



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**تصور مقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز
لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف
في ضوء رؤية ٢٠٣٠**

إعداد

د/ شدى بنت إبراهيم بن حسين فرج

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك - جامعة الطائف

﴿ المجلد الرابع والثلاثون - العدد الأول - يناير ٢٠١٨ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى مناسبة البرامج التدريبية المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك التعرف على تطلعات أعضاء هيئة التدريس لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكون أكثر فعالية، والكشف عن البرامج التدريبية المهمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم. ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة نوعان من المنهج الوصفي، وهما: الوصفي المسحي، والوصفي المقارن وتم إعداد استبانة للدراسة طبقت على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وكانت أهم نتائج الدراسة: إن مستوى مناسبة البرامج التدريبية المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات كانت بدرجة عالية، وهي: تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية، استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج المقدمة لهم، معوقات الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وإن تطلعات أعضاء هيئة التدريس للمركز الذي ينمي مهاراتهم لتكون أكثر فعالية في جميع المجالات كانت بدرجة عالية جداً، وهي: إدارة مركز التدريب، خصائص المدربين، ومحتوى البرامج التدريبية، خصائص بيئة التدريب. وإن البرامج التدريبية الهامة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في جميع المجالات التدريسية، البحثية والإشرافية، القيادية، خدمة المجتمع كانت بدرجة عالية جداً، عدا الاحتياجات التقنية كانت بدرجة عالية، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في جميع المجالات تعزى إلى المتغيرات التالية: الرتبة الأكاديمية، والخدمة في جامعة الطائف، والجنس: عدا مجال تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية، ومجال الاحتياجات القيادية، والجنسية: عدا مجال الاحتياجات البحثية والإشرافية، ومجال خدمة المجتمع، والكلية: عدا مجال استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة، ومجال معوقات الاستفادة، ومجال محتوى البرامج التدريبية، والوظيفة: عدا مجال استفادة أعضاء هيئة التدريس، وعدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها في الجامعة: عدا مجال تلبية البرامج التدريبية، ومجال الاحتياجات القيادية.

أهم توصيات الدراسة :

وضع السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتطوير البنية الأساسية للبرامج التدريبية في المركز بحيث تعتمد على الجانب التطبيقي، وكذلك مراعاة تحقيق تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم، وضرورة توفير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية بجامعة الطائف .

Abstract

Visualize a suggestion for a project to establish a distinguished training center to develop the skills of faculty members at Taif University in the light of Vision 2030

The study aimed to identify the level of appropriate training programs provided to develop the skills of faculty members, as well as to identify the aspirations of faculty members of the training center, which develops their skills to be more effective, and to detect the important training programs to develop the skills of faculty members at the University of Taif from their point of view to achieve this, the study used two descriptive approaches: survey descriptive, and comparative descriptive.

A questionnaire was prepared for the study, which was applied to a random sample of the faculty members of Taif University, the most important results of the study: The level of appropriate training programs provided to develop the skills of faculty members in all areas were highly: to meet the programs the training needs, faculty members benefited from the programs offered to them.

Obstacles to benefit from the training programs provided to the faculty members at Taif University.

The aspirations of the faculty members for the center, which develops their skills to be more effective in all fields, were very high.

Namely: the management of the training center, the characteristics of the trainers, the content of the training programs, the characteristics of the training environment and that the important training programs to develop the skills of faculty members at the University of Taif in all areas of teaching, research, supervision, leadership, and community service was very high, except for the technical needs were high,

There were no statistically significant differences between the average responses of the study sample in all fields due to the following variables: academic rank and service at Taif University,

and gender: except the field of training for training needs, area of leadership needs, and nationality: except research and supervisory needs and community service totality: Except the benefit of faculty members from the training programs provided, the field of obstacles to benefit, the field of content of the training programs, and position: except the benefit of faculty members and the number of training programs that were applied at the university: except the area of training programs and leadership needs.

The most important recommendations of the study are: Develop policies and strategies to develop the infrastructure of training programs in the Center so that they will depend on the practical aspect, as well as to realize the expectations of the faculty members of Taif University for the training center that develops their skills and the need to provide the training needs of the teaching staff.

المقدمة:

تظل الجامعات تواجه العديد من التحديات لتوفير البيئة التعليمية المناسبة لطلابها من الثورة التقنية والتحولات الاجتماعية والاقتصادية، ورغم الانجازات الكبيرة التي حققها التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في فترة بسيطة إلا أننا نتطلع إلى المزيد من التطوير وتجاوز الصعوبات التي تعترض مسيرته والتحسين في مخرجاته بما يوائم طبيعة العصر الحالي المتغيرة باستمرار .

إن المملكة العربية السعودية بنت رؤيتها ٢٠٣٠ لتكون منهاجاً للعمل الاقتصادي والتموي في المملكة ومحاورها "وطن طموح، اقتصاد مزدهر، ومجتمع حيوي" (رؤية المملكة ١٤٣٧، ٢٠٣٠هـ: ١١)؛ ولأجل تحقيق الأهداف الخاصة برؤية المملكة ٢٠٣٠ ظهرت الحاجة إلى طريقة إجرائية وذلك بإطلاق برنامج " التحول الوطني" على مستوى ٢٤ جهة حكومية ويحتوي البرنامج أيضا على أهداف إستراتيجية بمستهدفات مرحلية إلى العام ٢٠٢٠م. وبالرجوع إلى الأهداف الإستراتيجية الخاصة بوزارة التعليم. فالهدف الاستراتيجي السادس وهو "تعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل"، أما الهدف الاستراتيجي الثامن والذي ينص على " رفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم " وكلاهما يرتبطان بأهداف الرؤية ٢٠٣٠ من خلال تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل (برنامج التحويل الوطني، ١٤٣٧هـ: ٦٢-٦٤) .

ورؤية المملكة ٢٠٣٠ وضعت على عاتق الجامعات مسؤولية المشاركة في تنمية المجتمع من خلال تأهيل الكوادر البشرية التي لها قدرة على المنافسة في سوق العمل خلال السنوات القادمة وذلك من خلال الارتقاء بجودة الوظائف الثلاث الأساسية للأستاذ الجامعي، وهي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع .

فالمحور الأساسي للعملية التعليمية هم أعضاء هيئة التدريس بما يمتلكون من مهارات، وخبرات علمية وتربوية في مجال تخصصهم، وتقع عليهم مسؤولية إعداد القوى العاملة في المستقبل ونقاس كفاءة وفعالية أعضاء هيئة التدريس بما لديهم من علم في مجال تخصصهم، بالإضافة إلى خدمة أهداف المجتمع ومشكلاته، ودراسة واقعه، ومستقبله (wash,2009: 28). لذلك فإن تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتقييمهم المستمر وتهيئة المناخ العلمي لهم يعتبر نوع من الاستثمار الأكاديمي، الذي يجب أن تتضمنه سياسات وبرامج التعليم العالي (Al Mohsen,2013:228).

وبالنظر إلى واقع الجامعات السعودية فإنه يشير بوضوح إلى تركيز ساعات أعضاء هيئة التدريس في التدريس على حساب البحث العلمي وخدمة المجتمع وهذا يعتبر خلل في الوظيفة الأكاديمية للأستاذ الجامعي، كذلك أن تقييم أعضاء هيئة التدريس مازال مجرد مفهوما علميا موجود في الأبحاث والدراسات ولم يتحول إلى برنامج عملي، ويحتاج إلى بعض الاجتهادات من الجامعات السعودية (Al Mohsen,2013:228). بالإضافة إلى أن عدد كبير من الجامعات السعودية لم يساير التطور في التخطيط والتنظيم الحقيقي لبرامج تركز مباشرة على تطوير قدرات عضو هيئة التدريس المعرفية والمهنية، بل اقتصرت على الجهود الذاتية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير مهاراتهم وتنميتها. لذلك فإن إعطاء الاهتمام الكافي لتدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير مهاراتهم بشكل منظم ومستمر يساعد بشكل كبير في تطوير مخرجات التعليم الجامعي بما يتلاءم مع مستجدات يستهدفها العالم بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص (آل زاهر، ١٤٢٥ هـ : ٢٥٦).

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات أن التدريب الأكاديمي احدث تطورا ايجابيا عاليا في قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام العديد من طرق التدريس المختلفة والحديثة، فيعد التدريب أثناء الخدمة من أهم وسائل تحقيق التعليم المستمر وتزويد المتدرب بكل ما هو حديث في مجال العمل لمسايرة الاتجاهات الحديثة بما يساهم في تطوير عضو هيئة التدريس المعرفي والمهني (السيد، ٢٠٠٩: ١١١). كما أوصت العديد من الدراسات بضرورة تقويم البرامج التدريبية لدعم وحدة التدريب بالاحتياجات التدريبية سواء كانت مادية أو بشرية أو تشغيلية، بالإضافة إلى وضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك المشاركة مع جهات ذات خبرة في مجال التدريب والتطوير واقامة فرصة التعاون مع القطاع الخاص للإسراع في توفير برامج تدريبية مناسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس (الفضلي، ٢٠١٣: ١٨٢). وضرورة إنشاء مراكز في كل جامعة تعتمد برامج علمية مخطط لها تعني بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في جامعات التعليم العالي (Al Mohsen,2013:239).

ونظرا لأهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس، ونتيجة لقلّة الدراسات العربية التي هدفت إلى ضرورة إنشاء مشروع مركز تدريب متميز لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فإن البحث الحالي يهدف إلى وضع تصور مقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة :

تسعى المملكة العربية السعودية في رؤيتها للتعليم ٢٠٣٠ إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة مع مؤهلاتهم ومهاراتهم. وكذلك هدفت رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى رفع تصنيف خمس جامعات سعودية في المؤشرات العالمية (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ١٤٣٧ هـ : ٤٠). حيث لوحظ تأخر تصنيف الجامعات السعودية في حين خروج كثير من الجامعات في التصنيف وخاصة الجامعات الناشئة مثل تصنيف شانقهاي ، كيو اس Qs ، يو أس نيوز NEWS US (الصقيري والمحميد ، ٢٠١٧ : ٤٨٣). كما أشارت نتائج دراسة رويوثام (Rowbotham, 2015) إلى أن التدريب والتطوير غالبا ما يتم تجاهله في جامعات التعليم العالي، وان جودة العملية التعليمية تستلزم دخول التدريب والتطوير لأعضاء هيئة التدريس.

وأوضحت الدراسات المهمة بالتصنيفات الدولية للجامعات (تجربة الجامعات السعودية) أن من الأسباب الموضوعية لذلك :ضعف البحث العلمي وقلة الاهتمام بالجانب التطبيقي فيه (صانع ، ٢٠١١ : ٣٥ - ٣٦) . .

بالإضافة إلى أن العديد من الدراسات والتي أجريت في البيئة العربية بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة أشارت إلى أن عضو هيئة التدريس في الجامعات يعاني من مشكلات عديدة منها : أن البرامج التدريبية في الجامعات العربية بعيدة عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس المتجددة في مجال التخصص، ويتم فيها استخدام أساليب نظرية بصوره عامة، بالإضافة إلى قلة المدربين وعدم توافر العدد الكافي منهم، وعدم ملائمة وقت التدريب مع جدولهم الدراسية(المليجي، ٢٠١٠ : ١١٣٨، ١١٠٠).

والحاجة لعدد من المهارات الأكاديمية والقيادية في الجامعات السعودية في عدد من المجالات منها: استراتيجيات التنظيم العلمي في مؤسسات التعليم العالي، وتخطيط التطوير وإدارته، واتقان المهارات العملية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، والأساليب العملية لإدارة الاجتماعات والمجالس واللجان العلمية وتطبيقاتها(آل زاهر، ٢٠١٤ : ٢٣٧). وأيضا عدم وجود خطة أو خطط مبنية على أسس علمية معلنة تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات السعودية(العودة، ٢٠١٣ : ٩٠).

وقد أشارت الدراسات المهمة بدور الجامعات في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ إلى وجود قصور في عملية تقييم التدريب المقدمة لعضو هيئة التدريس الجامعي (الصقيري والمحميد ، ٢٠١٧ : ٤٧٠) . وأن عضو هيئة التدريس بحاجة إلى التفاته جادة للاهتمام بتطوير مهاراته وصقل خبراته العلمية والبحثية ليكون أحد العناصر الرئيسية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ (الداود ، ٢٠١٧ : ٣٧١) . كل هذا انعكس بالضرورة على دور الجامعات السعودية ، وباتت مستوياته محل تساؤل بسبب تدني مهارات أعضاء هيئة التدريس في الوظائف الرئيسية المناط بهم تأديتها .

وبدا اهتمام الجامعات السعودية بتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التعليم من خلال إعداد برامج تعليمية متطورة، وتطوير المقررات الدراسية وبناء الشخصية التعليمية للطالب، ومتابعة مستوى التقدم في النتائج من خلال نشر المؤشرات التي تقيس مستوى المخرجات بشكل مستمر (الصدير، ٢٠١٦: ١٧) .

وقد كان لجامعة الطائف الريادة في إعداد برامج متطورة حيث عملت في عام ١٤٣٧- ١٤٣٨هـ على تنفيذ مشروع التحول البرامجي الذي يعتبر الأكبر من نوعه في الجامعات السعودية، ويتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ من خلال تطوير البرامج الدراسية لضمان تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة. وبناء على ذلك فهذه البرامج بحاجة إلى أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ولديهم مهارات مميزة لتدريس مقررات هذه البرامج المطورة. ومن الصعب على الجامعة تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجونه من مهارات مهنية أو تطوير المهارات الموجودة لديهم قبل الخدمة نتيجة للتغيرات السريعة والدائمة للمعرفة، لهذا لا بد من تركيز اهتمام جامعة الطائف على تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس لدعم مهاراتهم واكسابهم مهارات جديدة توائم التحول الجاري في برامجها لسد الفجوة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.

وعلى الرغم من توجه الجامعات السعودية نحو التطوير وموائمة مخرجاتها للمنافسة في سوق العمل، إلا أن الجامعات السعودية لم تولي تدريب أعضاء هيئة التدريس الاهتمام الكافي من الدراسة والبحث ولازال يعاني واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من بعض المشكلات التي قد تؤثر على أدائه، مما يعكس سلبيات التطوير الجامعي وتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ (محمد وآخرون ، ١٤٣٥ هـ : ٩) .

مما دعا الباحثة إلى التفكير في عمل دراسة لتصور مقترح لمشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم بجامعة الطائف. حيث يعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي هو المحرك الرئيسي للعملية التعليمية، ويعتمد على تميزه الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة، والنتيجة خريجا مؤهلا يتمتع بالعديد من المهارات التي تجعله ينافس في سوق العمل. ولكي يكون هناك تميزا لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف يواكب التغير الحالي في البرامج فإن هناك حاجة ماسة لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لأعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية ٢٠٣٠ م .

وتتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما التصور المقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ م .

أسئلة الدراسة:

وتتطلب الإجابة عن التساؤل الرئيس للدراسة الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى مناسبة برامج التدريب المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم؟
٢. ما تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكون أكثر فاعلية؟
٣. ما البرامج التدريبية المهمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مناسبة برامج التدريب المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس- نوع الكلية - الرتبة الأكاديمية - الجنسية - عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف - الوظيفة؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس- نوع الكلية - الرتبة الأكاديمية - الجنسية - عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف - الوظيفة؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول البرامج التدريبية الهامة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس- نوع الكلية - الرتبة الأكاديمية - الجنسية - عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف - الوظيفة؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من ناحيتين :

الناحية العلمية :-

١. تعتبر ثلبيية لتوصيات العديد من الدراسات السابقة والمؤتمرات والاتجاهات المعاصرة في التنمية على المستوى العربي والمحلي المتمثل في رؤية ٢٠٣٠ والتي تؤكد ضرورة تحسين تدريب أعضاء هيئة التدريس واعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم.
٢. افتقار المكتبات العربية لدراسات تناولت دور الجامعات في تفعيل رؤية المملكة ٢٠٣٠ لذا سيزود هذا البحث المكتبات بالمعلومات في هذا المجال لدى جامعة من جامعات المملكة العربية السعودية، وهي جامعة الطائف.

الناحية العملية: قد يفيد البحث الحالي في انه:

١. يقدم مقترح مناسب لمستوى البرامج التدريبية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم.
٢. يبرز أهم تطلعات أعضاء هيئة التدريس لمركز التدريب المناسب إنشائه في جامعة الطائف.
٣. يقدم حزمة من البرامج التدريبية المهمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.
٤. يؤمل من خلال الوصول إلى التصور المقترح للمشروع مساعدة القيادات بجامعة الطائف في إحداث تطوير لمهارات أعضاء هيئة التدريس للارتقاء بالمخرج الجامعي ومواكبته لسوق العمل في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على تناول موضوع تصور مقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠

الحدود الزمانية : تم تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٨-١٤٣٩هـ.

الحدود المكانية : جامعة الطائف بالحوية المقر الرئيسي.

مصطلحات الدراسة :

التدريب إجرائيا في هذه الدراسة: برامج منظمه ومخططه تستهدف أعضاء هيئة التدريس الجدد، ومن هم على رأس العمل لتزويدهم بمعارف معينة، وتحسين قدراتهم ومهاراتهم بناء على واقع البرامج التي تقدمها الجامعة لأعضائها وتطلعاتهم واحتياجاتهم التدريبية مما ينعكس على تحسين أدائهم الأكاديمي والإداري بالجامعة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

رؤية المملكة العربية ٢٠٣٠ إجرائيا في هذه الدراسة: رسم ملامح الجامعة الفاعلة من خلال تعزيز الكفاءة وتشجيع ثقافة الأداء لتمكين مواردنا وطاقتنا البشرية، وتهيئة البيئة اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس لتحمل مسؤولياتهم واخذ زمام المبادرة في مواجهة التحديات واقتناص الفرص وتخصيص خدمات الجامعة في تحسين البيئة من خلال استقطاب أفضل الكفاءات العالمية والاستثمارات النوعية في مركز تدريبي بالجامعة.

