيرة منها؛ الوصول إلى منصب إداري أعلى (عميد معهد، وكيل معهد). كما احتل نشر الوعي بأهمية التدريب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية المرتبة الثانية؛ ويرجع ذلك إلى أهمية الدورات التدريبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس؛ فهي تساعد على زيادة المهارات والمعارف والخبرات لدى أعضاء هيئة التدريس، وزيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية لديهم في ميدان التخصص، بحيث يتمكنوا من مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق المتعلقة بمهنة التدريس الجامعي. كما احتل عقد برامج تدريبية تتناسب مع جدول عمل عضو هيئة التدريس المرتبة الأخيرة (9)، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدورات التدريبية التي تتم في معاهد نظم المعلومات الإدارية.

القسم الرابع - بناء البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية:

قام الباحث بإعداد البرنامج التدريبي المقترح في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في المجالات الثلاثة: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) وفق الخطوات التالية

1- إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية في المجالات الثلاثة:

- أ- في مجال التدريس حيث بلغ عدد الدورات 8 دورات تدريبية.
- ب- في المجال البحثي حيث بلغ عدد الدورات 8 دورات تدريبية
- ج- في مجال خدمة المجتمع حيث بلغت عدد الدورات 8 دورات تدريبية.

2- **تحديد صدق قائمة الاحتياجات التدريبية:** للتأكد من صدق قائمة الاحتياجات التدريبية، قام الباحث بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في تخصصات مختلفة: (التربية المقارنة، وأصول التربية، والمناهج وطرق التدريس) وقد حظيت قائمة الاحتياجات التدريبية بموافقة أكثر من (85%) من المحكمين على مجالاتها التدريبية: وطبقاً لآراء المحكمين أجريت التعديلات، وتوصل الباحث إلى قائمة بالاحتياجات التدريبية، وأصبحت في صورتها النهائية. (ملحق 2)

3- **بناء البرنامج التدريبي المقترح:** في ضوء الإطار النظري، والدراسات السابقة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة؛ فقد مر إعداد البرنامج التدريبي وفق الخطوات التالية:

1- اسم البرنامج: البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

2- الهدف العام من البرنامج التدريبي المقترح.

3- الأهداف التفصيلية للبرنامج التدريبي المقترح.

4- المستهدفون من البرنامج.

5- مدة البرنامج.

6- الوسائل التدريبية للبرنامج.

7- الأنشطة والأساليب التدريبية.

8- محتوى البرنامج التدريبي.

9- قائمة بالدورات التدريبية للبرنامج.

10- متطلبات تنفيذ البرنامج التدريبي.

11- الضوابط التي يجب مراعاتها عند تنفيذ البرنامج.

دليل البرنامج:

1- اسم البرنامج: البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

2- الهدف العام للبرنامج التدريبي المقترح: هدف البرنامج التدريبي المقترح في هذا البحث: "تتمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الثلاثة: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

3- الأهداف التفصيلية للبرنامج التدريبي المقترح:

بعد الانتهاء من التدريب يتوقع من عضو هيئة التدريس أن يكون قادرًا

على أن:

- يصمم خطة للتدريس، وبيئات تربوية تناسب تنوع المتعلمين.
- يطبق طرائق التدريس، ويوظف تكنولوجيا التعليم، ويراعي خصائص المتعلمين وأنماط تعليمهم وتعلمهم.
- يستخدم أساليب وأدوات مناسبة لتقويم الجوانب المختلفة لعمليتي التعليم والتعلم.
- يدرك وحدة المعرفة، والعلاقات التكاملية بين المقررات الدراسية بفروعها المختلفة.
- يتواصل بفاعلية مستخدمًا قدراته الشخصية ومهارات تكنولوجيا المعلومات.
- الإلمام بالمستجدات ذات العلاقة بتخصصه.
- يتواصل بلغة عربية سليمة، وإحدى اللغات الأجنبية.
- يلتزم بقيم المجتمع وبأخلاقيات مهنة التعليم وآدابها في تعاملاته مع المتعلمين.
- يدرك دوره في تنمية المجتمع، ودور التعليم في استدامتها.
- يشارك في حل المشكلات المهنية والمجتمعية، والتطوير التربوي بما يحقق الجودة والتميز.

- يكتسب المعارف والمفاهيم التالية:
 - * المقرر الدراسي: مكوناته، بناؤه، وتقويمه، وتطويره.
 - * نظريات التعليم والتعلم، وخصائص مراحل نمو المتعلمين.
 - * إستراتيجيات التعليم والتعلم.
 - * التقويم التربوي ونظرياته.
 - * التطورات العلمية والتكنولوجية والمجتمعية ذات العلاقة بالتخصص.
 - * مجالات التكامل بين فروع العلوم المختلفة.
 - يخطط للمحاضرة في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.
 - يصمم ويدير بيئات تربوية مناسبة للتعليم والتعلم.
 - يوظف تكنولوجيا التعليم في عمليتي التعليم والتعلم.
 - يستخدم إستراتيجيات متنوعة للتعليم والتعلم والأنشطة المختلفة.
 - يقدم أفكارًا جديدة للقضايا المتضمنة في المقررات الدراسية.
 - يختار المناسب من بين البدائل في المواقف الحياتية المختلفة.
 - يعمل بكفاءة ضمن فريق.
 - يشارك في بحث القضايا العامة للمجتمع، ويقترح حلولاً لها.
 - يوظف الأنشطة العلمية والتطبيقية في إنتاج المعرفة.
 - يدرك أهمية تطور المعارف العلمية في بناء العلم.
 - يتعامل بمهنية مع البيانات والمعلومات العلمية في بناء العلم.
 - يتعامل بمهنية مع البيانات والمعلومات العلمية بالغة العربية والأجنبية.
- 4- **المستهدفون من البرنامج:** أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة.
- 5- **مدة البرنامج:** 12 يوم بواقع 8 ساعات تدريبية.
- 6- **الوسائل التدريبية:** جهاز عرض بيانات Data show؛ جهاز حاسب؛ سبورة ورقية وحائطية؛ جهاز فيديو؛ أوراق A4.

