

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ومتطلبات تلبيتها "دراسة إجرائية"

إعداد

د. يحيى عبد الخالق اليوسف

أستاذ مساعد بكلية التربية والآداب قسم المناهج وطرق التدريس

جامعة تبوك

د. عثمان علي القحطاني

أستاذ مساعد بكلية التربية والآداب قسم المناهج وطرق التدريس

جامعة تبوك

المقدمة :

يعتبر التعليم العالي قمة السلم التعليمي كماً وكيفاً وتنوعاً، ويعتبر النواة الأولى للبحث العلمي في المجتمعات، وهو كذلك عماد التنمية وموطن التجديد وموئل الإبداع وتعد الجامعات من مؤسسات التعليم العالي البارزة التي تُعتبر مراكز للعلم والتطور وتنمية المعارف والعلوم والمهارات.

ويرى (الحسن ، 2004) أن الجامعة من النظم الاجتماعية الفريدة في المجتمع. فهي مؤسسة أكاديمية وتعليمية وتربوية، تتسم بخصائص مميزة تجعلها ذات طابع خاص في أهدافها وأنشطتها ومن ثم في مكوناتها ومخرجاتها، مما يجعل علاقتها بالمجتمع ذات طبيعة خاصة بما يرقى بمكانتها فيه لمستوى الريادة بين المؤسسات الأخرى.

وقد أولت ندوة سياسة تطوير التعليم العالي في الوطن العربي التي أقامتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1985) في دمشق أهمية خاصة لسياسة تطوير التعليم في الجامعات حيث أكدت أن جميع أهداف التعليم العالي في الجامعات ووظائفه ينبغي أن تُستمد من واقع المجتمع العربي واحتياجاته التربوية والتنموية التي تعكس ذلك، بدلاً من أن تقتصر على الاقتباس من النظم التربوية الأخرى، وذلك حتى تصبح أداة صادقة لتحقيق الأهداف التنموية الصحيحة لمجتمعها، فالجامعة مركز إشعاع علمي يسعى إلى تنمية المجتمع اقتصادياً وعلمياً وثقافياً من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم بها ، من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع. وهذه الوظائف في تغير دائم مع تطور المجتمع.

ويرى (الأشقر ، 2003) بأنه يجب على الجامعة مواكبة التطور العالمي الذي يشهد العديد من التغيرات والتحويلات في الميادين المختلفة وبتسارع واضح ، مما يتطلب من الجامعات تعميق دورها في هذا العالم، وأن

تسعى إلى إدراك التحديات التي تواجهها، وإيجاد الحلول اللازمة لهذه التحديات التي ترافق التوسع الكمي في مجال التعليم الجامعي.

ويتوقف أداء الجامعة لرسالتها على عوامل عديدة ، لتشكل في مجموعها منظومة التعليم الجامعي. إذ تعمل هذه العوامل في إطار تفاعلي من أجل أن تضمن تحقيق أهدافها ، وذلك بأدائها لوظائفها على نحو سليم. وإذا كان مجال تحقيق هذه الأهداف هم الطلاب والمجتمع وأستاذ الجامعة، الذي يعتبر من أهم العوامل المكونة لمنظومة التعليم الجامعي والمؤثر فيها والمتأثر بها ، فهو كما أشار(العجمي ، 2000) الذي يتولى جانباً هاماً من جوانب تثقيف المجتمع الذي توجد فيه الجامعة، من خلال دعم القيم والمبادئ والاتجاهات المرغوبة التي يتبناها المجتمع والدفاع ضد المستورد من القيم والمبادئ التي قد تضر بالمجتمع، وذلك من خلال المتاح من وسائل الاتصال المختلفة. فأستاذ الجامعة محور الارتكاز فيما تؤديه الجامعة للمجتمع من خدمات، وفي ربط جامعيته بمجتمعها المحلي.

وأكد(العكر ، 2001) أن الجامعة مؤسسة ذات أهداف سامية تتطور ، وتأخذ مكانتها من المجتمع بمقدار تميز وتطور أداء أعضاء هيئة التدريس فيها حيث إنهم أبرز المدخلات الرئيسية في التعليم الجامعي والعالي، ولهذا تحرص المؤسسات التعليمية العليا على تلمس الاحتياجات التدريسية ، وأساليب التنمية المهنية وتطويرها بشكل مستمر .