مركز التدريب المتميز إجرائيا في هذه الدراسة:

المركز المتضمن الكفاءة النوعية لإدارة المركز، وجودة المدربين في بيئة تدريب فعالة ومحتوى برامج تدريبية يتوافق مع الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

أدبيات البحث

أولا: الإطار النظري

سيتكون الإطار النظري من محورين رئيسيين وهما:

أولا: التدريب في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

ثانيا: جهود الجامعات في تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم.

أولا: التدريب في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

مفهوم التدريب:

مجموعه من البرامج المخططة والمستخدمة في تزويد أعضاء هيئة التدريس الجدد والحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بالجامعة المتمثلة في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والعمل الإداري، والإرشاد الأكاديمي بفاعلية (ديسلر، ٢٠١٠: ٢٦٤). وهو مجموعه من النشاطات التي تهدف إلى تحسين المعرفة المتخصصة والمهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس مع ضرورة الأخذ في الاعتبار إمكانية تطبيقها في بيئة العمل الجامعي (جودة، ٢٠١٠: ١٧٢).

كما أشار "ادلر" إلى ضرورة التعليم مدى الحياة، وبناء عليّة لا ينبغي أن يكون التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم برنامج لمرة واحدة ولكن يجب أن تكون ورش العمل مستمرة حتى يتم التعلم المستمر حسب التغيرات المعاصرة، كما أشار بان البرامج التدريبية ينبغي أن تكون في مجموعات مستمرة وهذا يساعد على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس أفضل من أن يكون كل عضو بمفرده؛ لان ذلك يوفر فرصة للمتدربين من تبادل الأفكار، ومناقشة المفاهيم والمهارات والصعوبات التي تواجه تدريبهم المستمر، وكذلك أن تتضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس إتقان شخصي من المتدرب مع التركيز على التعلم مدى الحياة، وكذلك توفير التغذية الراجعة لإعادة النظر وإيجاد سبل جديدة إن تطلب الأمر ذلك، بالإضافة إلى الرؤية المشتركة حيث أن كل فرد ملتزم بمهمة التعلم (Tyrrell, 2015: 25-26).

أهداف التدريب :

١. مواجهة التعليم العالي للتحديات المواكبة لتغيرات العصر الحالي.
 ٢. تحسين الأداء لأعضاء هيئة التدريس من خلال دراسة الواقع وعمل تغذية راجعة للتطوير مستقبلا.
 ٣. يرفع الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعات.
 ٤. يفتح الباب للإبداع والابتكار من خلال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.
 ٥. تقديم الجامعات التدريب المناسب الفعال وذلك بناء على احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 ٧. يقلل من نقاط الضعف واستغلال الفرص المتاحة في الجامعات (صالح والموسوي، ٢٠١١: ١٢٦).
 ٨. يرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على البحوث العلمية. حيث أشير إلى أن هناك قصورا في مجال التنمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي والتأكيد على أهمية تقديم برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس على أساسيات الإشراف الفعال لتطوير مهاراتهم في الإشراف الأكاديمي (الطوخي، ٢٠١١: ١٥٣).
- فوائد تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:**

١. بناء خطط التدريب.
 ٢. تحديد أهداف التدريب.
 ٣. تصميم برامج تدريبية موجهة نحو تحقيق الأهداف.
 ٤. تحسين فعالية التدريب.
 ٥. تحديد مشاكل وصعوبات أداء أعضاء هيئة التدريس.
 ٦. إشراك الأعضاء في الخدمة المجتمعية.
 ٧. التخطيط الفعال لأنشطة برامج التدريب.
 ٨. تحديد معايير تقييم برامج التدريب.
 ٩. رفع كفاءة التعليم الجامعي (Abouelenein, 2016: 1182).
- ومما سبق يتضح أن التدريب لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس يحتاج إلى متابعة مستمرة للاحتياجات التدريبية للأعضاء خاصة في ظل التغييرات السريعة لهذا العصر حتى يواكب التدريب في الجامعات الأهداف الإستراتيجية لرؤية ٢٠٣٠.
- دواعي تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومبرراته:**

تسعى الجامعات السعودية وغيرها من قطاعات الدولة المشاركة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ بما يعود بالنفع على المواطن السعودي بصفة عامة وعلى المخرج التعليمي للجامعات السعودية بصفة خاصة؛ وحتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في هذا الدور بفاعلية يتوجب على الجامعات خلق بيئة داعمة لمهارات أعضاء هيئة التدريس تمكنهم من تهيئة المخرج التعليمي الذي ينافس في سوق العمل ويحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومن دواعي ذلك التالي:

١. التصنيف الدولي للجامعات العربية:

التصنيف الدولي للجامعات العربية يوضح مدى تأخر الجامعات العربية عام ٢٠١٦/٢٠١٥ فأول جامعة عربية على مستوى الدول العربية هي جامعة الملك سعود بالرياض التي احتلت المركز ٢٨٣ على المستوى الدولي، أما جامعة القاهرة في مصر كانت الثانية في التصنيف على مستوى الدول العربية والتي احتلت المركز ٥٨٧ على المستوى الدولي للجامعات، وكذلك جامعة الملك عبد العزيز كانت الثالثة في التصنيف على مستوى الدول العربية والتي احتلت المركز ٦٠٢ على المستوى الدولي للجامعات، أما جامعة الإمارات العربية المتحدة احتلت الترتيب الثامن في التصنيف على مستوى الدول العربية والتي احتلت المركز ١٠٣٥ على المستوى الدولي للجامعات (احمد، ٢٠١٧: ٤٠). وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب، منها: إن معظم ممارسات التطوير والتدريب في الجامعات العربية تأتي من اجتهادات ذاتية

لأعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود خطط علمية معلنة تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس - باستثناء بعض المحاولات الحديثة لبعض الجامعات - لذلك يعاني بعض الأساتذة الأكاديميين من نقص الخبرة العملية، ونقص التدريب والتعلم (السميح، ٢٠١٠: ١٢٤).

٢. الثورة التكنولوجية والانفجار المعرفي:

يسود عالمنا اليوم تطور هائل في الثورة المعلوماتية والتقدم التكنولوجي والتي أدت إلى تغيرات عالمية حيث تختفي مهن وتخصصات في سوق العمل، وتنشأ مهن وتخصصات جديدة يومياً (السعودي، ٢٠١٤: ٤١). وبما أن من الوظائف الأساسية للجامعة التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فإن من الأهداف الأساسية للتدريب في الجامعات التطوير المعلوماتي والتكنولوجي ليصبح الطالب باحثاً علمياً وتكنولوجياً مبدعاً (عزب، ٢٠١١: ٨١). وبالتالي يتطلب ذلك من إدارات الجامعات ضرورة التطوير الذي يضمن نواتج للتعليم مرغوبة في سوق العمل ويساعد في تحسين المستوى المعاشي للفرد والمجتمع وزيادة مستوى دخل الفرد، وهذا ما يمكن انجازه من خلال التدريب وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس حتى تستطيع هذه الجامعات مواكبة التطورات العالمية بمرونة أكثر (الحميري، ٢٠١٢: ٩٠-٩١).

٣. ضعف برامج التنشئة التنظيمية:

التنشئة التنظيمية عبارة عن برامج منظمة مخطط لها ومقصودة لتوجيه الأعضاء الجدد للتكيف مع بيئة العمل الجديدة، ومتطلبات انجاز مهام العمل، وقد أشارت نتائج بعض الدراسات في الجامعات العربية إلى أن أعضاء هيئة التدريس الجدد لم يتسلموا أي آلة أو منشورات مساعدة لطريقة العمل في الجامعة، ولم تتم لهم برامج للتهيئة من قبل الجامعة أو الكلية، وإن جميع ما تعلموه من المبادرة الذاتية للعضو نفسه (المهدي، ٢٠٠٩: ٢٣٩).

وكون أن نجاح عضو هيئة التدريس التعلم باستمرار، فإن عملية التعلم يتركز معظمها في بداية الانضمام إلى الجامعة، والتنشئة التنظيمية لا تتضمن فقط الأعضاء الجدد بل أيضاً الأعضاء على رأس العمل لتكون المحصلة التأقلم مع العمل الأكاديمي لتحقيق الهدف المنشود (بلعباس، ٢٠١٦: ٧٠).

٤. استخدام أساليب تدريس تقليدية:

أشار د. سامي نصار، الأستاذ بكلية الدراسات العليا للتربية، بجامعة القاهرة إلى أن "المشكلة الرئيسية في العالم العربي هي أن المناهج تقوم على التلقين والحفظ مع التقليل من تنوير عقلية الطالب، كما تفتقر العملية التعليمية إلى توجيه الطلاب للاعتماد على أنفسهم في البحث واكتساب المعرفة" (عاصم، ٢٠١٦: ١). فأعضاء هيئة التدريس بحاجة لتطوير مهاراتهم نحو إكساب الطلاب مهارات التعلم الذاتي، والقراءة الناقدة، والربط والتحليل.

٥. انخفاض معدل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

أظهرت الدراسات في مؤتمر الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الوطن العربي لا يتعدى (٣,٠%) حيث أن عدد الأبحاث لا يتعدى (١٥) ألف بحث وكان عدد أعضاء هيئة التدريس (٥٥) ألفا وهو معدل ضعيف جدا، إذ يبلغ (١٠%) من معدلات الإنتاجية في الدول المتقدمة (بو حنية وحشود، ٢٠١١: ٣٤).

٦. البيروقراطية الإدارية:

إن البيروقراطية والروتين الإداري من التحديات الداخلية للجامعات التي تؤثر بالسلب على تطوير الأداء الجامعي، ولكي يتم التخلص من الأعمال البيروقراطية لدى الأكاديميين لابد من تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالقادة والمرشحون لتولي مناصب قيادية أعلى في العمل الإداري التي تمنحهم الثقة والمرونة والقدرات الفنية المطلوبة في مجال العمل ويتم تضمينها خطط تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (عزب، ٢٠١١: ١٤٨).

ويتضح مما سبق أن هناك العديد من العوامل التي تستدعي تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس سواء الجدد أو من هم على رأس العمل، حتى يتم تلافي مسببات هذه العوامل، أو التقليل منها قدر الإمكان لضمان فعالية مخرجات التعليم الجامعي ومواكبتها سوق العمل في العصر الحالي، وتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ثانيا: جهود الجامعات في تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم:

تتنافس الجامعات العالمية والعربية بصفة عامة وجامعات المملكة بصفة خاصة في النهوض بتميز أعضاء هيئة التدريس لتكون المحصلة مخرجات جامعية تنافس في سوق العمل، حيث تعد تجربة الجامعات البريطانية هي التجربة الرائدة في إنشاء مراكز متخصصة في الجامعات للتدريب وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، ومن أكثر الجامعات فيها التي كان لها جهود كبيرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس هي: جامعة أكسفورد (Oxford)، وكمبرج (Cambridge)، وساوثمبتون (Southampton) فقد اهتمت بجميع المجالات المتعلقة بعمل الأستاذ الجامعي من تطوير مهارات مهنية، وتقنية، وبحثية، وتدرسية، وفنية، وذلك من قناعه بأن أعضاء هيئة التدريس هم المكون الرئيس لهذه الجامعات لتحسين مخرجاتها، وفرضت بعض الجامعات البريطانية غرامة مالية على أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البرامج التدريبية التي تنظمها المراكز المتخصصة بالتدريب في هذه الجامعات تصل إلى (٤٠) جنيه استرليني) في حالة عدم حضور البرامج والدورات الداخلية في مراكز التدريب بالجامعة، أما البرامج الخارجية تقدر غرامتها حسب تكلفة البرنامج التدريبي، وفي ذلك ما يؤكد اهتمام هذه الجامعات بالوصول إلى تحقيق الهدف المنشود لقدرات المعلم الجامعي (السميح، ٢٠١٠: ١٣٦-١٣٨). وقد استفاد من التجربة البريطانية الرائدة وباقي التجارب العالمية الجامعات العربية بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة.

ففي الجامعات المصرية الحكومية تم إنشاء (١٤) مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعات المصرية ومنها: جامعة القاهرة، الإسكندرية، أسيوط، وبناها، طنطا، المنصورة، وكفر الشيخ، وحلوان، والمنيا، والمنوفية، وقناة السويس، جامعة جنوب الوادي، وجامعة بورسعيد، ودمياط، لتنظيم برامج تدريبية بخطط مدروسة سنويا لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، والإداريين، وطلاب الدراسات العليا (مركز ضمان الجودة جامعة القاهرة، ٢٠١٤: ١).

وبدأت الجامعات السعودية بمحاولات كاعتمادها وكالات وعمادات للتطوير الجامعي بصفة عامة وهذه المحاولات تعد استجابة محدودة للشعور بالمشكلة، ثم بدأت بعض الجامعات السعودية في بذل العديد من الجهود لتخصيص وحدات خاصة بالتدريب في وكالات أو عمادات التطوير الجامعي بدون أن تكون هناك خطط محددة وخاصة لتدريب وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، ثم ارتقت بعض الجامعات السعودية بالتدريب المخطط بصورة واضحة للعديد من الفئات المستهدفة من منسوبي الجامعة، منها:

حصول إدارة تطوير المهارات بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل على الاعتماد الدولي من قبل البورد الدولي (IBCT) لمدة ثلاثة سنوات، وذلك يعد سبقاً لجامعة حائل على مستوى جامعات المملكة حيث تعد هي الجامعة السعودية الأولى التي حصلت على الاعتماد الدولي من أول مره (عمادة التطوير والجودة بجامعة حائل، ١٤٣٦هـ: ١).

وانشاء جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن عمادة التطوير وتنمية المهارات تهدف إلى الوصول للريادة وتحسين بيئة العمل وذلك بتطبيق أحدث المستجدات العالمية والتكنولوجية في مجال التدريب والاستفادة من هذه التقنيات ونشر ثقافة التدريب بين منسوبات المجتمع الجامعي والعمل على التواصل المستمر مع عمادات وكليات الجامعة المختلفة لحصر الاحتياجات التدريبية للكوادر البشرية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين وتغذية عمادة التطوير وتنمية المهارات بالاحتياجات التدريبية المطلوبة، وبناء عليه يتم إعداد الخطة السنوية للتدريب لجميع منسوبات الجامعة وتحضير الميزانية الخاصة بالتدريب الداخلي والخارجي، والاتصال بجهات التدريب الداخلية والخارجية لاستكمال إجراءات ترشيح منسوبات الجامعة للبرامج التدريبية التي تلبي الاحتياجات التدريبية لهن، بالإضافة إلى التنسيق الدائم مع عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للتحقق من توفر معايير الاعتماد البرامجي لمواد التدريب، ثم متابعة نتائج التدريب وتقييم أثره على موظفات الجامعة للتأكد من أن البرامج التدريبية تحقق الاحتياجات التدريبية المحددة لهن والنتيجة عن التغييرات السريعة في العصر الحالي(عمادة التطوير وتنمية المهارات بجامعة الأميرة نورة، ١٤٣٥هـ: ١).

كما أنشأت جامعة الملك سعود بالرياض عمادة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، لتدريب منسوبيها عن طريق البرامج التي تناسب مجال عملهم، وتساعد في تطوير أداءهم، وتشمل الفئات المستهدفة أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين والمعنيين، والقيادات الأكاديمية والإدارية، ومنسوبي الجامعة من الإداريين والفنيين، وطلاب وطالبات الجامعة، والراغبين في التدريب والتأهيل من العناصر المتميزة بالمجتمع المحلي والإقليمي والدولي. وقد اهتمت ببرامج أعضاء هيئة التدريس الجدد في الوظائف الأساسية التي يتطلبها عملهم، بالإضافة إلى معرفة حقوقهم وواجباتهم، وكذلك مجموعة من التكاليف لإتمام البرنامج الذي يحتوي على ٣٦ ساعة تدريبية، وفي النهاية تقدم له شهادة انجاز برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد بعد اكتمال النصاب التدريبي وكافة التكاليف المطلوبة (عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود، ٢٠١٧: ١).

وكذلك أنشأت جامعة أم القرى بمكة المكرمة وكالة للتدريب في عمادة الجودة والتطوير لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين والقيادات الأكاديمية والإدارية في مجالات الجودة والاعتماد، وكذلك القياس والتقويم، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة عمليات التدريب (عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية بجامعة أم القرى، ١٤٣٨هـ: ١).

وأدركت جامعة الملك عبد العزيز منذ إنشائها أن تطوير مهارات كوادرها البشرية هو محور نجاحها وتحقيق هدفها المنشود، فقد أنشأت في وكالة الجامعة للتطوير مركز تطوير التعليم الجامعي لتحقيق جودة أداء كافة منسوبيها وبصورة خاصة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من المحاضرين والمعيديين وطلاب الدراسات العليا. كما تعمل على التواصل المستمر بكافة عمادات وكليات الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك الاهتمام بالقيادات الأكاديمية للارتقاء بمستوى أدائهم لمهامهم التعليمية والإدارية، هذا بالإضافة إلى أنه يزود كل من طالبات وطلاب الدراسات العليا والبيكالوريوس بالمهارات التحصيلية والبحثية المتميزة (وكالة جامعة الملك عبد العزيز للتطوير، ١٤٣٨هـ: ١).