7- الأنشطة والأساليب التدريبية: محاضرة تدريبية، حلقات نقاش، لعب الأدوار، ورش عمل، وتقسيم المتدربين إلى مجموعات.

8- محتوى البرنامج التدريبي المقترح: يعد محتوى البرنامج التدريبي من أهم مراحل تخطيط البرنامج التدريبي، ويتم تحديده في ضوء الأهداف الخاصة للبرنامج، وقد روعي في اختيار محتوى البرنامج التدريبي وإعداده ما يلي:

1- ملاءمة محتوى البرنامج للأهداف والقدرة على تحقيقها لدى عضو هيئة التدريس المتدرب.

2- شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الخبرة والمهارة المطلوب تتميتها مهنيًا وأكاديميًا.

3- التنوع والمرونة؛ بحيث يسمح بالتعديل والتطوير.

4- التدرج من السهل إلى الصعب.

5- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين؛ بحيث يتعلم كل متدرب وفق إمكاناته وقدراته.

9- قائمة بالدورات التدريبية للبرنامج:

جدول رقم (8) يوضح قائمة بالدورات التدريبية

اليوم التدريبي	الجلسة التدريبية	الموضوع	الهدف السلوكي أن يكون المتدرب قادرًا على:	رقم الترتيب
الأول	الأولى	تتمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب والطالبات في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة.	أن يلمَّ عضو هيئة التدريس بمهارات التفكير العلمي.	(4)

	أن يتعرف عضو هيئة التدريس أهداف التوجيه، والإرشاد الأكاديمي.	الإرشاد الجامعي (الأكاديمي، والتربوي والنفسية، والاجتماعي، والمهني) وإعداد الطلاب للقيام بدورهم في المجتمع.	الثانية	
(4) ساعات	أن يلمَّ عضو هيئة التدريس بأساليب التعلم النشط.	استخدام طريقة التعلم النشط.	الأولى	الثاني
	أن يستطيع عضو هيئة التدريس إدارة الوقت بفاعلية.	القدرة على إدارة الوقت بفاعلية.	الثانية	
(4) ساعات	أن يتعرف عضو هيئة التدريس على آليات تطوير البرامج الجامعية.	تطوير البرامج الجامعية.	الأولى	الثالث
	أن يطبق عضو هيئة التدريس إستراتيجيات التدريس الجامعي الحديث.	تطبيق إستراتيجيات التدريس الجامعي الحديث.	الثانية	
(4) ساعات	أن يستطيع عضو هيئة التدريس إعداد وتصميم برنامج جامعي.	إعداد وتصميم برنامج جامعي.	الأولى	الرابع
	أن يستطيع عضو هيئة التدريس على	استخدام التدريب العملي (الإشراف	الثانية	

	التدريب العملي والإشراف الميداني.	الميداني).		
(4) ساعات	أن يتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات البحث العلمي.	التمكن من مهارات البحث العلمي.	الأولى	الخامس
	أن يتوفر لعضو هيئة التدريس تمويل البحث العلمي والحصول على المنح البحثية.	استخدام طرق تمويل البحث العلمي والحصول على المنح البحثية.	الثانية	

تابع جدول رقم (8) يوضح قائمة بالدورات التدريبية

(4) ساعات	أن يتمكن عضو هيئة التدريس من استخدام أساسيات المناقشة العلمية للبحوث.	استخدام أساسيات المناقشة العلمية للبحوث.	الأولى	السادس
	أن يستطيع عضو هيئة التدريس من استخدام الإنترنت في البحث العلمي.	استخدام الإنترنت في البحث العلمي.	الثانية	
(4) ساعات	أن يتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على البحوث الجديدة في التخصص.	الاطلاع على البحوث الجديدة في التخصص.	الأولى	السابع

	أن يستطيع عضو هيئة التدريس المشاركة في الندوات المتخصصة.	المشاركة في الندوات المتخصصة.	الثانية	
(4) ساعات	أن يستطيع عضو هيئة التدريس من استخدام طرق إدارة مشروعات الأبحاث العلمية.	استخدام طرق إدارة مشروعات الأبحاث العلمية.	الأولى	الثامن
	أن يتعرف عضو هيئة التدريس على المؤسسات والمراكز البحثية على مستوى العالم وأساليب التواصل وسبل التعاون.	معرفة المؤسسات والمراكز البحثية على مستوى العالم وأساليب التواصل وسبل التعاون.	الثانية	

10 - متطلبات تنفيذ البرنامج التدريبي:

أ- متطلبات تنظيمية، وتتضمن:

- 1- توفير البيانات والمعلومات عن الدورات التي يشملها البرنامج التدريبي.
- 2- الاهتمام بنشر الوعي التدريبي بين أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة.
- 3- ضرورة اهتمام وزارة التعليم العالي وإدارة المعاهد العالية الخاصة بالدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لحضور دورات البرنامج التدريبي.
- 4- توفير المعلومات اللازمة عن أماكن انعقاد الدورات التدريبية في المجالات الثلاث: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

5- استخدام التقويم القبلي والمرحلي والنهائي في التدريب للحكم على جودة الأداء، وتشخيص الصعوبات أولاً بأول، وتدعيم التغذية الراجعة لتطوير البرنامج التدريبي.

6- العمل على توفير الاحتياجات الإدارية والفنية لتحقيق أهداف البرنامج بكفاءة وجودة عالية.

ب- متطلبات بشرية، وتتضمن ما يلي:

1- الاستعانة ببعض الكفاءات من ذوي الخبرة وخصوصاً ممن لديهم تجربة في مجال التدريب.

2- تدريب أعضاء هيئة التدريس على توظيف تكنولوجيا التعلم في التدريس الجامعي والبحث العلمي.