وقد تركزت دراسة فليمنج (2002 Fleming) على طبيعة وتكوين الهوية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك تبايناً كبيراً بين أعضاء هيئة التدريس يعود إلى شخصياتهم وخصائصهم المهنية والممارسات التدريسية التي يستخدمونها أثناء التدريس، وفي هذا الشأن أشار درندري وهوك وبوشير (2007م) إلى ضرورة

إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث لاستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس حول تقويم أهم الاحتياجات التدريسية لأساتذة الجامعات، وليس مجرد توقعات من الإدارة المركزية للمؤسسات التعليمية، ومن ثم تنفيذ البرامج التدريبية اللازمة التي تضمن نجاح تدريسهم الأكاديمي والمهني معاً. فنقويم الوضع الراهن لأداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي والمهني يساعد على تحديد احتياجاتهم التدريبية .

ويرى الباحث أن حاجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التدريبية تتنوع بتنوع مؤهلاتهم العلمية، وتخصصاتهم، ومكان صدورهم، وتاريخها، وخبراتهم التدريسية، وجنسهم، والدورات التدريبية التي اجتازوها، والمستويات التي يدرسونها، وقناعاتهم الشخصية وأيدلوجياتهم، مما ينوع في أدائهم، وهذا التنوع قد يحدث فرقا في النتائج التعليمية والتربوية بين الطلاب الذين يتلقون المنهج الواحد. ولإيجاد آليات عمل موحدة لدى أعضاء هيئة التدريس، فإنه يمكن تحديد احتياجاتهم التدريبية، ووضع خطة إجرائية؛ لسد هذه الاحتياجات وتوحيد ممارسات أعضاء هيئة التدريس في جوانب التخطيط، والتدريس والتقويم.

وتعتبر محاولة وضع مفهوم واضح للتدريب أمراً في غاية الأهمية حيث إن التحديد الواضح لمفهوم التدريب يعتبر أساساً موضوعياً لتخطيط النشاط التدريبي، ومصدراً أساسياً في عملية متابعة وتقويم التدريب. لذلك يرى الباحث أن أحد العوامل الأساسية في إشكالية التخطيط لنشاط تدريبي مفيد وذا جدوى يرجع إلى عدم وجود مفهوم واضح ومحدد للعملية التدريبية.

ونظراً لما لأهمية التدريب في أحداث التغيير في النمط السلوكي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، للتكيف مع المستجدات الحضارية والعلمية والتواصل مع المجتمع فإنه يصبح من الضروري الاهتمام بعملية التدريب

وأبعادها، بحيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة علمية لتتفق مع محتوى البرامج التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس. فغياب مثل هذا التحديد الواضح للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، دعا الباحث إلى الاهتمام بهذا الموضوع والقيام بدراسة حول الاحتياجات التدريبية لفئة أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك لاعتقاده بأهمية امتلاك هذه الفئة لمهارات معينة في مجال التدريس وتحديد احتياجاتهم للتدريب عليها.

ويرى (درة، 1991) أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية توضح الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم كما ويساعد في التركيز على الأداء المحسن والهدف الأساسي من التدريب. فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً، وفي غيابها أو تحديدها بشكل غير دقيق إضاعة للجهد والوقت والمال.

ويأتي الاهتمام بتقصي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك منسجماً مع ما تسعى إليه وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من مراجعة شاملة لمدخلات وعمليات ومخرجات برامج التدريب داخل الجامعات المختلفة في المملكة العربية السعودية أو ما يعرف بالتعليم المبني على المخرجات، ويرى (نصر وسلوم ، 2003) انه من الضروري الاهتمام بتقصي الاحتياجات التدريبية من أجل تطوير برامج الإعداد، والوقوف على الاحتياجات الأساسية، الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء آفاق التنمية المهنية المعاصرة للعاملين في المؤسسات المختلفة، وبما يتواءم والاتجاهات المعاصرة، والتجديدات التربوية والتقنية في مجال إعداد المعلم العربي للقرن الحادي والعشرين.

ويرى (المخلافي ، 2001) أن نتائج تقويم فاعلية التدريس الجامعي ودور الطلاب في تحديد كفاءة أعضاء هيئة التدريس تشير إلى أن الأدوار التي

يقوم بها أعضاء هيئة التدريس ما تزال تقليدية وأن استخدامهم للوسائل التكنولوجية والمعلوماتية ما يزال محدوداً وغير فاعل ، وأن السلبية في أدوار الطلاب في مواقف التدريس هو محط إجماع كثير من الدراسات التي أجريت في هذا الميدان .