نستنتج مما سبق استجابة الجامعات السعودية وبذل العديد من الجهود لتنمية وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وذلك لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية في المشاركة بتنمية مجتمع حيوي يتميز فيه المواطن (خريج الجامعات) بمؤهلات ومهارات مرغوبة في سوق العمل، مما يحقق رفاهية العيش للمواطن بزيادة الدخل وتحقيق اقتصاد مزدهر للمملكة العربية السعودية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

بالنظر إلى البحوث والدراسات التي تناولت إنشاء مراكز تدريب بالجامعات وكذلك واقع برامج التدريب والاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يتضح أنها قليلة خصوصاً على المستوى المحلي مما يؤكد الحاجة إلى إجراء مزيد من الدراسات في ذلك المجال، ومن تلك الدراسات دراسة الصقيري والمحيميد (٢٠١٧) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين تقويم برامج التدريب وانعكاسها على قدرة الجامعات السعودية على التنافسية في المؤشرات العالمية. وذلك من خلال الاستدلال بجودة تقويم البرامج التدريبية في إدارات التطوير الجامعي من الرتبة التصنيفية التي تحصل عليها الجامعة في المؤشرات العالمية. وكانت أهم نتائج الدراسة إن اعتماد مدخل تصنيف الجامعة وقدرتها على التنافسية كأحد طرق تقويم البرامج التدريبية المقدمة من عمادة التطوير في جامعات السعودية من أقصر الطرق لدخول الجامعات السعودية في التصنيفات العالمية .

وكذلك هدفت دراسة أبو العينين (Abouelenein, 2016) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من أجل تحقيق الجودة في ضوء الابتكارات التكنولوجية، وكشفت النتائج الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء الابتكارات التكنولوجية، وتلبية احتياجات أبحاثهم العلمية، ومهارات التدريس الجامعي، وخدمة المجتمع، وتلبية متطلبات البرامج من حيث معايير الجودة ومؤشرات الأداء.

كما هدفت دراسة اليوسف والعريفي (٢٠١٥) إلى معرفة درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في برامج تدريب عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، وكان من أهم النتائج أن عمادة تطوير المهارات تطبق معايير إدارة الجودة الشاملة في برامجها التدريبية بمستوى كبير.

أما دراسة جنيدابي وآخرون (٢٠١٥) هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تطويري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية، وكان من أهم النتائج فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وكذلك هدفت دراسة كوغان وكونفرتي وبرنابيو ولوبيست وهولمبو (Kogan & Conforti & Bernabeo & Iobst & Holmboe, 2015) إلى كيفية تدريب أعضاء هيئة التدريس على التقييم في مكان العمل، وذلك باستكشاف خبرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام اثنين من أساليب التدريب، وهي: منهج التدريب ريتير (Rater) لتقييم الأداء وتعديله، ومنهج التدريب المرجعي فورت (FORT) بناء على معايير مرجعية، وشارك في تدريب أعضاء هيئة التدريس فريق عمل متبع أساليب التدخل المعقدة من أجل تحسين أداء الكلية، وتم مقابلة جميع المشاركين بشكل فردي وفي مجموعات خلال البرنامج وبعد البرنامج وذلك لتوضيح اثر التدريب بناء على المنهج المتبع، وكانت أهم نتائج الدراسة: أن منهج رابتر له اثر ايجابيا وذلك من خلال الملاحظات المباشرة وردود الأفعال والقدرة على استخدام التكليف كمعيار للتقييم، أما منهج التدريب المرجعي فورت يمكن أن يوفر لأعضاء هيئة التدريس مهارات التقييم التي تتفق مع مبادئ التقييم المرجعي والمبادئ والواجبات الأساسية القائمة على الكفاءة والتعلم.

كما هدفت دراسة تريل (Tyrrell,2015) إلى التعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس المهنية من وجهة نظر المدربين عبر الانترنت، وكذلك التعرف على البرامج التدريبية التي تحفز أعضاء هيئة التدريس للتدريب عبر الانترنت، بالإضافة للتعرف على المستوى الذي يعتبره المدربون على الانترنت أهم مايجب تضمينه في التطوير المهني للكلية، مع الكشف عن أساليب تقييم المدربون على الانترنت حيث أن أساليب التقييم سوف تؤثر على تدريس الدورات التدريبية وكانت أهم نتائج الدراسة: إن التطوير المهني باستخدام التكنولوجيا يحتاج إلى دوافع لالتزام أعضاء هيئة التدريس بالحضور، وذلك حسب الاحتياجات التدريبية للأعضاء مع التركيز على أهداف المؤسسة، كتحسين مهارات التدريس وزيادة التحفيز الفكري و إتاحة فرص التعاون بين أعضاء هيئة التدريس؛ حيث أن التعاون من المحفزات الأساسية لحضور البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس .

وهدف دراسة رويوثام (Rowbotham, 2015) إلى العلاقة بين تطوير أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم في التدريس واكتساب المهارات اللازمة للأستاذ الجامعي، وكانت أهم نتائج الدراسة إن التدريب والتطوير غالبا ما يتم تجاهله في جامعات التعليم العالي وأن جودة العملية التعليمية تلزم دخول التدريب والتطوير لأعضاء هيئة التدريس.

وكذلك هدفت دراسة المرشد (٢٠١٥) إلى التعرف على واقع القوى العاملة في جامعة الحدود الشمالية ومدى ملائمة التدريب لمتطلبات العمل بهذه الجامعة الناشئة، وكانت أهم نتائج الدراسة: إن نسبة مناسبة الدورات التدريبية لطبيعة الوظائف ومهام العاملين كانت بدرجة عالية، وأن مناسبة التدريب جاءت أعلى عند الذكور مقارنة بالإناث، كما أن هناك علاقة ارتباطيه معنوية موجبة بين موائمة الدورات التدريبية لمتطلبات العمل كمتغير وبين كل من استخدام التقنيات الحديثة والانترنت والبريد الالكتروني داخل العمل، وكذلك عدد الدورات.

كما هدفت دراسة الحاتمي ومعمر والمهدي (Al-Hattami & Muammar &

Elmahdi, 2013) الكشف عن درجة توافر الكفاءات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لتمكينها من تحقيق معايير الهيئة الوطنية للجودة والاعتماد الأكاديمي، وكانت أهم نتائج الدراسة الحاجة الكبيرة إلى توفير برامج تدريب لتطوير المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التدريس من خلال تصميم للمناهج الدراسية، واستخدام التكنولوجيا في التدريس، ومهارات الاتصال، والتقييم، بالإضافة إلى أن يتم تكليف أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة بحضور البرامج التدريبية وان يتم تقييم البرامج وتقديم التغذية الراجعة منها لضمان الجودة في التعليم.

وكذلك هدفت دراسة الفضلي (٢٠١٣) إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوحدة

التدريب بكلية التربية للأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز، وتحديد مستوى الأداء التدريبي الذي تقدمه الوحدة من حيث الالتزام بأهداف البرنامج التدريبي وتقييم المادة العلمية ، وكانت أهم نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس هم أكثر الشرائح استفادة من البرامج التدريبية، وتغطية تدريب كافة الفئات المستهدفة باستثناء القيادات الإدارية وكذلك رضا المستفيدات في كلية التربية عن مستوى البرامج التدريبية ، ومستوى الأداء التدريبي، والبيئة التدريبية للوحدة .

وهدف دراسة العودة (٢٠١٣) إلى تحديد احتياجات التطوير المهني الإداري والأكاديمي

لرؤساء الأقسام الأكاديمية والوقوف على مدى اختلاف تلك الاحتياجات باختلاف متغيرات الدراسة(التخصص، الرتبة العلمية) في جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن والجامعة الإسلامية، بالإضافة إلى صيغة لبرنامج إداري للتطوير المهني لرؤساء الأقسام الأكاديمية، وأظهرت النتائج أن رؤساء الأقسام بحاجة للتطوير المهني الإداري بدرجة كبيرة في بعض من الأعمال الإدارية.

كما هدفت دراسة معوض (٢٠١٣) إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية التي تقدم

لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وكانت أهم نتائج الدراسة أن نجاح البرامج التدريبية يتطلب تكاملاً بين مكونات العملية التدريبية (تحديد فلسفة التدريب- تحديد الاحتياجات التدريبية - إعداد الخطط وتصميم البرامج -تنفيذ التدريب وتقييمه - والمتابعة).

أما دراسة السديري، وآل الشيخ، ومتولي، واسماعيل، وأبو هاشم (٢٠١٣) هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وكانت أهم نتائج الدراسة إن أبرز احتياجاتهم التدريبية من المهارات التدريسية هي: تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج، وفي المهارات البحثية: نشر البحوث في المجالات العلمية، وفتيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية، ومن المهارات التقنية: تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت، وتطبيق المعايير المستخدمة في التعليم الإلكتروني، ومن المهارات القيادية والإدارية: إعداد الخطط الإستراتيجية، وإدارة ضغوط العمل.

وهدف دراسة آل مسعد (١٤٣٣هـ) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني، وكان من أهم نتائجها وجود حاجة تدريبية لاستخدام التقنيات الحديثة في التدريس داخل قاعات المحاضرات، والتدريس عن بعد وعبر الإنترنت والتواصل مع الآخرين باستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني .

كما هدفت دراسة الحربي (١٤٣٣هـ) إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية، وكان من أهم النتائج: أهم الاحتياجات المهنية في مجال التدريس، وفي مجال البحث العلمي، وفي مجال خدمة المجتمع، ومنها: تحديد المشكلات المجتمعة وتحليل مدى ارتباطها بالتخصص، تقديم الاستشارات العلمية لهيئات المجتمع، وفي مجال العمل الإداري، ومنها: المشاركة في أعمال مجلس القسم، تفعيل الإدارة الإلكترونية، القدرة على الاتصال الإداري الجيد.

وكذلك هدفت دراسة الطوخي (٢٠١١) إلى معرفة الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، وكانت أهم نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات مهمة جدا من وجهة نظر عينة الدراسة وأكثرهم أهمية في مجال الإشراف البحثي المعرفة الكافية باللوائح والقوانين إلى تحكم الإشراف البحثي، تفهم طبيعة عملية الإشراف، التعرف على أخلاقيات الإشراف البحثي .

كما هدفت دراسة غبور (٢٠١٠) إلى إلقاء الضوء على مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي ودواعيها، والتعرف على أبرز التجارب العربية والعالمية، والكشف عن أهم ملامح التجربة المصرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي، والتعرف عن أهم المعوقات لتلك البرامج في الكلية، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب برامج التنمية المهنية حسب الأهمية تعزى إلى متغير المرتبة الأكاديمية، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في درجة الاستفادة والمعوقات الخاصة بالبرامج التدريبية تعزى إلى المرتبة الأكاديمية.

وهدفت دراسة العنزي (٢٠١٠) إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم، وعددها تسع جامعات (تبوك، الجوف، الحدود الشمالية، حائل، القصيم، طيبة، الطائف، نجران، الباحة)، وكانت أهم نتائج الدراسة أن كفايات التعلم الإلكتروني، وكفايات المهارات الإنسانية، وكفايات المتابعة والتقييم، وكفايات البحث العلمي والاتصال، وكفايات المهارات التدريسية، وإدارة الصف، وكفايات التخطيط حظيت بدرجة عالية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة تعزى إلى متغيرات الجنس والتخصص الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والرتبة الأكاديمية .

أما دراسة السيد (٢٠٠٩) إلى الوقوف على دور التدريب الأكاديمي في تنمية القدرات التدريسية للمعلم الجامعي بجامعة الفيوم، وكان أهم نتائج الدراسة: إن التدريب الأكاديمي أحدث تطوراً إيجابياً عالياً في قدرات المعلم الجامعي على استخدام العديد من طرق التدريس المختلفة .

وأخيرا هدفت دراسة المدهون وسعدية (٢٠٠٨) إلى تقييم عملية تدريب منسوبي الكليات التقنية في محافظات غزه من وجهة نظر المتدربين ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للمنسوبيين وقد أظهرت الدراسة مجموعة النتائج من أهمها : وجود قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي لمنسوبي الكلية، ونتائج تقييم الأداء، وإمكانية الترقية أو النقل لوظيفة جديدة، كما أظهرت النتائج أن إدارة الكليات التقنية تبدي اهتماما ضعيفا في تقييم العملية التدريبية فلا تحدث الاستفادة المرجوة منها لمنسوبي الكلية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح مايلي:

١. جميع الدراسات السابقة أجريت في جامعات سعودية ماعدا دراسة : رويثام (Rowbotham,2015) ودراسة كوغان وكونفرتي وبرنابيو ولوبيست وهولمبو (Kogan& Conforti& Bernabeo& Iobst& Holmboe, 2015)، ودراسة تريل (Tyrrell,2015) في جامعة أجنبية، أما دراسة السيد (٢٠٠٩)، والطوخي (٢٠١١)، والمدهون وسعدية (٢٠٠٨)، ودراسة غبور (٢٠١٠) في جامعات عربية.
٢. من الجامعات السعودية التي يتضح فعالية برامجها التدريبية هي جامعة الملك سعود حيث حصلت على مستوى كبير في تطبيق معايير الجودة الشاملة على برامجها التدريبية كما في دراسة اليوسف والعريفي (٢٠١٥).
٣. معظم الدراسات السابقة كان مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس، مما يؤكد أنهم من أهم الفئات في الجامعات التي تحتاج إلى تدريب مستمر للحصول على المخرجات التي تتفق مع متطلبات سوق العمل المتغيرة، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اختيارها أعضاء هيئة التدريس كعينة للدراسة.
٤. أجمعت جميع الدراسات السابقة أن من أهم العوامل في نجاح عملية التدريب هو تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بدقة حتى يتحقق الهدف من التدريب.
٥. أكدت معظم الدراسات أن من أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات هو التدريب على استخدام التقنية الحديثة في جامعات التعليم العالي كما في دراسة آل مسعد (١٤٣٣هـ)، ودراسة تريل (Tyrrell,2015)، ودراسة المرشد (٢٠١٥)، والحاتمي ومعمر والمهدي (Al-Hattami & Muammar & Elmahdi, 2013)، والسديري، وآل الشيخ، ومتولي، واسماعيل، وأبو هاشم (٢٠١٣).

٦. أوضحت الدراسات أهمية تقييم البرامج التدريبية، وان التقييم للبرامج يعتبر من أقصر الطرق لدخول الجامعات السعودية في التصنيفات العالمية كما في دراسة الصقيري والمحيميد (٢٠١٧).

استنادا لما تقدم عرضه من دراسات؛ فان الباحثة تستنتج ضرورة إجراء الدراسة الحالية وهي: تصور مقترح لإنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف؛ حتى يتم التخطيط السنوي للبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفقا لاحتياجاتهم التدريبية.

منهج البحث:

المنهج المناسب للبحث الحالي هو المنهج الوصفي، وتم استخدام نوعان من المنهج الوصفي وهما:

- المنهج الوصفي المسحي: لمعرفة البرامج التدريبية الهامة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية، مستوى مناسبة برامج التدريب المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم.

- المنهج الوصفي المقارن: لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على محاور الاستبيان ومجالاتها حسب متغيرات (الجنس-الجنسية-نوع الكلية-سنوات الخدمة في جامعة الطائف-الرتبة الأكاديمية-الوظيفة-عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها في الجامعة).

مجتمع البحث :

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء/عضوات هيئة التدريس بجامعة الطائف في المقر الرئيس(الحوية)، والبالغ عددهم (١١٢٩) عضو/عضوه وفقا للإحصائيات الواردة من إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف خلال الفصل الدراسي الأول ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

جدول (١):

إحصائية مجتمع الدراسة

المجموع	الرتبة الأكاديمية						الكلية	الجنس
	أستاذ مساعد		أستاذ مشارك		أستاذ			
	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي		
٣٠٢	١٠١	٨١	٥٥	٣١	٩	٢٥	إنسانية	ذكر
٤٨٠	١٩٦	١٠٠	١٠٢	٣٧	٣٠	١٥	علمية	
٧٨٢	٢٩٧	١٨١	١٥٧	٦٨	٣٩	٤٠	المجموع	
١٧٦	٧٤	٧٨	١٦	٤	٠	٤	إنسانية	أنثى
١٧١	٩٣	٣٩	٢٥	١٠	٢	٢	علمية	
٣٤٧	١٦٧	١١٧	٤١	١٤	٢	٦	المجموع	
١١٢٩	٤٦٤	٢٩٨	١٩٨	٨٢	٤١	٤٦	المجموع	

عينة البحث :

لضمان تمثيل مجتمع البحث تمثيلاً جيداً، تم اختيار عينة طبقية عشوائية متناسبة من أعضاء هيئة التدريس، بنسبة (١٥%) من حجم مجتمع البحث، بلغت (١٧٠) عضو/عضوه هيئة تدريس، على النحو التالي:

المجموع	الرتبة الأكاديمية						الكلية	الجنس
	أستاذ مساعد		أستاذ مشارك		أستاذ			
	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي		
٤٥.٣	١٥.١٥	١٢.١٥	٨.٢٥	٤.٦٥	١.٣٥	٣.٧٥	إنسانية	ذكر
٧٢	٢٩.٤	١٥	١٥.٣	٥.٥٥	٤.٥	٢.٢٥	علمية	
١١٧.٣	٤٤.٥٥	٢٧.١٥	٢٣.٥٥	١٠.٢	٥.٨٥	٦	المجموع	
٢٦.٤	١١.١	١١.٧	٢.٤	٠.٦	٠	٠.٦	إنسانية	أنثى
٢٥.٦٥	١٣.٩٥	٥.٨٥	٣.٧٥	١.٥	٠.٣	٠.٣	علمية	
٥٢.٠٥	٢٥.٠٥	١٧.٥٥	٦.١٥	٢.١	٠.٣	٠.٩	المجموع	
١٦٩.٣٥	٦٩.٦	٤٤.٧	٢٩.٧	١٢.٣	٦.١٥	٦.٩	المجموع	

أداة البحث:

تم استخدام الاستبيان كأداة للبحث، وتم تحديد أهداف الاستبيان في معرفة البرامج التدريبية الهامة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، تطلعات أعضاء هيئة

التدريس بجامعة الطائف لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكون أكثر فاعلية، مستوى مناسبة برامج التدريب المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم. وتم الإطلاع على الدوريات والمجلات التربوية والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة البحث الحالي، كذلك التواصل/مقابلة مجموعة من ذوي/ذوات الاختصاص في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم في بناء محاور/مجالات الاستبيان. وقبل التطبيق على العينة النهائية تم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان والتي تمثلت في الصدق والثبات.