3- تشجيع العمل التعاوني بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات والمساعدة في الارتقاء بإستراتيجيات التطوير.

4- اختيار المشاركين في تقديم البرنامج من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة التدريسية والتدريبية.

5- تشكيل فريق للتدريب من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم اهتمام بالأبعاد الحديثة والتطورات الجديدة في مجال التخصص.

6- توفير الكوادر الإدارية القادرة على تنفيذ التدريب والتنبؤ بمشكلات واقتراح الحلول السريعة والعملية لها.

10- الضوابط التي يجب مراعاتها لضمان تنفيذ البرنامج:

هناك مجموعة من الضوابط التي يجب مراعاتها لضمان تنفيذ البرنامج،

وتشمل:

- 1- أن يتم تصميم البرنامج في ضوء الاحتياجات التدريبية.
- 2- وجود نظام يوضح آلية إعداد وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية من قبل وزارة التعليم العالي.
- 3- تطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجه في التطوير.

- 4- تضع وزارة التعليم العالي خططاً متنوعة للتغلب على معوقات تدريب أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة.
- 5- تنوع الإستراتيجيات التدريبية بما يناسب تنوع المستهدفين، وطبيعة المادة التدريبية.
- 6- حرص أعضاء هيئة التدريس على الاطلاع على الخبرات العالمية في مجال تخصصهم.

أهم التوصيات:

- أ- في ضوء أهداف الدراسة وأهم النتائج التي أسفرت عنها، يوصي الباحث بما يلي:
 - تكثيف التدريب لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة في المجالات الثلاثة: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).
 - تذليل الصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة على التدريب.
 - تفعيل مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول التدريب الذي يرغبون في الحصول عليه، وأهمها:
 - 1- تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب والطالبات في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة.
 - 2- الإرشاد الجامعي؛ (الأكاديمي، والتربوي، والنفسي، والاجتماعي، والمهني) وإعداد الطلاب بالقيام بدورهم في المجتمع.
 - 3- استخدام طريقة التعلم النشط.
 - 4- استخدام التدريب العملي (الإشراف الميداني).
 - 5- تطوير البرامج الجامعية.
 - 6- التمكن من مهارات البحث العلمي.
 - 7- استخدام طرق تمويل البحث العلمي والحصول على المنح البحثية.

- 8- استخدام أساسيات المناقشة العلمية للبحوث.
 - 9- استخدام الإنترنت في البحث العلمي.
 - 10- الإطلاع على البحوث الجديدة في التخصص.
 - 11- المشاركة في الندوات الاجتماعية.
 - 12- معرفة دور المعاهد في خدمة المجتمع، وسبل تفعيله.
 - 13- المساهمة في توعية المجتمع.
 - 14- المساهمة في نشر ثقافة الحوار في المجتمع.
 - 15- تحديد مشكلات المجتمع التي يعانها أفرادها في المجالات المختلفة.
- ب- نظرًا لعدم وجود مركز لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية كما في الجامعات المصرية يوصي الباحث بالآتي:
- 1- إنشاء مركز رئيسي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، يتبع وزارة التعليم العالي، ويكون مقره في وزارة التعليم العالي وخاص بأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية؛ وذلك لتخفيف العبء المادي والمعنوي الذي يقع على كاهل أعضاء هيئة التدريس عند التقدم للحصول على دورات تدريبية للترقية العلمية، إذ يتم تعاملهم من قبل الجامعات المصرية بأنهم من الخارج ويتم دفع مبلغ 500 جنية للدورة الواحدة في الوقت الذي يدفع فيه زملاؤهم في الجامعات المصرية 50 جنيهاً فقط لا غير، وهذا يؤثر بالسلب مادياً ومعنوياً على أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة.
 - 2- العمل على نشر الوعي بأهمية التدريب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات في المعاهد العالية الخاصة.
 - 3- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة بشكل دوري، وربط التدريب المقدم بهذه الاحتياجات.

- 4- استقطاب مدربين عالميين بارزين، لتقديم الدورات التدريبية، أو التعاون مع مراكز تدريبية عالمية، والاستفادة مما لديها من خبرات وبرامج تدريبية.
- ج- إنشاء مراكز أو إدارات في جميع محافظات جمهورية مصر العربية تابعة للمركز الرئيسي في الوزارة بغرض التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات الثلاثة: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، ويقوم هذا المركز بخدمات متنوعة، ومنها:
- 1- الإشراف على إعداد الدورات التدريبية التي تعد وتنفذ من قبل متخصصين في هذا المجال.
 - 2- دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس لإعداد البرامج التي تلبي وتتاسب تلك الاحتياجات.
 - 3- تقديم مصادر للتعليم مجانية، تتضمن: أشرطة الفيديو، والحقائب التعليمية، والمطبوعات، والبرامج المساعدة للأعضاء؛ للتدريب في منازلهم.
 - 4- تسهيل تبادل الخبرات للتشاور حول الأساليب الحديثة المتصلة بالأداء المهني لعضو هيئة التدريس.
 - 5- تنظيم مؤتمرات، وسيمينارات، وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة.
 - 6- استضافة المتخصصين في المجال لتقديم الجديد في هذا المجال.
 - 7- التنسيق والتعاون وتبادل الخبرات مع المراكز المتخصصة في الجامعات والكليات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي ومراكز المعاهد العالية الخاصة.
 - 8- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية العالية الخاصة للمشاركة وحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة لما توفره من خبرات ومعارف.
 - 9- الاعتراف بالمطبوعات وذلك بإصدار مطبوعات دورية، تعني بأخبار التنمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي على المستوى المحلي والعالمى، وكذلك توفير الكتب المؤلفة والمترجمة في هذا المجال.