وأظهرت دراستي (نصر ، 2000، ونصر ، وسلوم ، 2003) في ميدان رصد الحاجات التدريبية. أن معظم برامج التدريب ومراكز تطوير أعضاء هيئة التدريس المعمول بها في بعض الجامعات العربية لا تستند إلى حاجات أساسية تمس الكفايات المهنية ذات الصلة بالتخصصات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وأن التدريب في الغالب يتناول موضوعات وقضايا عامة غير متخصصة مما يجعل التدريب عملية ثقافية أكثر منها عملية مهنية.

وفي هذا الاتجاه يرى (المخلافي ، 2001) أن أهداف التدريس في الكليات المتوسطة والجامعية متجددة بتجديد العصر، وباحتياجات المجتمع، ومتطلبات سوق العمل.

ويرى الباحث إن تحديد الحاجات الخاصة بأعضاء هيئات التدريس في هذه المؤسسات لا يُعتبر ترفاً تربوياً بل أمراً ضرورياً وحاجة دعت إليها تطوير هذه المؤسسات، حيث إن أعضاء هيئة التدريس هم الذين يصنعون القوى البشرية، ويشكلون مهاراتها واتجاهاتها نحو المهن المستقبلية.

تجديد مشكلة الدراسة :

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في أن ممارسات أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك في قاعة المحاضرات تتنوع بتنوع تخصصاتهم الأكاديمية، ومصادر مؤهلاتهم العلمية، وتاريخ صدورهم، وتختلف باختلاف خبراتهم العملية، ومجالات اهتمامهم، والمستويات التي يدرسونها، وهذا ما يجعل انتقال

أثر التدريس إلى الطلاب في قاعة المحاضرات مختلفاً؛ مما ينوع المنهج الواحد ربما في المقرر الواحد.

ومن خلال عمل الباحث كعضو هيئة تدريس بجامعة تبوك، وإطلاع على مفردات المقررات، وتخطيط أعضاء هيئة التدريس لتدريس المقرر، وزياراته الميدانية، ولقاءاته معهم، وتدوين ملاحظاته على البيئة الصفية، وعمليات التقويم، ومستوى أداء الطلاب وتحصيلهم الدراسي، ومراجعة أعضاء هيئة التدريس بهذه الملاحظات، وجد اختلافاً في قدراتهم على التبرير المستند إلى إطار نظري له مرجعيته، ووجد اختلافاً في البيئات الصفية، وعمليات التقويم، ومستوى أداء الطلاب، وتحصيلهم الدراسي.

ولأن عضو هيئة التدريس هو الذي يصنع المنهج الخفي، وينفذه وفق قناعاته وأيدلوجياته، فإن تدريب أعضاء هيئة التدريس المستمر أثناء الخدمة صار أمراً ضرورياً ومهماً بأهمية تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE) في عصر العولمة، وانفجار المعرفة، وتطور الاتصالات، وتنوع متطلبات سوق العمل.

وفي ضوء ذلك حددت المشكلة بالسؤال الأساسي الآتي:

"ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في منطقة تبوك، وما الخطة المساندة التي تساعد في سد تلك الاحتياجات؟"

أسئلة الدراسة:

1. هل يحتاج أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك إلى تدريب في كل من مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع من وجهة نظره؟

2. هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع باختلاف التخصص الدقيق؟.

3. هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع باختلاف الخبرات التدريسية؟.

4. هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع باختلاف الجنس؟.

5. ما الخطة المساندة (البرنامج التدريبي) الذي يساعد أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك على سد احتياجاتهم التدريبية في كل من مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع؟.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى :

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بناء على ممارستهم للعملية التعليمية والتربوية بشكل مباشر.
2. تعزيز المهارات الموجودة والمطلوب توكيدها وصلها لدى أعضاء هيئة التدريس.
3. تعديل بعض المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس بما يتلاءم مع التكنولوجيا المتجددة.
4. تجديد بعض المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس والتي لم تعد الجامعة تحتاجها نتيجة التجدد المستمر.
5. تجديد وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وصلها.
6. تعزيز المعارف الأساسية وتعميقها لدى أعضاء هيئة التدريس.
7. تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس، على التفكير والإبداع والتحليل.
8. التحقق من أثر متغيرات الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تسعى إلى :

1. رفع الكفاءة الإدارية والإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس.
2. التركيز على تحديد الاحتياجات التدريبية التي تعتبر أحد استراتيجيات التطوير والإصلاح. وبمعنى آخر فإن مشكلة التدريب في كثير من الأحيان إنما تتركز في عدم تحديد الاحتياجات الدقيقة التي تخاطبها البرامج والدورات التدريبية، لذلك فإن موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية، يعتبر الخطوة الأولى والهامة لعملية التدريب، إذ بدونها تصبح عملية التدريب عملية عشوائية ويصبح تقييمها من الأمور