صدق الأداة :

تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين: الأولى صدق المحكمين، والثانية صدق الاتساق الداخلي.

صدق المحكمين:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كل من جامعة الطائف، جامعة أم القرى وتم توجيه خطاب للمحكمين موضحا به مشكلة وأهداف البحث وتساؤلاته، ذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة، ووضوحها، وانتمائها للمحور/للمجال الذي تقيسه، وسلامة الصياغة اللغوية، وكذلك النظر في تدرج المقياس ومدى ملائمته. وبناء على آراء المحكمين حول مدى مناسبة الاستبانة لأهداف البحث، ووفقا لتوجيهاتهم ومقترحاتهم تم تعديل صياغة بعض العبارات لغويا، وإضافة وحذف بعضها ليصبح عدد العبارات في الاستبانة (٧٧) عبارة.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق أداة البحث من خلال تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية من (٣٠) عضو/عضوة هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائيا، وتم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وفيما يلي عرض لنتائج صدق الاتساق الداخلي:

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

المحور	المجال	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط

المحور	المجال	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
الأول	الأول	١	٠.٧١	٢	٠.٦٧	٣	٠.٦٦	٤	٠.٦٧	٥	٠.٧٤		
	الثاني	٦	٠.٦٦	٧	٠.٦٨	٨	٠.٦٧	٩	٠.٦٨	١٠	٠.٧٠		
	الثالث	١١	٠.٦٨	١٢	٠.٧٥	١٣	٠.٧٢	١٤	٠.٦٩	١٥	٠.٦٦		
الثاني	الأول	١٦	٠.٧٢	١٧	٠.٦٨	١٨	٠.٧٠	١٩	٠.٦٨	٢٠	٠.٦٨	٢١	٠.٧٠
		٢٢	٠.٦٩	٢٣	٠.٧٣								
	الثاني	٢٤	٠.٦٦	٢٥	٠.٧١	٢٦	٠.٦٥	٢٧	٠.٧١	٢٨	٠.٦٩	٢٩	٠.٦٥
		٣٠	٠.٧٣	٣١	٠.٦٦								
	الثالث	٣٢	٠.٦٨	٣٣	٠.٦٨	٣٤	٠.٧٥	٣٥	٠.٦٨	٣٦	٠.٦٧	٣٧	٠.٧٥
		٣٨	٠.٧٠										
الرابع	٣٩	٠.٦٥	٤٠	٠.٧١	٤١	٠.٦٦	٤٢	٠.٧٢	٤٣	٠.٦٦	٤٤	٠.٧٤	
الثالث	الأول	٤٥	٠.٧٤	٤٦	٠.٦٨	٤٧	٠.٧٣	٤٨	٠.٦٥	٤٩	٠.٧١	٥٠	٠.٦٧
	الثاني	٥١	٠.٦٩	٥٢	٠.٦٧	٥٣	٠.٦٧	٥٤	٠.٦٩	٥٥	٠.٧٢	٥٦	٠.٦٨
	الثالث	٥٧	٠.٧٠	٥٨	٠.٦٥	٥٩	٠.٧٥	٦٠	٠.٧١	٦١	٠.٦٦	٦٢	٠.٦٩
		٦٣	٠.٦٧										
	الرابع	٦٤	٠.٦٥	٦٥	٠.٧٠	٦٦	٠.٦٥	٦٧	٠.٧٤	٦٨	٠.٧١	٦٩	٠.٦٨
		٧٠	٠.٧٢										
	الخامس	٧١	٠.٧٠	٧٢	٠.٦٦	٧٣	٠.٧٤	٧٤	٠.٧١	٧٥	٠.٦٨	٧٦	٠.٦٥
٧٧		٠.٦٦											

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠.٦٥) إلى (٠.٧٥)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه.

ثبات الأداة

تم التأكد من ثبات الاستبيان بطريقة الفاكرونباخ وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٤)

حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ

معامل	المجال	المحور
٠.٩١	الأول: تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية	الأول: البرامج التدريبية
٠.٨٨	الثاني: استفادة هيئة التدريس	
٠.٩٠	الثالث: معوقات الاستفادة	
٠.٨٩	الأول: إدارة المركز	الثاني: مركز التدريب
٠.٩٢	الثاني: خصائص المدربين	
٠.٩٠	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	
٠.٨٩	الرابع: خصائص بيئة التدريب	
٠.٨٨	الأول: الاحتياجات التدريسية	الثالث: الاحتياجات التدريبية
٠.٩٣	الثاني: الاحتياجات التقنية	
٠.٩٠	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية	
٠.٩١	الرابع: احتياجات قيادية	
٠.٨٩	الخامس: احتياجات خدمة المجتمع	

تراوحت قيم معاملات الفاكرونباخ من (٠.٨٨ - ٠.٩٣) وجميع هذه القيم مرتفعة وتشير إلى تمتع أداة البحث بدرجة عالية من الثبات.

الاستبيان في صورته النهائية:

الجزء الأول : عبارة عن بيانات شخصية عن عينة البحث من حيث (الجنس - الجنسية - نوع الكلية - عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف - الرتبة الأكاديمية - الوظيفة - عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها في الجامعة).

الجزء الثاني : اشتمل على (٧٧) عبارة توزعت على (٣) محاور، (١٢) مجال كالتالي:

جدول (٥)

محاور ومجالات وعبارات الاستبيان

المحور	المجال	العبارات
الأول: البرامج التدريبية عبارة (١٥)	الأول: تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية	من ١ - ٥
	الثاني: استفادة هيئة التدريس من البرامج	من ٦ - ١٠
	الثالث: معوقات الاستفادة	من ١١ - ١٥
الثاني: مركز التدريب عبارة (٢٩)	الأول: إدارة المركز	من ١٦ - ٢٣
	الثاني: خصائص المدربين	من ٢٤ - ٣١
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	من ٣٢ - ٣٨
	الرابع: خصائص بيئة التدريب	من ٣٩ - ٤٤
الثالث: الاحتياجات التدريبية عبارة (٣٣)	الأول: الاحتياجات التدريسية	من ٤٥ - ٥٠
	الثاني: الاحتياجات التقنية	من ٥١ - ٥٦
	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية	من ٥٧ - ٦٣
	الرابع: احتياجات قيادية	من ٦٤ - ٧٠
	الخامس: احتياجات خدمة المجتمع	من ٧١ - ٧٧

تصحيح أداة البحث:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لتصحيح استجابات عينة البحث على الاستبيان بحيث تعطى الدرجة (٥) للاستجابة (أوافق بشدة) الدرجة (٤) للاستجابة (أوافق) الدرجة (٣) للاستجابة (إلى حد ما) الدرجة (٢) للاستجابة (لا أوافق) الدرجة (١) للاستجابة (لا أوافق بشدة). وفقا للمقياس الخماسي تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة الاستجابة:

مدى الاستجابة = أعلى درجة - أقل درجة = ٥ - ١ = ٤

طول الفئة = مدى الاستجابة / عدد فئات الاستجابة = ٤ / ٥ = ٠.٨

جدول (٦)

معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة

الاستجابة		المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	لا أوافق بشدة	١ - أقل من ١.٨١
منخفضة	لا أوافق	١.٨١ - أقل من ٢.٦١
متوسطة	إلى حد ما	٢.٦١ - أقل من ٣.٤١
عالية	أوافق	٣.٤١ - أقل من ٤.٢١
عالية جدا	أوافق بشدة	٤.٢١ - ٥

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات البحث تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. المتوسط الحسابي لحساب متوسط استجابات عينة البحث لكل عبارة.
٢. الانحراف المعياري لمعرفة مدي تشتت استجابات عينة البحث عن المتوسط الحسابي
٣. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة البحث حسب متغيرات (الجنس-الجنسية-نوع الكلية-عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف- الوظيفة).
٤. إختبار كروسكال والس للمقارنة بين متوسطات الرتب لاستجابات عينة البحث حسب متغير الرتبة الأكاديمية.
٥. اختبار مان وتي للمقارنة بين متوسطات الرتب لاستجابات عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية التي تم الإلتحاق بها في الجامعة.

نتائج البحث:

تم عرض نتائج البحث ومناقشتها والسعي في تفسيرها من خلال أدبيات الإطار النظري والدراسات السابقة وخبرة الباحثة في مجال عملها، على النحو التالي:

السؤال الأول: ما مستوى مناسبة برامج التدريب المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث على عبارات كل مجال من مجالات المحور الأول (تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة، معوقات الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس) أيضا حساب المتوسط الحسابي العام لكل مجال على حدة، وكانت النتائج كالتالي:

المجال الأول: تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس

جدول (٧):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول للبرامج التدريبية
تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
١	تدعم مهارات عملي.	٣.٩٨	٠.٨٦	عالية
٢	تناسب تخصصي العلمي.	٣.٧٧	٠.٨٣	عالية
٤	تشعري بالرضا تجاه ما تقدمه لنا الجامعة في جانب التدريب.	٣.٧٤	٠.٨٤	عالية
٥	تعتمد على الجانب التطبيقي.	٣.٣٩	٠.٧٩	متوسطة
٣	تقدم معلومات حديثة في تخصصي.	٣.٣٨	٠.٧٧	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الأول	٣.٦٥	٠.٧٦	عالية

تشير نتائج جدول (٧) أن مستوى تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (٣.٦٥) وبمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (٣.٣٨) للعبارة (٣) " تقدم معلومات حديثة في تخصصي" إلى (٣.٩٨) للعبارة (١) وهي "تدعم مهارات عملي"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية) على (٣) عبارات، وبدرجة (متوسطة) على (٢) عبارة.

المجال الثاني: استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة لهم

جدول (٨):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني للبرامج التدريبية
استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة لهم بجامعة الطائف

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
١٠	تعالج نقاط الضعف في وظيفتي الحالية.	٣.٧٧	٠.٩٦	عالية
٦	تطور المهارات التي يتطلبها عملي.	٣.٤٩	٠.٩٤	عالية
٨	تمكنني من استخدام الأجهزة الحديثة في العمل.	٣.٤٧	٠.٩٤	عالية
٩	تساعد في ترقيتي العلمية.	٣.٤١	٠.٩٥	عالية
٧	تطلعي على المستجدات في مجال عملي.	٣.٣٧	٠.٩٥	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الثاني	٣.٥٠	٠.٩١	عالية

يلاحظ من نتائج جدول (٨) أن مستوى استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة لهم بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (٣.٥٠) وبتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (٣.٣٧) للعبارة (٧) " تطلعي على المستحدث في مجال عملي" إلى (٣.٧٧) للعبارة (١٠) وهي " تعالج نقاط الضعف في وظيفتي الحالية"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية) على (٤) عبارات، وبدرجة (متوسطة) على (١) عبارة.

المجال الثالث: معوقات استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة لهم

جدول (٩):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث للبرامج التدريبية

معوقات استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة لهم بجامعة الطائف

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
١٢	لا يوجد تنسيق بين الجامعات ومؤسسات المجتمع في تصميم البرامج.	٤.٤٢	٠.٧٥	عالية جدا
١٤	عدم استطاعتي على حضور البرنامج كاملا.	٣.٤٤	٠.٧٤	عالية
١١	لا يتوفر التخصص الدقيق للمدربين في مجال البرنامج المقدم.	٣.٣٧	٠.٧٧	متوسطة
١٣	يستخدم المدربين وسيلة واحدة في عرض البرنامج.	٣.٣٦	٠.٨٣	متوسطة
١٥	تقتصر البرامج التدريبية على الجانب النظري الأكاديمي.	٣.٣٢	٠.٧٧	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الثالث	٣.٥٨	٠.٦٢	عالية

يتبين من نتائج جدول (٩) أن مستوى معوقات استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة لهم بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (٣.٥٨) وبتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (٣.٣٢) للعبارة (١٥) " تقتصر البرامج التدريبية على الجانب النظري الأكاديمي" إلى (٤.٤٢) للعبارة (١٢) وهي "لا يوجد تنسيق بين الجامعات ومؤسسات المجتمع في تصميم البرامج"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (١) عبارة، وبدرجة (عالية) على (٢) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (٣) عبارات.

ومن النتائج السابقة لمجالات المحور الأول فان ذلك مؤشر جيد إلى أن البرامج التدريبية المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف يخطط لها من قبل عمادة التطوير الجامعي ومناسبة للاحتياجات التدريبية للأعضاء، ويتم الاستفادة منها بصورة كبيرة، ولكن قد تحتاج إلى التطوير، وقد يتبادر إلى الذهن كيف تكون الاستفادة من البرامج التدريبية عالية، وفي نفس الوقت المعوقات عالية؛ وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع مجال المعوقات بصفة عامة التي تواجه هذه البرامج في حرص الأعضاء وادراكهم لأهمية تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ورغبتهم في الاستفادة العالية جدا من البرامج التدريبية، وبالتالي تمت الاستجابة العالية جدا لأبرز تلك المعوقات وهي ضعف التنسيق بين الجامعات ومؤسسات المجتمع في تصميم البرامج ، وباستجابة عالية لضرورة التخفيف من الأعباء الإدارية كاللجان وغيره حتى يتمكن الأعضاء من حضور البرنامج كاملا.

مما سبق تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المرشد (٢٠١٥) التي أشارت إلى مناسبة مستوى الدورات التدريبية لطبيعة الوظائف لمنسوبي جامعة الحدود الشمالية بدرجة عالية، كما تتفق مع نتائج دراسة الفضلي (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس أكثر الشرائح استفادة من البرامج التدريبية في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز. وهذا ما أكدته نتائج دراسة معوض (٢٠١٣) بان نجاح البرامج التدريبية يتطلب تكاملا بين مكونات العملية التدريبية في جامعة القصيم. كما تتفق مع نتائج دراسة السيد (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أن التدريب الأكاديمي احدث تطورا ايجابيا عاليا في قدرات المعلم الجامعي بجامعة الفيوم. وكذلك تتفق مع نتائج دراسة جنيدابي وآخرون (٢٠١٥) التي أشارت إلى فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس واستفادتهم من البرنامج في كلية التربية والعلوم بالخرمة. وأخيرا تتفق مع نتائج دراسة اليوسف والعريفي (٢٠١٥) التي أشارت إلى تطبيق عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود لمعايير إدارة الجودة الشاملة بدرجة عالية، وذلك يؤكد أن مستوى البرامج التدريبية واستفادة منسوبي الجامعة يمثل درجة عالية. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المدهون وسعدية (٢٠٠٨) التي أشارت إلى أن إدارة الكليات التقنية تبدي اهتماما ضعيفا في تقييم العملية التدريبية؛ وبالتالي لا تحدث الاستفادة المرجوة منها لمنسوبي الكلية.

السؤال الثاني: ما تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث على عبارات كل مجال من مجالات المحور الثاني (إدارة المركز، خصائص المدربين، محتوى البرامج التدريبية، خصائص بيئة التدريب) كذلك حساب المتوسط الحسابي العام لكل مجال على حدة، وكانت النتائج كالتالي:

المجال الأول: إدارة المركز

جدول (١٠):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول لمركز التدريب
إدارة المركز

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
١٦	تضع أهداف واضحة لمركز التدريب.	٤.٩٢	٠.٨٦	عالية جدا
١٨	تعتمد نظام لتقييم المتدربين لأداء إدارة المركز.	٤.٧٩	٠.٧٢	عالية جدا
١٩	تتضمن خطة التدريب برامج تقابل احتياجات الأعضاء.	٤.٧٥	٠.٨٢	عالية جدا
٢٢	تشتراط أن يكون المدرب مؤهل في مجال تخصص البرنامج.	٤.٧٢	٠.٨٣	عالية جدا
٢١	تتقبل اقتراحات المتدربين.	٤.٦٨	٠.٧١	عالية جدا
٢٣	تقدم للمتدربين تغذية راجعة لمعرفة اثر كفاءة البرنامج المقدم لهم.	٤.٦٦	٠.٨٤	عالية جدا
١٧	تصمم إجراءات التسجيل الالكتروني للبرامج بطريقة سهلة.	٤.١١	٠.٨٠	عالية
٢٠	تضع نظام لاستقبال شكاوي المتدربين.	٣.٧٢	٠.٨٥	عالية
	المتوسط العام للمجال الأول	٤.٥٤	٠.٧٠	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١٠) أن مستوى تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لإدارة مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٥٤) وبتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٣.٧٢) للعبارة (٢٠) " تضع نظام لاستقبال شكاوي المتدربين" إلى (٤.٩٢) للعبارة (١٦) وهي " تضع أهداف واضحة لمركز التدريب"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (٦) عبارات، وبدرجة (عالية) على (٢) عبارة.

المجال الثاني: خصائص المدربين

جدول (١١):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني لمركز التدريب

خصائص المدربين

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٢٤	يتحدث بوضوح.	٤.٨	٠.٧١	عالية جدا
٢٥	يوصل المعلومات للمتدربين بطريقة سلسلة.	٤.٧٧	٠.٦٤	عالية جدا
٢٦	يراعي الفروق الفردية بين المتدربين.	٤.٦٨	٠.٧١	عالية جدا
٢٧	يلتزم بوقت البرنامج التدريبي.	٤.٦٢	٠.٧٥	عالية جدا
٣٠	يقيم المتدربين بأساليب فعالة.	٤.٤٣	٠.٧٠	عالية جدا
٣١	يتميز بنفس الدرجة العلمية للمشاركين أو أعلى.	٤.٤٢	٠.٦٦	عالية جدا
٢٨	يهتم باستفسارات المتدربين.	٤.١٧	٠.٧٠	عالية
٢٩	يقدم البرنامج خبير أجنبي متخصص في المجال العلمي للبرنامج.	٣.٣٥	٠.٦٥	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الثاني	٤.٤١	٠.٦٥	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١١) أن مستوى تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لخصائص المدربين في مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٤١) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٣.٣٥) للعبارة (٢٩) "يقدم البرنامج خبير أجنبي متخصص في المجال العلمي للبرنامج" إلى (٤.٨٠) للعبارة (٢٤) وهي "يتحدث بوضوح"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (٦) عبارات، وبدرجة (عالية) على (١) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (١) عبارة.