د-نظرًا لعدم حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات تدريبية فإن الأمر يستلزم ما يلي:

1- التخطيط العاجل لإعداد برامج تهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية حسب احتياجاتهم، وأن تكون البرامج مواكبة للتطور والانفجار المعرفي؛ حتى يستطيع أعضاء هيئة التدريس أداء دورهم التدريسي بفعالية لإعداد مخرجات التعلم التي يتطلبها العصر الحديث.

2- أن يكون التخطيط للبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من قبل متخصصين في إعداد البرامج بحيث يتم الاهتمام بالآتي:

- الإعداد والتخطيط للبرنامج من حيث محتوى البرنامج في مجال: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، والأنشطة المستخدمة فيه، والتمويل اللازم له، ومدته الزمنية، وأساليب التقويم المستخدمة.

- تحديد مكان التدريب: (وزارة التعليم العالي، ومراكز التدريب في المحافظات).
- عمل الإعلانات الكافية عن البرامج التدريبية؛ لمعرفة جميع أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية في جميع المحافظات.

3- ضرورة تحديد جهة مشرفة على التدريب، وتحديد مهامها، ودعمها بكفاءات مؤهلة ومتخصصة.

4- ضرورة ربط التدريب بالترقية.

5- وجوب تقييم الاحتياجات التدريبية بشكل دائم ومستمر، وإعداد البرامج التدريبية المناسبة.

5- الاستفادة من نتائج تقييم التدريب.

6- بناء برنامج تدريبي وفق الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها.

7- إعداد مزيد من الأبحاث والدراسات التي تهدف إلى دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات الثلاث: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

المراجع والهوامش:

- 1- السميح، عبد المحسن بن محمد (٢٠٠٥): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية"، التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، السنة الثامنة، العدد ١، ص ص - 265-315.
- 2- السيد، هدى سعد؛ مصطفى، أميمة حلمي (٢٠٠٢): الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة"، التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٧، السنة الخامسة، ص ص 203-279.
- 3- الخضير، الخضير سعود (2000م): "التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز"، مكتبة العبيكان، ص 30.
- 4- عبد العاطي، حسن الباتع (2006م): تقدير الحاجات قاطرة التدريب الناجح"، مجلة المعرفة، ص 96.
- 5- إسماعيل، علي عبد ربه حسين (2007): "البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية"، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص 103.
- 6- كمال، سناء أحمد (2005م): "العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية"، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- 7- حسين، هشام بركات؛ السعدني، محمد عبد الرحمن (2012م): "فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية"، مجلة كلية التربية، بورسعيد، العدد الحادي عشر، الجزء الأول، يناير 2012، ص 32.

- 8- القانون رقم 52 لسنة 1970 في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته الصادرة بالقرار رقم 1088 لسنة 1987، مادة رقم 26.
- 9- وزارة التعليم العالي، مشروع تطوير التعليم العالي، تقرير عن تقدم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية، في الفترة من أكتوبر إلى مارس، 2007م، ص7.
- 10- ضحاوي، بيومي محمد، وآخرون(2015): "أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس دراسة تقويمية"، مجلة كلية التربية، الإسماعيلية، يناير 2015، العدد(31)، ص231.
- 11- الجاسر، عفاف (2002): "فعالية برنامج تدريبي مقترح في تنمية كفاية إدارة الوقت التعليمي لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض"، مجلة كلية التربية وعلم النفس، الجزء الثالث، العدد 26، ص153.
- 12- Kumar, B. & Hansra, B.S.(2000). **Extension education for human resourcdevelopment**. New Delhi: Concept Publishing Company e
- 13- هلال، محمد عبد الغني(2002م): "دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب"، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
- 14- Pynes, J. E.(2003). Training and Development. Encyclopedia of public acadminstration and public policy (Vol. 2, p.1219-1225). New York: Marcel D ekker
- 15- العدلوني، محمد أكرم (2005م): "علاقة التدريب بالموارد البشرية"، ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى المدينة المنورة الأول للتدريب، المدينة المنورة (3- كربيع الأول).
- 16- طعيمة، رشدي (٢٠٠٦): "المعلم، كفاياته، إعداد، تدريبه"، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص25.
- 17- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب: مفهومه وفعالته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، الأردن، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

- 18- السويدي، فلاح (2008م): "برنامج تدريبي مقترح لمدرّاء ومديرات المدارس في دولة الكويت لرفع كفاياتهم الإدارية والفنية في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، مجلة كلية التربية، الإسكندرية، المجلد(8)، العدد(1)، 2008، ص26.
- 19- الكبيسي، عامر (2010): "التدريب الإداري: رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين"، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف العربية للعلوم، الرياض، ص103.
- 20- ج. م. ع، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، 1987م، مادة (64).
- 21- غالب، ريمان محمد؛ عالم، توفيق علي (2008م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي"، الأردن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد(1).
- 22- القضاة، محمد فرحان؛ الجوارنة، المعتصم بالله، (2009): "سمات أعضاء هيئة التدريس الجامعي المعاصر من وجهة طلاب جامعة الملك خالد بأبها"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 71، الجزء الأول، ص109.
- 23- قانون رقم 52 لسنة 1970م في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة، ولائحته الصادرة بالقرار رقم 1088 لسنة 1987 م، مادة رقم1، ص1.
- 24- الخواجة، فاطمة عبد الحميد(1999م) "أثر البرامج التدريبية لمعهد التنمية الإدارية في رفع الكفاءة الإدارية في المؤسسات الحكومية"، رسالة ماجستير، غير منشورة، المعهد القومي للإدارة العليا أكاديمية السادات القاهرة.
- 25- حربي، منير(2001م) "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس: الأهمية، المبررات، المتطلبات، دراسة ميدانية على جامعة طنطا، مجلة كلية التربية، طنطا، المجلد (20)، العدد(30)، 2001م.

- 26- السيد، هدى سعد؛ مصطفى، وأميمة حلمي (٢٠٠٢): "الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.
- 27- السمدوني، إبراهيم عبد الرافع مصطفى (2002): "المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات التربوية المعاصرة" دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- 28- أحمد، سهام يس (2004): "متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات المجتمعية المعاصرة"، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف.
- 29- حداد، محمد بشير (2004): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، منشورة، القاهرة، عالم الكتب.
- 30- شوقي، عبد الله محمد (2004م)، "المهام الإدارية وعلاقتها بأداء عضو هيئة التدريس في جامعة الزقازيق، مجلة التربية والتنمية، السنة الثانية عشر، العدد 30، أبريل 2004م.
- 31- باعوين، أحمد سليمان (2005م): "تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية سلطنة عمان، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- 32- الفعر، محمد أحمد (2006م): "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف"، مجلة كليات المعلمين، العدد (2)، المجلد الثاني، ص35-38.
- 33- نور الدين، أمل محمود محمد (2006م): "برنامج مقترح لتنمية الإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية، 2006م.

34- حسين، سلامة عبد العظيم (2006 م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة" دراسة تنوعية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، (العربي الخامس)، المنعقد في الفترة 26-27 نوفمبر، كلية التربية، جامعة بنها، 2006م.

35- أبولوي، أمين (2007 م): "أثر البحث العلمي في المناهج وطرق التدريس على النمو المهني لعضو هيئة التدريس في إطار مهاراته الأساسية"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد الثاني والستون، القاهرة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2007م.

36- غالب، ريمان محمد .عالم، توفيق على (2008م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مرجع سابق.

37- العويلي، إبراهيم السيد (2009م): "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد التاسع والستون، يناير 2009م.

38- النجار، حسن عبد الله (٢٠٠٩ م): "برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية". مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) 17(1) 7-709.

39- المليجي، رضا إبراهيم (2010م): "التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي الخامس للمركز العربي للتعليم والتنمية، مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة"، تجارب ورؤي "في الفترة 13-14 يوليو 2010 الجزء الثاني.

40- منصور، عبد القادر محمد صالح (2011م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء الأدوار المتغيرة للجامعة، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2011م

41- حسين، هشام بركات بشر؛ السعدني، محمد عبد الرحمن خليل (2012م) بعنوان: "فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية، مجلة كلية التربية ببورسعيد مجلة دورية نصف سنوية، العدد الحادي عشر، الجزء الأول، يناير 2012م.

42- ضحاوي، بيومي محمد، وآخرون(2015): "أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس دراسة تقييمية"، مرجع سابق.

43- *Norvell, Water Holmes (2000) Faculty development and its relationship to job satisfaction and institutional Cultures in ATS Institutions. PhD, southwestern Baptist theological Seminary, A Ac 9952597, Pro Ques Dissertation Abstract.*

44- *Coffey M.& Gibbsq (2000) Can Academics Benefit From Training? Some Preliminary Evidence Teaching In Higer Education Vol(6) No.(9) 2000 pp.385-389*

45- *Bartley, Jeanette Marie (2001) Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. Ed D. University of Cincinnati, AAC3014904, Pro Ques Dissertation Abstract*

46- *Szeto, W.F., & Wright, P.C., Searching for an ideal: A cross-Disciplinary study of University Faculty Performance Evaluation Equal opportunities international, vol. 22, No. 8, 2003.*

47 - *Fleming S&et al: Continuing Professional Development Suggestions for Effective Practice Journal of Further & Higher Education Vol.28 No.2 2003.*

48- *Quinn L.: A Theoretical Framework for Professional for Academic Development in South African University international Jornal for Academic Development Vol.8 No.12 2003.+*

49- *Smith, C. L. & Wallin, D. L. (2005). Professional development needs of full-time faculty in technical colleges.*

Community College Journal of Research and Practic 29, pp.87–108. Retrieved from ERIC.(EJ691993e

50-Yavuz Etien Nadir elikiz M.o.Kurtkan Kapiciolu cemal Akyol Sait Ata: "Theneed for professional development of academic staff at voational education faculties in turky"procedia social and Sciences1(2009) 1431-1436

51- الصفير، أحمد حسين (2008م): "بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على أدائهم المهني"، مجلة كلية التربية، الإسماعيلية، العدد العاشر، 2008م، ص 11.

52- التل، سعيد وآخرون (1997م): "قواعد الدراسة في الجامعة، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

53- الثبتي، ملجان معيض (2000م): "الجامعات: نشأتها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية"، المجلة التربوية، المجلد الرابع عشر، العدد 54، جامعة الكويت: مجلس النشر العلمي، ص 226-238.

54- الكبيسي، عبد الله جمعة؛ قمبر، محمود مصطفى (2001م): "دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع سلسلة إبداعات تربوية (5)، الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.

55- المليجي، رضا إبراهيم (2010م): "التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية" مرجع سابق، ص 115.

56- نصار، علي عبد الرازق (2001): "معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ص 66.

57- العويلي، إبراهيم السيد (2009): "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية"، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد التاسع والستون، يناير، ص 578.

58- شحاتة، حسن (2001م): "التعليم الجامعي، والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب، ص 131.

59-مرسي، محمد منير (2002م): "الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، القاهرة، عالم الكتب، ص22.

60- مسيل، محمود عطا؛ نافع، عبد المنعم محمد (2006م): "تطوير نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى"، التربية، مجلة علمية متخصصة، تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة التاسعة، العدد الثامن عشر، يناير 2006، ص144.

61- غنايم، مهني؛ جاد، سمير (2005): "اتجاهات وقضايا التعليم العالي للقرن الواحد والعشرين، اتجاهات وقضايا رؤى بحثية" القاهرة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2005، ص105

62- هاشم، نهلة عبد القادر (2008م): "تطوير أداء الجامعات المصرية في ضوء إدارة الجودة الإستراتيجية، مجلة كلية التربية، العدد، (23)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة، كلية التربية، جامعة عين شمس، سبتمبر، ص323.