المجال الثالث: محتوى البرامج التدريبية

جدول (١٢):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث لمركز التدريب

محتوى البرامج التدريبية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٣٢	تثري المعرفة العلمية والتطبيقية معا للأستاذ الجامعي.	٤.٩١	٠.٨١	عالية جدا
٣٣	تمكن من إتقان ممارسة المهارات الإشرافية في وقت أقل.	٤.٤٥	٠.٧٥	عالية جدا
٣٦	يسمح محتوى البرنامج باستخدام أساليب تدريب حديثة.	٤.٤٥	٠.٧٦	عالية جدا
٣٤	تجعل المشارك أكثر قدرة على استخدام التكنولوجيا.	٤.٤٥	٠.٨٢	عالية جدا
٣٧	تقويم المتدربين لمحتوى البرنامج التدريبي.	٤.٤٤	٠.٨٧	عالية جدا
٣٨	يتناسب عدد أيام البرنامج التدريبي مع محتواه.	٤.٣٨	٠.٨٤	عالية جدا
٣٥	تشمل البرامج التدريبية جميع التخصصات.	٤.٢٥	٠.٨٢	عالية جدا
	المتوسط العام للمجال الثالث	٤.٤٨	٠.٧٠	عالية جدا

من نتائج جدول (١٢) يلاحظ أن مستوى تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمحتوى البرامج التدريبية في مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٤٨) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٤.٢٥) للعبارة (٣٥) " تشمل البرامج التدريبية جميع التخصصات" إلى (٤.٩١) للعبارة (٣٢) وهي " تثرى المعرفة العلمية والتطبيقية معا للأستاذ الجامعي"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على جميع العبارات.

المجال الرابع: خصائص بيئة التدريب

جدول (١٣):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع لمركز التدريب

خصائص بيئة التدريب

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٤٣	يتوفر إضاءة جيدة في قاعات التدريب.	٤.٥٩	٠.٧٩	عالية جدا
٤١	تتوفر في قاعات التدريب مقاعد مريحة.	٤.٥٦	٠.٦٥	عالية جدا
٤٢	يوجد لوحات إرشادية لمقر البرنامج ووقته وعنوانه.	٤.٥٥	٠.٦٨	عالية جدا
٤٤	تشعر المتدربين بالرضا عن البرامج التدريبية المقدمة لهم.	٤.٥	٠.٧٧	عالية جدا
٣٩	تلائم قاعات التدريب عدد المتدربين.	٤.٤٨	٠.٧٤	عالية جدا
٤٠	تتضمن أجهزة تدريبية حديثة.	٤.٤٢	٠.٧٦	عالية جدا
	المتوسط العام للمجال الرابع	٤.٥٢	٠.٦٩	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١٣) أن مستوى تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لخصائص بيئة التدريب في مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٥٢) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٤.٤٢) للعبارة (٤٠) "تتضمن أجهزة تدريبية حديثة" إلى (٤.٥٩) للعبارة (٤٣) وهي " يتوفر إضاءة جيدة في قاعات التدريب"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على جميع العبارات.

ومما سبق من النتائج لمجالات المحور الثاني قد يرجع ذلك إلى طموحات وأمال أعضاء هيئة التدريس في إنشاء مركز نموذجي لتطوير مهاراتهم بجامعة الطائف، وربما وجود بعض العبارات التي كانت بدرجة (عالية) في المحور الثاني "المجال الأول" كعبارة رقم (١٧) "تصمم إجراءات التسجيل الالكتروني للبرامج بطريقة سهلة". وعبارة رقم (٢٠) "تضع نظام لاستقبال شكاوي المتدربين". وأيضاً المحور الثاني "المجال الثاني" عبارة رقم (٢٨) "يهتم باستفسارات المتدربين". فقد تكون إجراءات متوفرة في البرامج التدريبية المقامة في الجامعة، أما بالنسبة للدرجة المتوسطة في "المجال الثاني" عبارة (٢٩) "يقدم البرنامج خبير أجنبي متخصص في المجال العلمي للبرنامج" فقد يرجع ذلك إلى أن جامعة الطائف يتوفر فيها مدرّبين على قدر عالي من الاحترافية وكذلك يزورها مدرّبين أجانب متخصصين في البرامج التدريبية فلم يكن ذلك على قدر عالي من الطموحات التي يأملون بها.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الفضلي (٢٠١٣) التي أشارت إلى ضرورة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى البرامج التدريبية، ومستوى الأداء التدريبي، والبيئة التدريبية للوحدة في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، وهذا ما يؤكد ضرورة تحقيق الطموحات العالية جداً لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، بوضع تصور مقترح لإنشاء مركز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس. كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كوغان وكونفرتي ويرانبيو ولوبيست وهولمبو (Kogan& Conforti& Bernabeo& Jobst& Holmboe, 2015) التي أكدت على المنهج الايجابي كمحتوى للبرامج التدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس على التقييم في مكان العمل.

السؤال الثالث: ما البرامج التدريبية المهمة (الاحتياجات التدريبية) لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث على عبارات كل مجال من مجالات المحور الثالث (الاحتياجات التدريسية، الاحتياجات التقنية، الاحتياجات البحثية والإشرافية، احتياجات قيادية، احتياجات خدمة المجتمع) كذلك حساب المتوسط الحسابي العام لكل مجال على حدة، وكانت النتائج كالتالي:

المجال الأول: الاحتياجات التدريسية

جدول (١٤):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول للاحتياجات التدريسية
الاحتياجات التدريسية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٥٠	قياس مهارات التفكير العليا لدى الطلبة.	٤.٥٦	٠.٩١	عالية جدا
٤٦	تنمية أساليب حديثة في تقويم أداء الطلبة.	٤.٥١	٠.٨٧	عالية جدا
٤٩	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقررات.	٤.٥١	٠.٨٨	عالية جدا
٤٧	تحديد كيفية التعامل مع أنماط الطلاب.	٤.٤٨	٠.٨٦	عالية جدا
٤٨	استثارة دافعية الطلبة لموضوعات المحاضرات.	٤.٠٢	٠.٩٢	عالية
٤٥	تأثير التفكير الإبداعي في تصميم الوسائل التعليمية.	٣.٩١	٠.٩٩	عالية
	المتوسط العام للمجال الأول	٤.٣٣	٠.٨١	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١٤) أن مستوى الاحتياجات التدريسية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٣٣) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٣.٩١) للعبارة (٤٥) " تأثير التفكير الإبداعي في تصميم الوسائل التعليمية " إلى (٤.٥٦) للعبارة (٥٠) وهي " قياس مهارات التفكير العليا لدى الطلبة"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (٤) عبارات، وبدرجة (عالية) على (٢) عبارة.

وقد يعزى ذلك إلى أن البرامج الخاصة بالتدريس وأساليبه وتقويم الطلاب وقياس مهارات التفكير العليا، والاستفادة من تحليل نتائج الاختبارات في تطوير المقررات وأنماط التفاعل مع الطالب الجامعي يحتاج إلى المزيد من التخطيط للبرامج الخاصة بها في جامعة الطائف وتطويرها، مما يجعل الاحتياجات التدريسية عالية جدا.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من : أبو العنين (Abouelenein, 2016) التي أشارت إلى الحاجة للبرامج التدريبية في مهارات التدريس الجامعي بالجامعات السعودية، ودراسة تريل (Tyrrell, 2015) التي أشارت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس للبرامج التدريبية لتحسين مهارات التدريس باستخدام التكنولوجيا، ودراسة الحاتمي ومعمر والمهدي (Al-Hattami & Muammar & Elmahdi, 2013) التي أشارت إلى الحاجة الكبيرة لتوفير برامج تطوير المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة السعودية من خلال تصميم للمناهج الدراسية. ودراسة السديري، وآل الشيخ، ومتمولي، واسماعيل، وأبو هاشم(٢٠١٣) التي أشارت إلى أن من ابرز الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج، ودراسة العنزي(٢٠١٠) التي أشارت إلى الاحتياجات التدريبية التي حظيت بدرجة عالية، ومنها: كفايات المهارات التدريسية في الجامعات الناشئة.

المجال الثاني: الاحتياجات التقنية

جدول (١٥):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني للاحتياجات التدريبية
الاحتياجات التقنية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٥٦	تهيئة البيئة التعليمية المناسبة لدمج التقنية في التعليم.	٤.٥٨	٠.٨٠	عالية جدا
٥٤	تدريب الطلبة على استخدام التكنولوجيا	٤.٥٦	٠.٨٨	عالية جدا
٥١	إعداد مقررات الكترونية.	٤.٠٩	٠.٨٢	عالية
٥٣	استخدام استراتيجيات التدريس اللازمة لتحقيق أهداف المقررات الالكترونية.	٤.٠٩	٠.٩٧	عالية
٥٢	استخدام الفصول الدراسية الافتراضية.	٣.٩٤	٠.٨٧	عالية
٥٥	تميز أساليب التواصل مع الطلبة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.	٣.٣٥	٠.٨٨	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الثاني	٤.١٠	٠.٨٢	عالية

تشير نتائج جدول (١٥) أن مستوى الاحتياجات التقنية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (٤.١٠) وبتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (٣.٣٥) للعبارة (٥٥) " تميز أساليب التواصل مع الطلبة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي" إلى (٤.٥٨) للعبارة (٥٦) وهي " تهيئة البيئة التعليمية المناسبة لدمج التقنية في التعليم"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (٢) عبارات، وبدرجة (عالية) على (٣) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (١) عبارة.

وقد يرجع المتوسط العام العالي للاحتياجات التقنية إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس للاحتياج المستمر للبرامج التقنية وتطويرها، ولكن ليس بدرجة عالية جدا نظرا لتركيز جامعة الطائف على هذا الجانب وخاصة تميز أساليب التواصل مع الطلبة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي مما جعل الاحتياج لهذا النوع من البرامج التدريبية متوسطا.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من: أبو العنين (Abouelenein, 2016) التي أشارت إلى الحاجة لتدريب أعضاء هيئة التدريس في ضوء الابتكارات التكنولوجية في الجامعات السعودية، ودراسة الحاتمي ومعمر والمهدي Al- (Hattami & Muammar & Elmahdi, 2013) التي أشارت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس الكبيرة لتوفير برامج تدريب لتطوير المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس استخدام التكنولوجيا في التدريس بالجامعات السعودية، ودراسة السديري، وآل الشيخ، ومتولي، واسماعيل، وأبو هاشم (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن من أبرز الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود تصميم المواقع التعليمية على الانترنت، وتطبيق المعايير المستخدمة في التعليم الالكتروني، ودراسة آل مسعد (١٤٣٣هـ) التي أشارت إلى وجود حاجة تدريبية في كلية التربية بجامعة الملك سعود لاستخدام التقنيات الحديثة في التدريس داخل المحاضرات، والتدريس عن بعد وعبر الانترنت، والتواصل مع الآخرين باستخدام تقنيات التعلم الالكتروني، ودراسة العنزي (٢٠١٠) التي أشارت إلى الاحتياجات التدريبية بالجامعات الناشئة التي حظيت بدرجة عالية، ومنها: كفايات التعلم الالكتروني.

المجال الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية

جدول (١٦):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث للاحتياجات التدريبية
الاحتياجات البحثية والإشرافية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٥٧	استخدام برامج التحليل الإحصائي.	٤.٩٢	٠.٧٩	عالية جدا
٥٩	تطوير مهارات الإشراف على الرسائل العلمية.	٤.٨٨	٠.٨٦	عالية جدا
٦١	تدريب على طرق الترجمة العلمية السليمة.	٤.٨	٠.٨٥	عالية جدا
٦٢	تطوير برامج الدراسات العليا.	٤.١٧	٠.٨٣	عالية
٦٣	تسويق البحوث العلمية.	٤.١٥	٠.٨٨	عالية
٥٨	الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.	٤.١١	٠.٧٠	عالية
٦٠	استخدام قواعد البيانات المختلفة.	٣.٢٨	٠.٨٨	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الثالث	٤.٣٣	٠.٧٩	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١٦) أن مستوى الاحتياجات البحثية والإشرافية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٣٣) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٣.٢٨) للعبارة (٦٠) " استخدام قواعد البيانات المختلفة" إلى (٤.٩٢) للعبارة (٥٧) وهي " استخدام برامج التحليل الإحصائي"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (٣) عبارات، وبدرجة (عالية) على (٣) عبارات، وبدرجة (متوسطة) على (١) عبارة.

وقد يرجع ذلك إلى أن من وظائف أعضاء هيئة التدريس الأساسية بالجامعات البحث العلمي، بالإضافة لوجود برامج للدراسات العليا والحاجة إلى تطوير مهارات الإشراف على الرسائل العلمية في جامعة الطائف، يجعل إدراك أعضاء هيئة التدريس لهذه الاحتياجات عالي جدا.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من: دراسة السديري، وآل الشيخ، ومتولي، واسماعيل، وأبو هاشم (٢٠١٣)، ودراسة الحربي (١٤٣٣هـ) التي أشارت إلى أن من أبرز الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الاحتياجات البحثية، كما اتفقت مع نتائج دراسة الطوخي (٢٠١١) التي أشارت إلى الاحتياجات التدريبية العالية جدا في مجال الإشراف البحثي وتفهم طبيعة عملية الإشراف والتعرف على أخلاقياته.

المجال الرابع: الاحتياجات القيادية

جدول (١٧):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع للاحتياجات التدريبية
الاحتياجات القيادية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٦٨	توظيف تقنيات الاتصال والمعلومات في انجاز الأعمال.	٤.٦٢	٠.٦٤	عالية جدا
٧٠	إدارة الصراع بين المرؤوسين.	٤.٥	٠.٦٣	عالية جدا
٦٩	استخدام الأنماط القيادية المختلفة حسب معطيات الموقف.	٤.٤٧	٠.٥٦	عالية جدا
٦٥	مواجهة ضغوط العمل الإداري.	٤.٤٥	٠.٦٠	عالية جدا
٦٦	الاتصال الإداري الجيد.	٤.٤٣	٠.٦٦	عالية جدا
٦٧	تفعيل طرق حل المشكلات واتخاذ القرارات.	٤.١١	٠.٦٥	عالية
٦٤	إدارة الاجتماعات بفاعلية.	٤.٠٨	٠.٥٧	عالية
	المتوسط العام للمجال الرابع	٤.٣٨	٠.٥٥	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١٧) أن مستوى الاحتياجات القيادية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٣٨) وبتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٤.٠٨) للعبارة (٦٤) "إدارة الاجتماعات بفاعلية" إلى (٤.٦٢) للعبارة (٦٨) وهي "توظيف تقنيات الاتصال والمعلومات في انجاز الأعمال"، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على (٥) عبارات، وبدرجة (عالية) على (٢) عبارة.

وقد يرجع المتوسط العام للمجال العالي جدا إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، والأعضاء المكلفين بالأعمال الإدارية بصفة خاصة إلى ضرورة البرامج التدريبية في القيادة والاهتمام بتوظيف تقنيات الاتصال والمعلومات في انجاز الأعمال، حيث كان الاحتياج لبرامج تدريبية في هذا المجال الترتيب الأول نظرا لأهمية التقنية في العصر الحالي، والاعتماد عليها في انجاز المعاملات الإدارية.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحربي (١٤٣٣هـ) التي أشارت إلى أن من أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في مجال العمل الإداري تفعيل الإدارة الالكترونية، كما تتفق مع نتائج دراسة العودة (٢٠١٣) التي أشارت إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس المكلفين بعمل إداري (رؤساء الأقسام) إلى التطوير المهني بدرجة كبيرة في عدد من الأعمال الإدارية، كما تتفق مع نتائج دراسة السديري، وآل الشيخ، ومتولي، واسماعيل، وأبو هاشم (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن من أبرز الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من المهارات القيادية والإدارية: إعداد الخطط الإستراتيجية، وإدارة ضغوط العمل.

المجال الخامس: الاحتياجات لتقديم الخدمات للمجتمع

جدول (١٨):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع للاحتياجات التدريبية للاحتياجات لتقديم الخدمات للمجتمع

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
٧٧	الاتصال بالخبراء للإسهام في برامج خدمة المجتمع.	٤.٦٦	٠.٧٣	عالية جدا
٧٢	إدارة المشروعات البحثية في المجتمع.	٤.٦٤	٠.٦٨	عالية جدا
٧١	توجيه الأبحاث العلمية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع.	٤.٦٣	٠.٧١	عالية جدا
٧٣	تقديم الاستشارات الفنية والخدمات العلمية للمجتمع.	٤.٦٢	٠.٦٩	عالية جدا
٧٥	إعداد الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع.	٤.٦٢	٠.٧٥	عالية جدا
٧٦	تحديث برامج خدمة المجتمع للاستفادة من التقنيات الحديثة.	٤.٥٦	٠.٧٣	عالية جدا
٧٤	تطبيق نتائج الأبحاث على المجتمع.	٤.٥٥	٠.٧٥	عالية جدا
	المتوسط العام للمجال الخامس	٤.٦١	٠.٦٩	عالية جدا

تشير نتائج جدول (١٨) أن مستوى الاحتياجات لتقديم الخدمات للمجتمع لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (٤.٦١) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (٤.٥٥) للعبارة (٧٤) " تطبيق نتائج الأبحاث على المجتمع " إلى (٤.٦٦) للعبارة (٧٧) وهي " الاتصال بالخبراء للإسهام في برامج خدمة المجتمع "، وكانت الاستجابات بدرجة (عالية جدا) على جميع العبارات.

وقد يرجع ارتفاع المتوسط العام لاحتياجات تقديم الخدمة في المجتمع إلى عالياه جدا نظرا لأهمية البرامج التدريبية في هذا الجانب فتقديم الخدمات للمجتمع عنصر مهم جدا من عناصر التنمية المستدامة، خاصة في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ ليكون المجتمع زاخر بقيم الخير وحب التكافل، والدولة داعمة ومحفزة ومشجعة على تطوير هذا الجانب، والارتقاء به؛ لإدراكها العميق لأهميته ودوره التنموي، ومردودة الفاعل في تطوير المجتمع وخدمة الاقتصاد الوطني.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحربي(١٤٣٣هـ) التي أشارت إلى أن من أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في مجال خدمة المجتمع تحديد المشكلات المجتمعة وتحليل مدى ارتباطها بالتخصص، وتقديم الاستشارات العلمية لهيئات المجتمع، كما تتفق مع نتائج دراسة أبو العينين(2016, Abouelenein) التي أشارت للحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال خدمة المجتمع.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس- الجنسية - نوع الكلية - عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف-الرتبة الأكاديمية-الوظيفة - عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها في الجامعة؟

أولاً: المقارنة حسب الجنس

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنس، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٩):

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب الجنس

المحور	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	
الأول: البرامج التدريبية	الأول: تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية	ذكر	١١٧	٣.٥٥	٠.٦٦	٢.٧٩	١٦٨	٠.٠١	
		أنثى	٥٣	٣.٨٩	٠.٩٢				
	الثاني: استفادة هيئة التدريس	ذكر	١١٧	٣.٥٥	٠.٨٧	٠.٩٧	١٦٨	٠.٣٣	
		أنثى	٥٣	٣.٤٠	١.٠١				
	الثالث: معوقات الاستفادة	ذكر	١١٧	٣.٥٤	٠.٥٧	٠.٧٥	١٦٨	٠.٢٢	
		أنثى	٥٣	٣.٦٧	٠.٧٢				
الثاني: مركز التدريب	الأول: إدارة المركز	ذكر	١١٧	٤.٥٣	٠.٧٣	٠.٤٤	١٦٨	٠.٦٦	
		أنثى	٥٣	٤.٥٨	٠.٦٢				
	الثاني: خصائص المدربين	ذكر	١١٧	٤.٤٥	٠.٦٣	١.٢٤	١٦٨	٠.٢٢	
		أنثى	٥٣	٤.٣٢	٠.٦٨				
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	ذكر	١١٧	٤.٤٦	٠.٧١	٠.٦٢	١٦٨	٠.٥٤	
		أنثى	٥٣	٤.٥٣	٠.٦٨				
	الرابع: خصائص بيئة التدريب	ذكر	١١٧	٤.٤٥	٠.٧٢	١.٩٠	١٦٨	٠.٠٦	
		أنثى	٥٣	٤.٦٦	٠.٥٩				
	الثالث: الاحتياجات التدريبية	الأول: الاحتياجات التدريسية	ذكر	١١٧	٤.٢٨	٠.٨٤	١.١٦	١٦٨	٠.٢٥
			أنثى	٥٣	٤.٤٤	٠.٧٣			
		الثاني: الاحتياجات التقنية	ذكر	١١٧	٤.١٠	٠.٨٦	٠.٠٢	١٦٨	٠.٩٩
			أنثى	٥٣	٤.١٠	٠.٧٢			
الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية		ذكر	١١٧	٤.٢٩	٠.٨٠	١.٠٥	١٦٨	٠.٢٩	
		أنثى	٥٣	٤.٤٢	٠.٧٥				
الرابع: احتياجات قيادية		ذكر	١١٧	٤.٣٠	٠.٥٥	٣.١١	١٦٨	٠.٠٠	
		أنثى	٥٣	٤.٥٧	٠.٤٩				
الخامس: الاحتياجات خدمة المجتمع		ذكر	١١٧	٤.٥٦	٠.٧٧	١.٤٥	١٦٨	٠.١٥	
		أنثى	٥٣	٤.٧٣	٠.٤٦				

تشير نتائج جدول (١٩) أن قيم (ت) تراوحت من (٠.٠٢) إلى (٣.١١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في مجالين فقط وهما: المحور الأول "المجال الأول": تلبية

البرامج للاحتياجات التدريبية، وكانت الفروق لصالح الاناث حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهن (٣.٨٩) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور (٣.٥٥). وفي المحور الثالث "المجال الرابع": الاحتياجات التدريبية القيادية، وكانت الفروق لصالح الاناث حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهن (٤.٥٧) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور (٤.٣٠).

وقد يرجع ذلك الى النظرة السائدة بحرص الاناث على حضور البرامج التدريبية والانضباط وكذلك التطلع للحصول على المناصب القيادية والتدريب على ممارستها مقارنة بالذكور خاصة في ظل رؤية ٢٠٣٠ التي تؤكد على تمكين المراه ودورها التنموي في المجتمع ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل (رؤية للملكة ٢٠٣٠، ١٤٣٧: ١٨).

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في مجالات الاحتياجات التدريبية مع نتائج دراسة العنزي (٢٠١٠) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة تعزى إلى متغيرات الجنس.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية في مجال تلبية البرامج التدريبية مع نتائج دراسة كل من: المرشد (٢٠١٥) التي اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في تلبية البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية تعزى الى متغير الجنس ولصالح الذكور، ودراسة العنزي (٢٠١٠) التي اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية بجامعة الحدود الشمالية تعزى الى متغير الجنس.

ثانيا: المقارنة حسب الجنسية

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنسية، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (٢٠):

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب الجنسية

المحور	المجال	الجنسية	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة	درجات	الدلالة
--------	--------	---------	-------	---------	----------	------	-------	---------

الإحصائية	الحرية	ت	المعياري	الحسابي			
٠٠٤٢	١٦٨	٠.٨١	٠.٧٦	٣.٧١	٦٦	سعودية	الأول: تلبية البرامج للاحتياجات
			٠.٧٦	٣.٦٢	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٤٦	١٦٨	٠.٧٤	٠.٩٨	٣.٤٤	٦٦	سعودية	الثاني: استفادة هيئة التدريس
			٠.٨٧	٣.٥٥	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٣٠	١٦٨	١.٠٤	٠.٦٥	٣.٦٤	٦٦	سعودية	الثالث: معوقات الاستفادة
			٠.٦٠	٣.٥٤	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٤٨	١٦٨	٠.٧٢	٠.٦٣	٤.٥٩	٦٦	سعودية	الأول: إدارة المركز
			٠.٧٣	٤.٥١	١٠٤	غير سعودية	
٠٠١١	١٦٨	١.٥٩	٠.٥٢	٤.٥١	٦٦	سعودية	الثاني: خصائص المدربين
			٠.٧٢	٤.٣٥	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٢٠	١٦٨	١.٢٨	٠.٦٠	٤.٥٧	٦٦	سعودية	الثالث: محتوى البرامج التدريبية
			٠.٧٦	٤.٤٣	١٠٤	غير سعودية	
٠٠١٦	١٦٨	١.٤١	٠.٦٦	٤.٦١	٦٦	سعودية	الرابع: خصائص بيئة التدريب
			٠.٧٠	٤.٤٦	١٠٤	غير سعودية	
٠٠١١	١٦٨	١.٦٣	٠.٧٧	٤.٤٦	٦٦	سعودية	الأول: الاحتياجات التدريسية
			٠.٨٣	٤.٢٥	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٣٤	١٦٨	٠.٩٥	٠.٨٤	٤.١٧	٦٦	سعودية	الثاني: الاحتياجات التقنية
			٠.٨٠	٤.٠٥	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٠٤	١٦٨	٢.٠٤	٠.٥٢	٤.٤٨	٦٦	سعودية	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية
			٠.٩١	٤.٢٣	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٣٥	١٦٨	٠.٩٥	٠.٤٨	٤.٤٣	٦٦	سعودية	الرابع: احتياجات قيادية
			٠.٥٨	٤.٣٥	١٠٤	غير سعودية	
٠٠٠٤	١٦٨	٢.٠٢	٠.٦٧	٤.٧٥	٦٦	سعودية	الخامس: احتياجات خدمة المجتمع
			٠.٧٠	٤.٥٣	١٠٤	غير سعودية	

تشير نتائج جدول (٢١) أن قيم (ت) تراوحت من (٠.٧٢) إلى (٢.٠٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في مجالين فقط وهما: المحور الأول "المجال الثالث": الاحتياجات البحثية والإشرافية، وكانت الفروق لصالح الجنسية السعودية حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٤.٤٨) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات غير السعوديين (٤.٢٣). وفي المحور الثالث "المجال الخامس": الاحتياجات لتقديم الخدمات للمجتمع، وكانت الفروق لصالح الجنسية السعودية حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٤.٧٥) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات غير السعوديين (٤.٥٣).

وقد يرجع ذلك الى ان اعضاء هيئة التدريس السعوديين حصلوا معظمهم على الدرجات العلمية من جامعات سعودية قد لاتدعم مقررات التحليل الاحصائي والترجمة العلمية في معظم

التخصصات الخاصة ببرامج الدراسات العليا خاصة النظرية، ولذلك يظهر ادراك اعضاء هيئة التدريس للاحتياجات البحثية والاشرفية بصورة اعلى لدى السعوديين مقارنة بغير السعوديين. اما بالنسبة للاحتياجات لتقديم الخدمات للمجتمع فالنتيجة مؤشر لانتماء ابناء الوطن من اعضاء هيئة التدريس السعوديين ورغبتهم في تطوير وطنهم وخدمته في ظل رؤية ٢٠٣٠ بصورة اعلى من اعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

ثالثاً: المقارنة حسب نوع الكلية

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير نوع الكلية، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (٢١):

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب نوع الكلية

المحور	المجال	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	
البرامج التدريبية الأولى:	الأول: تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية	علمية	٩٨	٣.٥٩	٠.٦٨	١.٢٢	١٦٨	٠.٢٢	
		إنسانية	٧٢	٣.٧٤	٠.٨٦				
	الثاني: استفادة هيئة التدريس	علمية	٩٨	٣.٣٧	٠.٩٠	٢.٢٥	١٦٨	٠.٠٣	
		إنسانية	٧٢	٣.٦٩	٠.٩١				
	الثالث: معوقات الاستفادة	علمية	٩٨	٣.٥٠	٠.٦١	٢.٠٢	١٦٨	٠.٠٤	
		إنسانية	٧٢	٣.٦٩	٠.٦٢				
مركز التدريب الثاني:	الأول: إدارة المركز	علمية	٩٨	٤.٥١	٠.٧٣	٠.٨٢	١٦٨	٠.٤٢	
		إنسانية	٧٢	٤.٥٩	٠.٦٥				
	الثاني: خصائص المدربين	علمية	٩٨	٤.٣٦	٠.٧٣	١.٣٥	١٦٨	٠.١٨	
		إنسانية	٧٢	٤.٤٩	٠.٥٣				
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	علمية	٩٨	٤.٣٨	٠.٧٢	٢.١٩	١٦٨	٠.٠٣	
		إنسانية	٧٢	٤.٦٢	٠.٦٦				
	الرابع: خصائص بيئة التدريب	علمية	٩٨	٤.٤٨	٠.٦٩	٠.٧٦	١٦٨	٠.٤٥	
		إنسانية	٧٢	٤.٥٦	٠.٦٧				
	الاحتياجات التدريبية الثالث:	الأول: الاحتياجات التدريسية	علمية	٩٨	٤.٣٨	٠.٧٨	٠.٩٠	١٦٨	٠.٣٧
			إنسانية	٧٢	٤.٢٧	٠.٨٤			
		الثاني: الاحتياجات التقنية	علمية	٩٨	٤.٠٥	٠.٨٧	٠.٩٠	١٦٨	٠.٣٧
			إنسانية	٧٢	٤.١٦	٠.٧٤			
الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية		علمية	٩٨	٤.٣٨	٠.٦٦	٠.٩٣	١٦٨	٠.٣٥	
		إنسانية	٧٢	٤.٢٦	٠.٩٣				
الرابع: احتياجات قيادية		علمية	٩٨	٤.٤٣	٠.٤٦	١.٣١	١٦٨	٠.١٩	
		إنسانية	٧٢	٤.٣٢	٠.٦٤				
الخامس: احتياجات خدمة المجتمع		علمية	٩٨	٤.٥٧	٠.٧٢	٠.٨٦	١٦٨	٠.٣٩	
		إنسانية	٧٢	٤.٦٧	٠.٦٥				

تشير نتائج جدول (٢١) أن قيم (ت) تراوحت من (٠.٧٦) إلى (٢.٠٢) وهي دالة

إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في ثلاث مجالات فقط وهما: المحور الأول "المجال الثاني" استفادة اعضاء هيئة التدريس" وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٣.٦٩) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الكليات العلمية (٣.٣٧)، و"المجال الثالث": معوقات الإستفادة، وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٣.٦٩) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الكليات العلمية (٣.٥٠). وفي المحور الثاني "المجال الثالث": محتوى البرامج التدريبية، وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٤.٦٢) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الكليات العلمية (٤.٣٨).

وقد يرجع ذلك الى ان ارتباط كثرة المعارف النظرية الموجودة بالبرامج التدريبية وبالتالي من السهل ادراك اعضاء هيئة التدريس في التخصصات النظرية استيعاب هذه المعارف النظرية وفهمها ونتيجة حرصهم على الاستفادة القصوى من البرامج المقدمة لهم كانت الفروق لصالح هذه الكليات في معوقات الاستفادة رغبة في التغلب عليها، وكذلك تطلعاتهم لجودة محتوى البرامج التدريبية في المركز الذي ينمي قدراتهم بطريقة اكثر فاعلية اعلى مقارنة بالكليات العلمية.

تتفق نتائج الدراسة الحالية في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية مع نتائج دراسة العنزي(٢٠١٠) في عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى الى متغير التخصص.

رابعاً: المقارنة حسب عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (٢٢):

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة في جامعة الطائف

المحور	المجال	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: البرامج التدريبية	الأول: البرامج التدريبية	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٣.٧٠	٠.٧٧	١.٣٢	١٦٨	٠.١٩
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٣.٥٢	٠.٧٢			
	الثاني: استفاضة هيئة التدريس	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٣.٥٦	٠.٩٣	١.٢٨	١٦٨	٠.٢٠
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٣.٣٥	٠.٨٦			
	الثالث: معوقات الاستفادة	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٣.٥٧	٠.٦٣	٠.٤١	١٦٨	٠.٦٨
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٣.٦١	٠.٦٢			
الثاني: مركز التدريب	الأول: إدارة المركز	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٥٣	٠.٦٢	٠.٣٢	١٦٨	٠.٧٥
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٥٧	٠.٦٢			
	الثاني: خصائص المدربين	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٤٢	٠.٦٨	٠.١٥	١٦٨	٠.٨٨
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٤٠	٠.٥٦			
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٤٣	٠.٧٣	١.٧٥	١٦٨	٠.٠٨
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٦٥	٠.٥٧			
الرابع: خصائص بيئة التدريب	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٥٠	٠.٧١	٠.٧٠	١٦٨	٠.٤٨	
	من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٥٨	٠.٦٢				
الثالث: الاحتياجات التدريبية	الأول: الاحتياجات التدريسية	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٣٠	٠.٨١	٠.٨٩	١٦٨	٠.٣٨
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٤٣	٠.٨١			
	الثاني: الاحتياجات التقنية	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٠٨	٠.٨٤	٠.٦٣	١٦٨	٠.٥٣
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.١٧	٠.٧٧			
	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٢٨	٠.٨٥	١.٦١	١٦٨	٠.١١
		من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٥٠	٠.٥١			
الرابع: احتياجات قيادية	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٣٥	٠.٥٦	١.٣٢	١٦٨	٠.١٩	
	من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٤٨	٠.٥٠				
الخامس: احتياجات خدمة المجتمع	أقل من ١٠ سنوات	١٢٩	٤.٦٢	٠.٦٦	٠.١٩	١٦٨	٠.٨٥	
	من ١٠ سنوات فأكثر	٤١	٤.٦٠	٠.٧٨				

تشير نتائج جدول (٢٢) أن قيم (ت) تراوحت من (٠.١٥) إلى (١.٧٥) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) لأي من المحاور/المجالات.

وقد يعزى ذلك الى ان ادراك اعضاء هيئة التدريس بصفة عامة للبرامج التدريبية، والتطلعات لانشاء مركز تدريب متميز، والاحتياجات التدريبية لاختلاف حسب سنوات الخدمة في الجامعة؛ نظرا لاهمية تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس اثناء الخدمة.