63- أحمد، سهام يس (2004م): "متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر في ضوء التحديات المجتمعية المعاصرة"، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة، بني سويف، ص89.

64- الحيني، أميمة عبد القادر أحمد (2001م): "دور الجامعة في خدمة المجتمع دراسة ميدانية مطبقة على جامعة المنيا ومجتمع المنيا المحلي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، ص66.

65- Di, Lonbardi, Johnv,Crag,& others,The Top American Research Nivesities, Anoccasional Paper From The Lombardl Program on Measuring University Performance,2000-2007.

66-Peter,M, Crosta&others,Facuity Productivity In Supervising, Report Prepared By Cornel Higher Educatore Research in Statute Dissertation At Cornell University,New York,May,2002.

- 67- أحمد، ماهر (2004م): "كفاءة التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العصرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط.
- 68- العجمي، محمد حسنين (2000م): "الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباته كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مجلة كلية التربية، العدد 42، جامعة المنصورة، يناير، ص 93.
- 69- الذبياني، منى سليمان؛ أكبر، عبير فاروق (2013م): "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء وظائفها الثلاث"، التربية، مرجع سابق، ص 114.
- 70- السعيد، أشرف (2007م): "الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 206.
- 71- الذبياني، منى سليمان؛ أكبر، عبير فاروق (2013م): "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء وظائفها الثلاث"، التربية، مرجع سابق، ص ص 92-93.
- 72- أبو النصر، مدحت (2008م): "إدارة العملية التدريسية: النظرية والتطبيق"، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008م، ص 113.
- 73- Dixon K.& Scott S: *The Evaluation of an Offshore Professional Development Programme as apart of an aUniversity strategic Plan: acase Study A pproach Quality in Higher Education Vol.9 No.3 2003*
- 74- المليجي، رضا إبراهيم (2010م): "التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، مرجع سابق، ص 113.
- 75- القرني، علي (2004م): "طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم

العالي)، التحديات والتطوير (التي أقيمت في كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض .استرد بتاريخ(2016/1/20م)

<http://colleges.ksu.edu.sa/Arabic%20Colleges/CollegeOfEducation/EducationDept/DocLib15/Forms/AllItems.aspx>

76- العبادي، هاشم فوزي، وآخرون (2008): "إدارة التعليم العالي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر"، الأردن، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
77- حداد، محمد بشير (٢٠٠٤ م): "التممية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي: دراسة مقارنة، مصر، القاهرة، عالم الكتب، ص63.

78- Connolly M.& et al: *The Development of Professional Headship Induction Programmes in Wales intenational Journal of Education Management Vol.16 No.7 2002*

79- نصر، محمد علي(2006م، 26-27 نوفمبر): "واقع البحث العلمي بالجامعات العربية واتجاهات ورؤى التطوير والتحديث،" مقدمة في المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الواحد والعشرين: الواقع والرؤى"، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ص 167-169.

80- العبادي، هاشم فوزي، وآخرون (٢٠٠٨): "إدارة التعليم العالي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر"، مرجع سابق، ص95.

81- عامر، طارق عبد الرؤوف (2005م، 1-4 مارس): "دور الجامعة في خدمة وتنمية احتياجات المجتمع،" مقدمة في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم (التعليم العالي: رؤى مستقبلية)، بيروت، لبنان.

82- Ward, K.(2003).*Faculty service roles and the scholarship of engagement ASHE higher education report, 29(5). Retrieved from ERIC. (ED476222) ASHEEIC*

83- السميح، عبدالمحسن (محمد) (٢٠٠٥ م) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، (15)8، 304-303.

- 84- النجار، حسن (2007م): "برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد(17)، العدد(1)، 2009م، ص718.
- 85- العويلي، إبراهيم (2009): "التمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية، مجلة كلية التربية، المنصورة، العدد(69) يناير، 2009، ص 586.
- 86- حمود، خضير كاظم؛ الخرشة، ياسين كاسب(2008م) إدارة الموارد البشرية، ط ٢، الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع، ص34.
- 87- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (أ، 2008م) التدريب الإداري: المدربون والمتدربون وأساليب التدريب.الأردن عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، ص67.
- 88- السيد، رضا(2007م): "الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2007م، ص79.
- 89- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (ب، 2008م): "التدريب الإداري: الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج لتدريبي"، الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 90- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب: مفهومه وفعاليتة، بناء البرامج التدريبية وتقويمها"، مرجع سابق، ص22.
- 91- قاسم، جميل قاسم (2001م): "التدريب والتطوير والإدارة والفلسفة والتطبيق"، دار الكتاب الجامعي العين، ص137.
- 92- ماهر، أحمد(2007م): "إدارة المواد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ص، 471-473.

- 93- الطعاني، حسن أحمد (2007): "التدريب: مفهومه وفعاليتته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها"، مرجع سابق، ص34.
- 94-Noe, R., Hollenbeck , J. , Gerhart, B. & Wright , P.(2004). **Fundamentals ohuman resource management**. Ohio, Columbus: The McGraw-Hill f,p.168.
- 95- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (ب، 2008م): "التدريب الإداري: الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج لتدريبي"، مرجع سابق، ص23.
- 96- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب: مفهومه وفعاليتته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها"، مرجع سابق، ص45.
- 97- Rae , Leslie.(2002). **Trainer assessment: a guide to measuring the performanc of trainers and facilitators**. 2nd ED. Burlington: Gower Publishing Ltde
- 98-Noe, R., Hollenbeck , J. , Gerhart, B. & Wright , P.(2004). **Fundamentals ohuman resource management**. Ohio, Columbus: The McGraw-Hill f,p.169.
- 99- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب: مفهومه وفعاليتته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها"، مرجع سابق، ص39.
- 100- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (ب، 2008): "التدريب الإداري: الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج لتدريبي"، مرجع سابق، ص39.
- 101- العبد الكريم، راشد بن حسين(2009م): "التدريب أسسه ومهاراته" دليلك العملي للتدريب التربوي والإداري"، مركز التطوير الدولي، الرياض، ص21.
- 102- الحمداني، موفق، وآخرون(2006): "مناهج البحث العلمي"، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2006، ص228.
- 103- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب: مفهومه وفعاليتته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها"، مرجع سابق، ص، ص36-37.
- 104- توفيق، عبد الرحمن (2005): "مهارات أخصائي التدريب"، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، ص265.

- 105- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب: مفهومه وفعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقييمه"، مرجع سابق، ص 38.
- 106- العبد الكريم، راشد بن حسين (2009م): "التدريب أسسه ومهاراته" دليلك العملي للتدريب التربوي والإداري"، مرجع سابق، ص 23.
- 107- المرجع السابق، ص ص 26- 27.
- 108- وزارة التعليم العالي: كليات ومعاهد التعليم في جمهورية مصر العربية، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، 2005، ص 13.
- 109- وزارة التعليم العالي: القرار الوزاري رقم (1705) بتاريخ 2001/12/11، بشأن تطوير شعبة الحاسب الآلي إلى شعبة نظم المعلومات الإدارية، مادة (1).
- 110- زيتون، محي: التعليم العالي والتنمية في الوطن العربي، بحث مقدم إلى ندوة التعليم العالي والتنمية في الوطن العربي، مركز البحوث العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، (20 - 22 نوفمبر 1998)، ص 1.
- 111- بشير، عائشة أحمد: معايير مقترحة للاعتماد الأكاديمي والمهني لمؤسسات التعليم العالي الخاص في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، بنها، جامعة الزقازيق، 2002، ص ص 105، 106.
- 112- جمهورية مصر العربية، قانون رقم 52 لسنة 1970 في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة، ولائحته الصادرة بالقرار رقم 1088 لسنة 1987م ط 3، مادة 1، ص 29.
- 113- وزارة التعليم العالي، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة وتكنولوجيا المعلومات، المجلد الثاني، الجامعات الخاصة والمعاهد الخاصة للعام الجامعي 2014/2015م، ص 25.

114- نشأت فضل شرف الدين (1985م): "دراسة بعض مشكلات التعليم الإعدادي الأزهري وأثرها على كفاءته الداخلية" رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الأزهر، ص1.

115- علي، سولاف فائق محمد (2006م): "بعض العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس في جامعة السلمانية، من بحوث مؤتمر تطوير كليات التربية بالوطن العربي في ضوء المستجدات المحلية والعالمية، المنعقد في الفترة من 8-9 فبراير، المجلد السادس، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ص1034.

116- شوق، محمود أحمد (2005م): "تكوين عضو هيئة التدريس بكلية التربية ودوره في الإصلاح التربوي، بحث مقدم إلى مؤتمر "دور كليات التربية في إصلاح التعليم" المنعقد بكلية التربية بدمياط - جامعة المنصورة بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، في الفترة من 12: 13 نوفمبر 2005م، ص13.

117- جوهر، دعاء محمود عبد الفتاح (2008م): "تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2008م، ص200.

118- الذبياني، مني سليمان؛ أكبر، عبير فاروق (2013): "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء وظائفها الثلاث"، التربية،

ملحق رقم (1)

استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية حول

الاحتياجات التدريبية في المجالات الثلاث:

(التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)

أجب بـ (نعم) أو (لا)....

1- هل يوجد مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس خاص في معاهد نظم المعلومات الإدارية؟

() ()

2- هل يوجد بمعهدكم دورات تدريبية خاصة بالتدريس؟

() ()

3- هل يوجد بمعهدكم دورات تدريبية خاصة بالبحث العلمي؟

() ()

4- هل يوجد بمعهدكم دورات خاصة بخدمة المجتمع؟

() ()

5- هل توجد صعوبات تحول دون حصولكم على التدريب المناسب في المعهد؟

() ()

6- هل يوجد مقترحات لديكم حول التدريب المناسب الذي ترغبون في الحصول عليه؟

() ()

ملحق رقم (2)**استبانة تم توزيعها على****أعضاء هيئة التدريس في معاهد نظم المعلومات الإدارية****سعادة الأستاذ الدكتور / عضو هيئة التدريس بالكلية والمعاهد العالية الخاصة****تحية طيبة وبعد**

يقوم الباحث بإعداد بحث بعنوان "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم".

ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بإعداد أداة البحث معتمدة على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في المجال، وهي عبارة عن (استبانة) تحوي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس مقسمة حسب مجالات عملهم إلى ثلاثة مجالات، وهي: (الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) بحيث تمثل كل فقرة نوع الحاجة التدريبية المطلوب تحديدها، بالإضافة إلى المعوقات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب، ومقترحاتهم حول التدريب الذي يرغبون في الحصول عليه.

ولذا يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية، وذلك بوضع إشارة (/) أمام درجة الموافقة التي ترونها مناسبة والتي تعبر عن آرائكم، علماً بأن الاحتياجات التدريبية التي سيتم جمعها ستكون لأغراض البحث العلمي فقط، وسيحافظ على سريتها.