خامسا: المقارنة حسب الرتبة الأكاديمية

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الأكاديمية ، تم استخدام اختبار (كروسكال والس) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول(٢٣):

نتائج اختبار كروسكال والس للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة
حسب الرتبة العلمية

المحور	المجال	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية		
الأول: البرامج التدريبية	الأول: البرامج التدريبية	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٩.٣٨	٢.٣٣	٢	٠.٣١		
		أستاذ مشارك	٥٠	٨٠.٦٤					
		أستاذ	١٣	٧٢.٢٣					
	الثاني: استعادة أعضاء هيئة التدريس	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٥.٤٣	٠.٠٧	٢		٠.٩٧	
		أستاذ مشارك	٥٠	٨٦.٤٣					
		أستاذ	١٣	٨٢.٥٤					
	الثالث: معوقات الاستفادة	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٧.٣٥	٤.١٢	٢			٠.١١
		أستاذ مشارك	٥٠	٧٣.٥٢					
		أستاذ	١٣	٩٦.٣٥					
الثاني: مركز التدريب	الأول: إدارة المركز	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٣.٤٣	٠.٧٨	٢	٠.٦٨		
		أستاذ مشارك	٥٠	٩٠.٢١					
		أستاذ	١٣	٨٤.٣٨					
	الثاني: خصائص المدربين	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٣.٩٣	١.٧٢	٢		٠.٤٢	
		أستاذ مشارك	٥٠	٨٤.٤٨					
		أستاذ	١٣	٩٩.٣١					
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	أستاذ مساعد	١٠٧	٧٧.٧٥	٤.١٥	٢			٠.١٠
		أستاذ مشارك	٥٠	٩٧.٥٥					
		أستاذ	١٣	٩٩.٩٦					
الرابع: خصائص بيئة التدريب	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٨.٥٤	٢.٢٣	٢	٠.٣٣			
	أستاذ مشارك	٥٠	٨٣.٣١						
	أستاذ	١٣	٦٨.٨٨						
الثالث: الاحتياجات التدريبية	الأول: الاحتياجات التدريسية	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٥.٥٣	٤.١٤		٢	٠.١٠	
		أستاذ مشارك	٥٠	٧٧.٣٥					
		أستاذ	١٣	٩٦.٥٨					
	الثاني: الاحتياجات التقنية	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٠.١٦	٣.٥٠		٢		٠.١٧
		أستاذ مشارك	٥٠	٩٤.٤٦					
		أستاذ	١٣	٩٥.٠٠					
	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٠.٧٠	٢.٨٨	٢	٠.٢٤		
		أستاذ مشارك	٥٠	٩٣.٠٧					
		أستاذ	١٣	٩٥.٨٨					
الرابع: احتياجات قيادية	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٩.٥١	٢.٢٥	٢	٠.٣٣			
	أستاذ مشارك	٥٠	٧٩.٤٨						
	أستاذ	١٣	٧٥.٦٢						
الخامس: احتياجات خدمة المجتمع	أستاذ مساعد	١٠٧	٨٥.٥٧	٠.٢٦	٢			٠.٨٨	
	أستاذ مشارك	٥٠	٨٦.٧٦						
	أستاذ	١٣	٨٠.٠٨						

تشير نتائج جدول (٢٣) أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٠.٠٧) إلى (٤.١٥) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) لأياً من المحاور/المجالات.

وقد يعزى ذلك الى ان ادراك اعضاء هيئة التدريس بصفة عامة للبرامج التدريبية، والتطلعات لإنشاء مركز تدريب متميز، والاحتياجات التدريبية لاختلاف حسب الدرجة العلمية في الجامعة؛ نظراً لاهمية تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس باستمرار بغض النظر عن الدرجة العلمية.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة غيور (٢٠١٠) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاستفادة وكذلك المعوقات الخاصة بالبرامج التدريبية تعزى الى الرتبة الاكاديمية، كما تتفق في مجالات الاحتياجات التدريبية مع نتائج دراسة العنزي (٢٠١٠) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى الى متغير الرتبة الاكاديمية.

سادسا: المقارنة حسب الوظيفة

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (٢٤):

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب الوظيفة

المحور	المجال	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
الأول: البرامج التدريبية	الأول: البرامج التدريبية	أكاديمية	١٢٢	٣.٧١	٠.٧٣	١.٦٥	١٦٨	٠.١٠
		أكاديمي/إداري	٤٨	٣.٥٠	٠.٨٣			
	الثاني: استفادة هيئة التدريس	أكاديمية	١٢٢	٣.٥٩	٠.٨٦	٢.٠٠	١٦٨	٠.٠٤
		أكاديمي/إداري	٤٨	٣.٢٨	١.٠٠			
	الثالث: معوقات الاستفادة	أكاديمية	١٢٢	٣.٥٤	٠.٦٣	١.١٩	١٦٨	٠.٢٤
		أكاديمي/إداري	٤٨	٣.٦٧	٠.٦٠			
الثاني: مركز التدريب	الأول: إدارة المركز	أكاديمية	١٢٢	٤.٥٣	٠.٧٢	٠.٤٢	١٦٨	٠.٦٨
		أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٥٨	٠.٦٣			
	الثاني: خصائص المدرسين	أكاديمية	١٢٢	٤.٤٠	٠.٦٤	٠.٣٣	١٦٨	٠.٧٤
		أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٤٤	٠.٦٧			
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	أكاديمية	١٢٢	٤.٤٦	٠.٧٥	٠.٧٠	١٦٨	٠.٤٩
		أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٥٤	٠.٥٧			
الرابع: خصائص بيئة التدريب	أكاديمية	١٢٢	٤.٥٢	٠.٧٢	٠.١٠	١٦٨	٠.٩٢	
	أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٥١	٠.٦١				
الثالث: الاحتياجات التدريبية	الأول: الاحتياجات التدريسية	أكاديمية	١٢٢	٤.٣١	٠.٨٣	٠.٥٩	١٦٨	٠.٥٥
		أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٣٩	٠.٧٦			
	الثاني: الاحتياجات التقنية	أكاديمية	١٢٢	٤.١٠	٠.٨٣	٠.٠٦	١٦٨	٠.٩٦
		أكاديمي/إداري	٤٨	٤.١٠	٠.٨١			
	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية	أكاديمية	١٢٢	٤.٢٩	٠.٧٩	١.١٣	١٦٨	٠.٢٦
		أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٤٤	٠.٧٧			
الرابع: احتياجات قيادية	أكاديمية	١٢٢	٤.٣٧	٠.٥٨	٠.٥٩	١٦٨	٠.٥٦	
	أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٤٢	٠.٤٤				
الخامس: احتياجات خدمة المجتمع	أكاديمية	١٢٢	٤.٥٦	٠.٧٧	١.٥١	١٦٨	٠.١٣	
	أكاديمي/إداري	٤٨	٤.٧٤	٠.٤٢				

تشير نتائج جدول (٢٤) أن قيم (ت) تراوحت من (٠.٠٠٦) إلى (٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في مجال واحد فقط وهو: المحور الأول "المجال الثاني": إستفادة أعضاء هيئة التدريس، وكانت الفروق لصالح الوظيفة الأكاديمية حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٣.٥٩) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الوظيفة أكاديمي/إداري (٣.٢٨).

وقد يرجع ذلك الى عدم قدرة اعضاء هيئة التدريس المكلفين باعمال ادارية من الاستفادة بصورة كافية من البرامج التدريبية المقدمة في الجامعة نتيجة كثرة الاعباء الادارية بالمقارنة باعضاء هيئة التدريس غير المكلفين باعمال ادارية.

سابعا: المقارنة حسب عدد البرامج التدريبية التي تم الإلتحاق بها في الجامعة

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير عدد البرامج التدريبية التي تم الإلتحاق بها في الجامعة، تم استخدام اختبار (مان وتتي) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (٢٥):

نتائج اختبار مان وتتي (ي) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية التي تم الإلتحاق بها في الجامعة

المحور	المجال	عدد البرامج التدريبية	العدد	متوسط الرتب	قيمة ي	قيمة ز	الدلالة الإحصائية
الأول: البرامج التدريبية	الأول: تلبية البرامج التدريبية	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٢.٣٦	٩٦١.٠٠	٢.٤٧	٠.٠١
		من ١٠ برامج فأكثر	١٩	١١٠.٤٢			
	الثاني: استفادة هيئة التدريس	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٥.٩٩	١٣٦٠.٥٠	٠.٣٧	٠.٧١
من ١٠ برامج فأكثر	١٩	٨١.٦١					
الثاني: مركز التدريب	الثالث: معوقات الاستفادة	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٤.٣٦	١٢٦٢.٥٠	٠.٨٦	٠.٣٩
		من ١٠ برامج فأكثر	١٩	٩٤.٥٥			
	الأول: إدارة المركز	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٣.٥٨	١١٤٤.٥٠	١.٥٧	٠.١٢
من ١٠ برامج فأكثر	١٩	١٠٠.٧٦					
الثالث: الاحتياجات التدريبية	الثاني: خصائص المدرسين	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٦.٠٦	١٣٤٩.٥٠	٠.٤٣	٠.٦٧
		من ١٠ برامج فأكثر	١٩	٨١.٠٣			
	الثالث: محتوى البرامج التدريبية	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٣.٥٨	١١٤٤.٥٠	١.٥٠	٠.١٣
من ١٠ برامج فأكثر	١٩	١٠٠.٧٦					
الرابع: خصائص بيئة التدريب	الرابع: خصائص بيئة التدريب	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٣.٤٤	١١٢٤.٠٠	١.٦٣	٠.١٠
		من ١٠ برامج فأكثر	١٩	١٠١.٨٤			
	الأول: الاحتياجات التدريسية	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٤.٤٤	١٢٧٤.٠٠	٠.٨٢	٠.٤١
من ١٠ برامج فأكثر	١٩	٩٣.٩٥					
الثالث: الاحتياجات التدريبية	الثاني: الاحتياجات التقنية	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٣.٠٩	١٠٧١.٠٠	١.٨٢	٠.٠٧
		من ١٠ برامج فأكثر	١٩	١٠٤.٦٣			
	الثالث: الاحتياجات البحثية والإشرافية	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٤.١٥	١٢٣١.٠٠	١.٠٣	٠.٣١
من ١٠ برامج فأكثر	١٩	٩٦.٢١					
الخامس: احتياجات قيادة المجتمع	الرابع: احتياجات قيادية	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٠.٩٥	٧٤٧.٠٠	٣.٦٢	٠.٠٠
		من ١٠ برامج فأكثر	١٩	١٢١.٦٨			
	الخامس: احتياجات خدمة المجتمع	أقل من ١٠ برامج	١٥١	٨٥.٣٥	١٤١١.٥٠	٠.١٣	٠.٨٩
من ١٠ برامج فأكثر	١٩	٨٦.٧١					

تشير نتائج جدول (٢٥) أن قيم (ز) تراوحت من (٠.١٣) إلى (٣.٦٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في مجالين وهما: المحور الأول "المجال الأول": تلبية البرامج التدريبية، وكانت الفروق لصالح عدد البرامج التدريبية من ١٠ فأكثر حيث كان متوسط الرتب لاستجاباتهم (١١٠.٤٢) وهو أعلى من متوسط الرتب لاستجابات أقل من ١٠ برامج تدريبية (٨٢.٣٦). وفي المحور الثالث "المجال الرابع": الاحتياجات القيادية، وكانت الفروق لصالح عدد البرامج التدريبية من ١٠ فأكثر حيث كان متوسط الرتب لاستجاباتهم (١٢١.٦٨) وهو أعلى من متوسط الرتب لاستجابات أقل من ١٠ برامج تدريبية (٨٠.٩٥).

وقد يرجع ادراك اعضاء هيئة التدريس الذين كانت لهم عدد البرامج التدريبية من ١٠ فأكثر لتلبية البرامج التدريبية والاحتياجات القيادية بصورة اعلى مقارنة بمن كان لهم عدد البرامج التدريبية اقل من ١٠ برامج نتيجة لحضورهم برامج تدريبية اكثر فيكون لديهم القدرة السريعة على التهيئة والاستفادة من البرامج المقدمة في الجامعة، وكذلك المثابرة في حضور البرامج التدريبية رغبة في التكليف بمناصب قيادية، او الاستمرار في حال تم التكليف بالمنصب الاداري مما يتطلب حاجتهم المستمرة الى البرامج التدريبية في القيادة .

ويؤكد ذلك نتائج دراسة المرشد (٢٠١٥) التي اشارت الى وجود علاقة معنوية موجبة بين موائمة الدورات التدريبية لمتطلبات العمل وبين عدد الدورات التدريبية.

التصور المقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠

في ضوء الإطار النظري وما تضمنه من عرض لمستوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك تطلعاتهم للمركز الذي ينمي مهارتهم بطريقة أكثر فاعلية، واحتياجاتهم التدريبية، وفي ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي أشارت إلى الاستثمار في التعليم والتدريب، وتأهيل القيادات التربوية وتدريبهم، وموائمة مخرجات التعليم لسوق العمل (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ١٤٣٧هـ: ١٥)؛ فان محاور التصور المقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

أولاً: منطلقات التصور المقترح:

أ- مبررات التصور المقترح:

١. توفير مصادر تعلم متنوعة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.
٢. اقتصار البرامج التدريبية على الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير الجامعي.
٣. نتائج الدراسة الميدانية لمستوى البرامج التدريبية، وتطلعات أعضاء هيئة التدريس للمركز الذي ينمي مهاراتهم ويتضمن الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في جامعة الطائف.
٤. التهيؤ لتحقيق الأهداف الإستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ بالجامعات السعودية من خلال التركيز على مهارات وقدرات ومهام أعضاء هيئة التدريس.
٥. اعتماد التطوير لمهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لمواجهة تحديات التعليم في العصر الحالي كأولوية حاسمة.
٦. تعزيز عملية التعلم المستمر مدى الحياة من خلال مركز متكامل لتفعيل البرامج التدريبية التي تنمي قدرات أعضاء هيئة التدريس ببعض المجالات كالبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، والقيادة، واستخدام التقنية الحديثة بمهارة.
٧. بعض التجارب العربية والعالمية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

ب- أهداف التصور المقترح:

١. خلق بيئة جامعية غنية بالخبرات المهارية لأعضاء هيئة التدريس.
٢. نشر الابتكار والمعرفة وتعزيز مفاهيم المعلوماتية القائمة على المعرفة والتكنولوجيا.
٣. إصلاح التعليم الجامعي من خلال أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الأعلى مؤهلاً والأكثر خبرة والمنوط بهم تطوير الجامعة، والارتقاء بمخرجاتها.
٤. بناء القدرات العلمية والتكنولوجية من الشراكة بين القطاعين العام والخاص لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.
٥. تفعيل توصية المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي في توصيته الثامنة للدول العربية للاهتمام بإدماج تقانات التعلم الإلكتروني في جميع مسارات التعلم الجامعي(المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٥: ١٠).
٦. خدمة المجتمع من خلال الشراكة المجتمعية بين الجامعة ممثلة في أعضاء هيئة التدريس بها ومؤسسات المجتمع ليكمل كل منهما الآخر في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

ثانيا: متطلبات التصور المقترح:

بناء تعليم جامعي قائم على التعلم المستمر يتطلب تنمية بشرية مستدامة، باعتبارها العنصر الرئيس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي اعتبرت الأفراد منطلقها وغايتها، والعنصر المهيمن على الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتنمية، كما أنه عند التأمل في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يتبادر إلى الذهن دعم البيئة الجامعية بالإمكانيات المادية والتكنولوجية اللازمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. وعليه تسلط الباحثة الضوء على متطلبات التصور المقترح فيما يلي:

أ- المتطلبات المادية والتكنولوجية:

١. زيادة الإنفاق على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ولا سيما التقنية بإنشاء مركز للتعلم المستمر والتدريب بالجامعة بنسبة توازي أو تفوق النسبة التي تتفقهها جامعات الدول المتقدمة.
٢. اعتماد نظم حوافز ومكافآت جديدة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية بالمركز، وتكون بديلا عن النظام التقليدي الثابت لحوافز حضور البرامج التدريبية.
٣. أن يتضمن المركز بيئة تقنية مناسبة لا يقتصر اهتمامها على الخدمات الأساسية للبرامج التدريبية، بل يتعدى ذلك إلى الإسهام في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس التقنية بأعلى المستويات حيث تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال العصب الرئيس لرؤية المملكة ٢٠٣٠.
٤. تمويل المركز من خلال مساهمات المراكز التدريبية العربية والأجنبية بإتاحة الفرصة لخبراء هذه المراكز من تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٥. توفير بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تؤمن سهولة الاتصال بين الجامعة ومراكز التدريب المعتمدة عربيا وعالميا.

ب- المتطلبات البشرية:

١. القيادة الجامعية التي تتبنى المركز، وتعي دوره الفعال في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.
٢. أعضاء هيئة التدريس المتنوعين في تخصصاتهم الدقيقة واهتماماتهم البحثية الذين ينوكون مع تغيرات العصر ومستجداته بتطوير ذاتهم، ومشاركتهم الفعالة في البرامج التدريبية بالمركز واطلاعهم لمصادر المعرفة المتجددة بإدراكهم لدورهم في موائمة مخرجات التعليم لسوق العمل.
٣. فريق إداري للمركز التدريبي كفاء يتسم بالمرونة والإبداع والقدرة على تذليل العقبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مشاركتهم للبرامج التدريبية في المركز للقيام بأدوارهم المتجددة.

ثالثا: مراحل التصور المقترح:

المرحلة الأولى: نشر ثقافة التدريب في الجامعة:

1. وضع خطط تنفيذية واضحة المعالم تحتوي على تعريف أعضاء هيئة التدريس بضرورة التدريب وأهدافه وآليات تطبيقه ومراحل هذا التطبيق.
2. إدراج مفهوم التدريب كأحد أبرز المفاهيم التربوية الجامعية الحديثة في المصطلحات الجامعية باللانحة الإجرائية لجامعة الطائف الخاصة بأعضاء هيئة التدريس السعوديين ومن في حكمهم.
3. نشر البروشورات الخاصة بالمركز وأقسامه، وماهية التدريب ودوره في تحقيق تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومدى إسهامه في تحسين الأداء وسهولة التنفيذ.
4. عمل دورة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول مفهوم وأهمية التدريب.
5. عقد اللقاءات والندوات التي تعزز مفهوم التدريب وأهمية تطبيقه في مختلف التخصصات في ظل الثورة المعلوماتية والتطور المعرفي السريع.

المرحلة الثانية: مرحلة التخطيط.