مع وافر شكري وتقديري لتعاونكم**الباحث**

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الخاصة في
جمهورية مصر العربية

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
أولاً	الاحتياجات التدريبية في مجال الأداء التدريسي.					
1	إعداد الخطة التدريسية للمقرر.					
2	معرفة الأهداف السلوكية، وتوظيفها في المادة الدراسية.					
3	استخدام طريقة التعلم التعاوني في التدريس.					
4	استخدام طريقة الحوار والنقاش.					
5	تطبيق إستراتيجيات التدريس الجامعي الحديث.					
6	استخدام طريقة التعلم النشط.					
7	استخدام مفهوم التعليم عن بعد، ومبادئه، وفوائده في التعليم الجامعي.					
8	استخدام التدريب العملي (الإشراف الميداني).					
9	إعداد وتصميم منظومة البرنامج الجامعي: لوائح، وأنظمة، وأهداف، ومحتوى، وطرق تدريس ملائمة.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
10	الإمام بخصائص ومقومات الأستاذ الجامعي.					
11	تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب والطالبات.					
12	معرفة الأسس الحديثة لتطوير البرامج الجامعية.					
13	التعامل مع الطلاب والطالبات وفق مستوياتهم العلمية واختلافاتهم الشخصية.					
14	ممارسة أساليب التحفيز وتنمية الإبداع لدى الطلاب والطالبات.					
15	إدراك أهمية دور الإرشاد الجامعي؛ الأكاديمي، والتربوي، والنفسي والاجتماعي، والمهني) في إعداد الطلاب والطالبات للقيام بدورهم في المجتمع.					
	الإمام بمعايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي.					
16	الإمام بطرق وأساليب القياس والتقويم الطلابي.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
17	القدرة على إدارة الوقت بفاعلية في الموقف التعليمي.					
18	أهداف أخرى ترون إضافتها.....					
ثانياً	فضلاً أضف ما تراه من احتياجات تدريبية في هذا المحور ولم يذكر الاحتياجات التدريبية في المجال البحثي.					
1	التمكن من مهارات البحث العلمي.					
2	إتقان أساسيات وأساليب كتابة البحث العلمي.					
3	القدرة على إدارة فريق البحث العلمي.					
4	استخدام أساسيات المناقشة العلمية للبحوث.					
5	استخدام طرق إدارة مشروعات الأبحاث العلمية.					
6	إدراك دور المشرف الأكاديمي في الإشراف العلمي على الرسائل العلمية.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
7	استخدام الإنترنت في البحث العلمي.					
8	استخدام طرق تمويل البحث العلمي والحصول على المنح البحثية.					
9	معرفة المؤسسات والمراكز البحثية على مستوى العالم وأساليب التواصل وسبل التعاون.					
10	الاطلاع على البحوث الجديدة في التخصص.					
11	المشاركة في الندوات المتخصصة.					
12	نشر المقالات العلمية المتخصصة.					
13	المساهمة في المجالات العلمية المحكمة.					
14	المساهمة في المراكز البحثية الأجنبية.					
15	المشاركة في الجمعيات العلمية.					
	فضلاً أضيف ما تراه من احتياجات تدريبية في هذا المحور ولم تذكر.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
ثالثاً	الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع.					
1	معرفة دور المعهد في خدمة المجتمع وسبل تفعيله.					
2	التعرف على خصائص المجتمع المحلي، ومؤسساته الفعالة.					
3	تحديد حاجات المجتمع المحلي في المجالات كافة.					
4	تحديد مشكلات المجتمع التي يعانيها أفرادها في المجالات المختلفة.					
5	معرفة طرق تقديم الاستشارات الاقتصادية والتربوية والاجتماعية.					
6	التعرف على تجارب مؤسسات التعليم العالي الأخرى المحلية والعربية. والأجنبية في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر.					
7	المساهمة في إجراء البحوث الاجتماعية.					
8	المشاركة في إجراء الندوات الاجتماعية.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
9	المشاركة في حل القضايا الاجتماعية.					
10	المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية.					
11	المشاركة في أعمال الجمعيات الخيرية.					
12	المساهمة في توعية المجتمع.					
13	المساهمة في نشر ثقافة الحوار في المجتمع.					
14	المشاركة في تحقيق التواصل بين المعهد والمجتمع.					
15	المساهمة في تأليف الكتب الاجتماعية.					
	فضلاً أضف ما تراه من احتياجات تدريبية في هذا المحور ولم تذكر.....					
رابعاً	الصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجهة نظرهم.					
1	كثرة الأعباء التدريسية والإدارية الموكلة لعضو هيئة التدريس.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
2	تعارض أوقات تنفيذ بعض البرامج التدريبية مع جدول عضو هيئة التدريس.					
3	قلة الدورات التدريبية المتخصصة في مجال التخصص الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.					
4	انخفاض جودة بعض البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس.					
5	ضعف الإعلان عن بعض البرامج التدريبية.					
6	تعقيد وطول إجراءات الموافقة على مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية الخارجية.					
7	التكلفة المادية التي يتحملها عضو هيئة التدريس لحضور الدورات التدريبية الخارجية.					
8	تعارض أوقات تنفيذ بعض البرامج التدريبية مع جدول عضو هيئة التدريس.					
9	ندرة وجود حوافز تشجع عضو هيئة التدريس على الالتحاق بالبرامج التدريبية.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
10	ضعف رغبة عضو هيئة التدريس الشخصية في الالتحاق بالبرامج التدريبية.					
	فضلاً أصف ما تراه من احتياجات تدريبية في هذا المحور ولم تذكر.....					
خامساً	المقترحات حول التدريب المناسب الذي يرغب أعضاء هيئة التدريس في الحصول عليه.					
1	عقد برامج تدريبية تتناسب مع جدول عمل عضو هيئة التدريس.					
2	إعادة بعض البرامج التدريبية التي قدمت سابقاً لأهميتها.					
3	نشر الوعي بأهمية التدريب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية.					
4	التخفيف من الأعباء التدريسية والإدارية الموكلة لعضو هيئة التدريس.					
5	عقد دورات لتعلم اللغة الإنجليزية وإتقان مهاراتها.					

الرقم	الفقرة	درجة وجود الاحتياجات التدريبية				
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
6	ربط التدريب المقدم بالحاجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس.					
7	تكثيف الإعلان عبر وسائل الاتصال (الموبايل، والبريد الإلكتروني) عن البرامج التدريبية المتاحة.					
8	تسهيل مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية الخارجية على المستوى الإقليمي والعالمي.					
9	احتساب حضور الدورات ضمن نقاط الترقية العلمية.					