1. ضرورة وضع رؤية ورسالة وأهداف للمركز تعلن بالمركز وعلى موقع الجامعة.
2. إعداد هيكل تنظيمي للمركز.
3. وضع خطة إستراتيجية تفصيلية لمركز تطوير المهارات تبنى تفعيل دور البرامج التدريبية في مجالات: البحث العلمي التطبيقي، والشراكة مع المجتمع، وطرق التدريس الحديثة الفعالة، وتقديم الاستشارات، والمهارات القيادية من خلال استخدام التقنية الحديثة في جميع المجالات السابقة الذكر. مع إشراك بعض منسوبي الجامعة ومؤسسات التدريب المعتمدة عربيا وعالميا في تحديد رؤية المركز وصياغة أهدافه.
4. تضمين الخطة التشغيلية للمركز في الجامعة على قائمة بالبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفق احتياجاتهم التدريبية المتجددة سنويا من خلال سفير للمركز بكل كلية يقوم بعمل استفتاء سنوي لأعضاء الكلية وتحليله وتسليمه للمركز، على أن يشترك في إعدادها ممثلين للقيادات الجامعية، وسفراء التدريب لكل كلية بالمركز مع مراعاة إشراك أعضاء هيئة التدريس الإناث باعتبارهن أحد الأطراف المعنية بالتنفيذ.

٥. شمولية البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فلا تقتصر على البرامج التدريسية والمعرفية بل تتعداها إلى برامج أخرى كالبرامج البحثية التي تؤهلهم لتقديم أبحاث علمية تطبيقية مبتكرة، وتدريبهم على دورهم في خدمة المجتمع بإيجاد حلول عملية للمشكلات التي تواجه المجتمع، وتكسيبهم المهارات المعلوماتية بالاستفادة من الشبكات العالمية وشبكات الاتصال في الحصول على المعرفة.
٦. إعداد معايير لأداء إدارة المركز، وخصائص المدربين سواء من الجامعة أو خارجها، ومحتوى البرامج التدريبية، وبيئة التدريب بناء على معايير الجودة الشاملة في التعليم والتدريب.

المرحلة الثالثة: التنفيذ:

وضع مجموعة الإجراءات التنفيذية وآليات العمل على أرض الواقع اللازمة لتيسير عمل المركز الخاص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بعد اعتمادها من إدارة جامعة الطائف، مع تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في البرامج التدريبية، كالتالي:

١. تقليل الأعباء الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كأعمال اللجان والجودة والتي تؤثر بدورها على عدم حضورهم البرامج التدريبية، أو عدم إتمام الحضور في جميع أيام البرنامج.
٢. ربط حضور أعضاء هيئة التدريس للبرامج التدريبية في كل سنة دراسية بمتطلبات الترقية العلمية.
٣. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التقييم السنوي للمركز.
٤. تقديم كل عضو هيئة تدريس لعدد من الدورات التدريبية المرتبطة بمجال تخصصه لمؤسسات المجتمع بقطاعها الحكومي والخاص في ضوء الاحتياجات التدريبية لهذه المؤسسات وربطها بنقاط في ترقية الأعضاء العلمية.
٥. استحداث فرع لجائزة التميز في التدريب لأكثر مشارك من أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية ومن ثم تفعيلها في كليته بنقل الخبرة المكتسبة إلى جميع الأعضاء في الكلية.

المرحلة الرابعة: المتابعة والتقييم.

١. شمولية تقييم عمل المركز الخاص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، فلا يقتصر

- التقييم على محتوى كل برنامج تدريبي بل يتعداها إلى تقييم دور المركز بكافة إداراته.
٢. الاستناد إلى عدد من المعايير لقياس جودة المركز أسوة بالمراكز التدريبية العالمية كجودة محتوى البرامج التدريبية، وإدارة المركز، وخصائص المدربين، والبيئة التدريبية، والجوائز التي حصل عليها المركز .
٣. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء حضورهم للبرنامج التدريبي، وبعد الانتهاء منه.
٤. ألا تنحصر أهداف عملية التقييم لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في المركز على الترقية فقط، وإنما يكون الهدف الأساس منها تطوير المهارات الأكاديمية والإدارية للمتدربين من خلال كشف جوانب القوة والضعف واستثمار مهارات الأعضاء المتميزين والاستفادة منها.
٥. إجراء الدراسات العلمية للتعرف على المعوقات التي تواجه المركز سنوياً، والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مشاركتهم للبرامج التدريبية بالمركز، ومقترحات علاجها.

التوصيات:

- انطلاقاً من النتائج الميدانية للدراسة والتصور المقترح وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة توصي الباحثة بما يلي:
- وضع السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتطوير البنية الأساسية للبرامج التدريبية في المركز بحيث تعتمد على الجانب التطبيقي، وتقدم معلومات حديثة في التخصصات المختلفة، حتى تلبى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
 - يراعى أن تطلع البرامج التدريبية المتدربين على المستجدات في مجال عملهم، حتى تعم الاستفادة من تلك البرامج.
 - للتغلب على معوقات استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية يراعى وجود تنسيق بين الجامعات ومؤسسات المجتمع في تصميم البرامج، وتوفير الوقت اللازم لحضور البرنامج كاملاً.
 - يراعى تحقيق تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لإدارة مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية، من خلال اعتماد نظام لتقييم المتدربين لأداء إدارة المركز، وأن تتضمن خطة التدريب برامج تقابل احتياجات الأعضاء، وأن يكون المدرب مؤهل في مجال تخصص البرنامج، بالإضافة إلى تقبل إدارة المركز لاقتراحات المتدربين، وأن يقدم للمتدربين تغذية راجعة لمعرفة أثر كفاءة البرنامج المقدم لهم.
 - تحقيق تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لخصائص المدربين في مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية من خلال من خلال: تقييم المتدربين بأساليب فعالة، وأن يتميز المدربين بنفس الدرجة العلمية للمشاركين أو أعلى.
 - تحقيق تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لمحتوى البرامج التدريبية في مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية من خلال مشاركة أعضاء هيئة التدريس لمحتوى البرامج التدريبية حتى يكون مضمون المادة التدريبية ذا صلة مباشرة بعمل عضو هيئة التدريس على أرض الواقع، وإثراء المعرفة العلمية والتطبيقية مع للأستاذ الجامعي، ودعمه للتمكن من إتقان ممارسة المهارات الإشرافية في وقت أقل، وأن يسمح محتوى البرنامج باستخدام أساليب تدريب حديثة، مع جعل المشارك أكثر قدرة على استخدام التكنولوجيا، وتكوين المتدربين لمحتوى البرنامج التدريبي، بالإضافة إلى أن يتناسب عدد أيام البرنامج التدريبي مع محتواه، وأن تشمل البرامج التدريبية التخصصات.

- تحقيق تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لخصائص بيئة التدريب في مركز التدريب الذي ينمي مهاراتهم لتكن أكثر فاعلية من خلال: توفير إضاءة جيدة في قاعات التدريب، وان تتوفر في قاعات التدريب مقاعد مريحة، بالإضافة الى وجود لوحات إرشادية لمقر البرنامج ووقته وعنوانه، وان يشعر المتدربين بالرضا عن البرامج التدريبية المقدمة لهم، وكذلك ملائمة قاعات التدريب لعدد المتدربين، وان يتضمن المركز أجهزة تدريبية حديثة.
- توفير الاحتياجات التدريسية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف والتي تتعلق بكل من: قياس مهارات التفكير العليا لدى الطلبة، وتنمية أساليب حديثة في تقييم أداء الطلبة، وكذلك تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقررات، وتحديد كيفية التعامل مع أنماط الطلاب.
- توفير الاحتياجات التقنية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف والتي تتعلق بكل من: تهيئة البيئة التعليمية المناسبة لدمج التقنية في التعليم، وتدريب الطلبة على استخدام التكنولوجيا.
- توفير الاحتياجات البحثية والإشرافية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من حيث: استخدام برامج التحليل الإحصائي، وتطوير مهارات الإشراف على الرسائل العلمية، وكذلك التدريب على طرق الترجمة العلمية السليمة.
- توفير الاحتياجات القيادية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من حيث: توظيف تقنيات الاتصال والمعلومات في انجاز الأعمال، وإدارة الصراع بين المرؤوسين، واستخدام الأنماط القيادية المختلفة حسب معطيات الموقف، بالإضافة الى مواجهة ضغوط العمل الإداري، والاتصال الإداري الجيد.
- توفير الاحتياجات لتقديم الخدمات للمجتمع لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من حيث: الاتصال بالخبراء للإسهام في برامج خدمة المجتمع، وإدارة المشروعات البحثية في المجتمع، وتوجيه الأبحاث العلمية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع، وكذلك تقديم الاستشارات الفنية والخدمات العلمية للمجتمع، واعداد الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع، بالإضافة إلى تحديث برامج خدمة المجتمع للاستفادة من التقنيات الحديثة، وتطبيق نتائج الأبحاث على المجتمع.

المقترحات:

- إجراء بحث مشابه يطبق على الجامعات الأخرى ومقارنة النتائج مع البحث الحالي.
- إجراء بحث مشابه يطبق على الجامعات الأهلية ومقارنة النتائج مع البحث الحالي.

المراجع:

- احمد، شريف (٢٠١٧). دور الجامعات العربية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية: فى ضوء تجارب دولية رائدة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية: القاهرة.
- آل زاهر، علي (١٤٢٥هـ). برامج تطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات السعودية: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا وطرق نجاحها. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى .
- آل مسعد، أحمد (١٤٣٣هـ). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى بيئة التعلم الإلكتروني. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية جامعة الملك سعود، مج(٤)، ع(١).
- برنامج التحول الوطني، (١٤٣٧هـ). وزارة التعليم
http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf
- بلعباس، عبد الوهاب (٢٠١٦). آليات التنشئة التنظيمية وإدارة التنوع الثقافي فى المؤسسة دراسة تحليلية. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع(١٦)، ص ٧٠.
- بوحنية، قوي؛ وحشود، نور الدين (٢٠١١). نظرة تحليلية لواقع البحث العلمي فى الوطن العربي: المعوقات والحلول. بحث مقدم إلى مؤتمر الرؤيا المستقبلية للبحث العلمي فى الوطن العربي. المنظمة العربية للتنمية الإدارية وجامعة اليرموك: الأردن.
- جنيدابى، ثريا وآخرون (٢٠١٥). اثر برنامج تطويري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية، المجلة التربوية لكلية التربية، سوهاج، ع(٤٢)، ص ص ١٠٢١-١٠٥١.
- جودة، محفوظ (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر والتوزيع: الأردن.
- الحربي، عبد الله (١٤٣٣هـ). تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام فى ضوء احتياجاتهم المهنية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ص ٣٧٤-٢٨٨.
- الحميري، باسم (٢٠١٢). التنمية الإدارية: الأدوات والمعوقات. دار الحامد للنشر والتوزيع: الأردن.

- الداود ، عبدالمحسن (٢٠١٧) . مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ بحث مقدم إلى مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية المملكة ٢٠٣٠ في الفترة من ١٣ إلى ١٤ ربيع الثاني ١٤٣٨ هـ ،القصيم : المملكة العربية السعودية .
- ديسلر، جاري(٢٠١٠). ترجمة عبد المتعال، محمد. إدارة الموارد البشرية. دار المريخ: المملكة العربية السعودية.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، ١٤٣٧ هـ
file:///C:/Users/user/Downloads/Saudi_Vision2030_AR%20(1).pdf
- السديري، محمد؛ وآل الشيخ، احمد؛ ومتولي، احمد؛ واسماعيل، عماد؛ وأبوهاشم، السيد(٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية، مج(٢٥)، ع(١)، ص ص ٤٣-٦٨.
- السعودي، رمضان(٢٠١٤). الإدارة الجامعية بين رصد الواقع والرؤى المستقبلية. دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
- السميح، عبد المحسن(٢٠١٠). دراسات في الإدارة الجامعية. تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية". دار الحامد للنشر والتوزيع:الأردن.
- السيد، فاطمة(٢٠٠٩). دور التدريب الأكاديمي في تنمية القدرات التدريسية للمعلم الجامعي: دراسة ميدانية مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مج(١)، ع(٢٧)، القاهرة، ص ص ٧٩ - ١١٦
- صالح، ايمان، الموسوي، علي (٢٠١١) . تصور مقترح لبرنامج تدريسي لتنمية بعض المهارات في تكنولوجيا التعليم لمدربي المعلمين بمرحلة التعليم

- الأساسي بسلطنة عمان . مجلة بحوث التربية النوعية، عدد خاص (١٢٠)، ص ١٢٦ .
- صائغ، عبدالرحمن (٢٠١١). التصنيفات الدولية للجامعات: تجربة الجامعات السعودية . المجلة السعودية للتعليم العالي، مج(١)، ع(٥): ص ص ٢٥ - ٣٨ .
- الصدير، زكي(٢٠١٦). التعليم السعودي ٢٠٣٠ .العرب. ع(١٠٣٢٠)، لندن، ص١٧ .
- الصقيري ، عواطف ، والمحيميد ، يارا (٢٠١٧) ، تقويم التدريب مدخل لتعزيز قدرة الجامعات السعودية على التنافسية في المؤشرات العالمية. بحث مقدم إلى مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية المملكة ٢٠٣٠ في الفترة من ١٣ إلى ١٤ ربيع الثاني ١٤٣٨ هـ ،القصيم : المملكة العربية السعودية
- الطوخي، هيثم (٢٠١١). التمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي : تصور مقترح . مجلة العلوم التربوية، مج (١٩)، ع (٤)، القاهرة: ص ١٤٩ - ١٨٠
- عاصم، داليا(٢٠١٦). النهوض بالتعليم في العالم العربي.. بين الواقع والمأمول خبراء: السياسات التعليمية أولوية لمواكبة الأهداف التنموية العالمية ٢٠٣٠. صحيفة الشرق الأوسط.
- [/https://aawsat.com/home/article/735881](https://aawsat.com/home/article/735881)
- عزب،محمد(٢٠١١). التعليم الجامعي وقضايا التنمية.مكتبة الانجلو المصرية:القاهرة.
- عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، ٢٠١٧، <http://dsd.ksu.edu.sa/ar/about>
- عمادة التطوير والجودة بجامعة حائل، ١٤٣٦هـ، http://www.uoh.edu.sa/Subgates/Deans/Developmentandquality/MediaCenter/News/Pages/News_9.aspx
- عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية بجامعة أم القرى، ١٤٣٨هـ <https://uqu.edu.sa/quality/132>

- عمادة التطوير وتمتية المهارات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ١٤٣٥هـ
<http://www.pnu.edu.sa/arr/Deanships/Devandskilldean/Pages/About/deanword.aspx>
- العنزى، سعود (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم. مجلة القراءة والمعرفة ، القاهرة، ص ٢٣٦-٢٦٢.
- العودة، إبراهيم (٢٠١٣). التطوير المهني لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية. مركز النشر العلمي والترجمة: حائل.
- غبور، امانى (٢٠١٠). دراسة تقييمية لبرامج التربية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس، الدولي الثاني (الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي)، مج (١)، المنصورة.
- الفضلي، منى (٢٠١٣). تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، ص ص ١٥٥ - ١٨٥ .
- محمد وآخرون (١٤٣٥هـ). دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل. عمادة الجودة والتطوير، جامعة حائل .
- المدهون ، محمد ؛ سعدية ، منصور (٢٠٠٨) . تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين. مجلة الجامعة الإسلامية وسلسلة الدراسات الإنسانية ، مج (١) ، ع (١) ، ص ص ٢٦٢ - ٢٩٣ .
- المرشد، سلطان (٢٠١٥). ملائمة التدريب لمتطلبات العمل في الجامعات الناشئة: دراسة لحالة جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع(٢)، ص ص ٣-١-٣٣٠.

- مركز ضمان الجودة جامعة القاهرة، ٢٠١٤.
- <http://cucqae.cu.edu.eg/mhd3oof.html>
- معوض، فاطمة (٢٠١٣) تطوير البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية. مجلة كلية التربية، مج(٣)، ع (٣٧): ص ص ١٢-١٠٤.
- المليجي، رضا(٢٠١٠). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مقدم إلى المؤتمر الدولي الخامس(مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، القاهرة، مج(٢).
- المهدي، ياسر(٢٠٠٩). تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية. مجلة التربية، مج(١٢)، ع(٢٥)، مصر، ص ٢٣٩.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(٢٠١٥). تمويل التعليم العالي في الوطن العربي، توصيات المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، التقرير الختامي ٢٥ ديسمبر، الإسكندرية.
- وكالة جامعة الملك عبد العزيز للتطوير، ١٤٣٨هـ.
- http://ctld.kau.edu.sa/Default.aspx?Site_ID=322&Lng=AR
- اليوسف ، جواهر؛ العريفي، منيرة (٢٠١٥)، درجة تطبيق معايير إدارية الجودة الشاملة في برامج تدريب عمادة تطوير المهارات، جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس كلية التربية. مجلة رابطة التربية الحديثة ، القاهرة، ص ص ١٢٣-١٧٠.
- Abouelenein, Y(2016). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. Educational Research and Reviews. V(11), NO(13), pp1180-1193.

- Al Hattami, A & Muammar, O & Elmahdi, I (2013). The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills, European Journal of Research on Education ,V(1),NO (2), pp 39-45.
- Al Mohsen, M (2013) The Academic Profession Among Faculty At Saudi Universities. European Scientific Journal, V(4), pp228,239.
- Kogan, J& Conforti, L & Bernabeo, E& Iobst,W & Holmboe, E. (2015). How faculty members experience workplace-based assessment rater training: a qualitative study. Medical Education, Vol(49), PP692-708.
- Rowbotham , M. (2015) , The Impact of Faculty Development on Teacher Self-Efficacy. Skills and Perspectives (Faculty Fellow Report) Form : goo.gl/d4RSgw.
- Tyrrell, R(2015). Exploring the Needs and Perceptions of Online Faculty towards Faculty Professional Development: A Qualitative Study. A dissertation Doctor of Education, University of California, Los Angeles.
- Wash , J (2009) : Advancing Human Performance Technology through Professional Development; An Action Research Study , PhD Dissertation , School of Education cappella University .