- الصعبة لعدم توفر المعلومات والبيانات عن الحاجة الفعلية للمتدرب والمؤسسة.
3. تحديد الاحتياجات التدريبية التي تعتبر أحد استراتيجيات التطوير والإصلاح لدى الجامعات.
4. إظهار الاحتياجات الفعلية للجامعات من أجل الاستفادة من هذه النتائج بالتعرف إلى جوانب الضعف والقصور وممكن الحاجة للتدريب والعمل على توجيه عنايتهم إلى جوانب هذا الضعف وتلافيه بالتدرب لمقابلة هذه الاحتياجات.
5. بيان مدى تغطية البرامج التدريبية التي تقوم بها الجامعة في مجال التدريب والبرامج التدريبية ومدى تغطية هذه البرامج للاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس .
6. إفادة القائمين على تصميم وتخطيط برامج التعليم العالي بإبراز أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس التطويرية في مختلف المجالات التعليمية والتربوية، والتي من شأنها الإسهام في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.
7. العمل على تحسين المناخ العملي العام بالجامعة بما يؤدي إلى شعور أعضاء هيئة التدريس فيها بمدى اهتمام الجامعة بهم.
8. تنمية وتغيير سلوكيات أعضاء هيئة التدريس لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب والوصول إليه.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات هي :

1- التدريب :

يعرف (الطعاني ، 2002) التدريب بأنه: "تلك الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف المتدربين وخبراتهم، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم العملية".

ويعرف (المخلافي ، 2001) التدريب بأنه: "العملية المنظمة التي يتم من خلالها حصول الفرد على جملة المهارات والاتجاهات وتطويرها، بهدف إحداث التغيرات المطلوبة في الأداء، وتمكينه من القيام بمهام محددة ضمن إطار عمل متكامل أو مجموعة من الأعمال، وبدرجة إتقان محددة".

أما (السالم وصالح ، 2002) فقد عرفا التدريب بأنه: "الإجراء المنظم الذي يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة".

ويرى (الخطيب ، 2002) أن التدريب هو: "جميع أشكال العون الفني المنظمة التي تقدم لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بقصد إحداث تغييرات كمية ونوعية إيجابية في الاتجاهات، والمهارات التدريسية، وكل ما من شأنه أن يرفع من عملية التدريس ويزيد من إنتاجيه عضو هيئة التدريس".

وسوف تتبني الدراسة تعريف (الخطيب ، 2002)

2- الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات التدريبية (priorities training) : يعرف (الخطيب ، 2002) الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة، لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء، وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل".

وعرف (نصر ، 2000) الحاجة التدريبية بأنها: "النقص الحاصل في الكفاية المهنية أو مهارة التدريس المرتبطة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم واستخدام تكنولوجيا التعليم الناتج عن انخفاض كفاءة برامج الإعداد والتقويم قبل الخدمة أو في أثنائها أو بفعل التحولات والتجديديات المتنامية في الأدوار التي يضطلع بها كل من عضو هيئة التدريس والمتعلم في مواقف التعليم والتدريب المختلفة".

وتعرف في هذا الدراسة بأنها: النقص الحاصل في الكفاية المهنية لعضو هيئة التدريس في جامعة تبوك، ويعتبر نوعاً من التعليم المتخصص، أو نوعاً من التمرين على ناحية فنية، ويقدر بالدرجة المتحققة على أداة الدراسة الخاصة بتشخيص، ومسح الاحتياجات التدريبية مدار البحث

3- عضو هيئة التدريس:

عضو هيئة التدريس (faculty member) : يقصد به إجرائياً الشخص الذي تُسند إليه مهمة التدريس بجامعة تبوك من السعوديين من الأساتذة ، والأساتذة المشاركين ، والأساتذة المساعدين ، ومن في حكمهم من المحاضرين والمعيدين .

درجة الحاجة :

ويقصد بها إجرائياً: مدى الحاجات التدريبية التربوية التي تؤدي دوراً مهماً في مساعدة أعضاء هيئة التدريس في تنمية الجوانب الأكاديمية والمهنية أثناء التدريس، ويتم تحديد ذلك من خلال استجابة أفراد العينة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة .

حدود الدراسة :

- الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام 1431هـ.
- الحدود المكانية :تم إجراء الدراسة في جامعة تبوك بجميع الكليات التابعة لها بشطري الطلاب والطالبات.
- الحدود الموضوعية :اقتصرت الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين من الذكور والاناث في جامعة تبوك.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الجزء من البحث عرضاً لأبرز المفاهيم والأفكار المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها، وبيان أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال تدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ورفع كفاءتهم المهنية واستعراض كفايات التدريس اللازمة لأعضاء هيئات التدريس في الكليات بجامعة تبوك، وبيان طبيعة العلاقة القائمة بين الاحتياجات ومستوى التدريب ووسائله المختلفة كما تضمن هذا الفصل عرضاً لبعض الدراسات التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها في المرحلة الجامعية والخاصة بهذا الشأن.

أولاً: أهمية التدريب

يرى (الحليبي ، 2004م) أن التدريب سواء أكان قبل الخدمة أو أثناءها يعد مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية ، وتطوير كفاياتهم أو تطوير أداء العمل، وزيادة الإنتاجية ، لذا يعد التدريب إنفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي، والاجتماعي فضلاً عن كونه، وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي.

ويرى (الطعاني ، 2002) أن أهمية التدريب أثناء الخدمة تزايدت في العصر الحديث حتى أصبح ضرورة ملحة، نظراً للتطور السريع في المجالات المهنية كافة، مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع، كما ان هناك أهمية لوظيفة ونشاط التدرّب للمنظمة.

ويرى الباحث أن حصول الفرد على المؤهل الدراسي لا يعني بالضرورة امتلاكه كافة المعارف والمهارات في مجال تخصصه الأكاديمي أو المهني وذلك للتغيرات المستمرة لمتطلبات العمل والحياة. ويشكل التدريب حاجة ماسة في عصر التطورات والمتغيرات المتلاحقة في العلوم والمعارف والتقنية.

ويرى (الذيابي ، 2007م) أن التدريب يساعد على التطبيق والممارسة على أرض الواقع فمن خلال التدريب يرفع الفرد كفاءته العلمية والمهارية، وينمي اتجاهاته وميوله، ويطور أداءه التدريسي، وبالتالي فإن الكفاءة الإنتاجية للتعليم وكفاءة البرامج التدريبية تحسن مهارات المتعلمين. وتعمل الجامعات على إعداد أساتذتها تربوياً بعدة طرق منها طريقة التدريب، وتتضمن برامج التدريب جانبين: الجانب العام ويهدف إلى تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعارف العلمية، والجانب الخاص ويهدف إلى تنمية المهارات التربوية.

حيث يرى (مقداد، 2004م) أن الإعداد التربوي من خلال التدريب يهدف إلى زيادة قدرات الأستاذ الجامعي وجعله يستجيب لمتطلبات المهنة المتعددة. ويشدد (الحسن، 2004م) على أهمية التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال استحداث برامج تدريبية دورية تخصصية وتربوية لهم مخصصة لتساعدهم على مواكبة التغيرات المتلاحقة. وفي هذا الصدد، يرى (علي ، 2004م) أن التدريب التربوي المهني لأعضاء هيئة التدريس مكمل لإعدادهم التخصصي قبل الانخراط في المهنة وبعده، وبذلك يشكل التدريب

العامل الرئيس لضمان استمرارية النمو الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس.

ويضيف إلى ذلك (عبد رب الحبيب، 2004م) أن من أسباب عدم قبول أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم التدريسي اعتقادهم بعدم تقويم الأستاذ الجامعي وأن له الحرية بأدائه التدريسي وفق ما يراه من طرق وأساليب مناسبة. وعلى الرغم من هذه النظرة يواجه هؤلاء الأساتذة صعوبات في تنظيم عمليات وإجراءات التدريس، وأساليب العرض وإيصال المعارف للمتعلمين، وأساليب تقويم هذه المعارف بشكل علمي صحيح يؤكد لهم تحقق أهداف التعلم.

وتبرز الحاجة إلى التدريب في أثناء الخدمة للحد من نقص الإعداد التربوي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يرى (علي، 2004م) أن تنمية الكفايات التدريسية والمهنية وتطويرها عن طريق التدريب في أثناء الخدمة تؤدي دوراً إيجابياً، حيث يتخللها تنوع أساليب العرض التي يستفيد منها أعضاء هيئة التدريس.

وتشير (رواس، 2007م) إلى أن التدريب أثناء الخدمة يُعد نشاطاً مهماً في إطار التنمية المتكاملة لأي مجتمع، حيث ذكرت أن من أهم المواصفات التي يجب أن يشتمل عليها التدريب الاهتمام بالاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة في المؤسسات التربوية والتعليمية مع ربط هذه الاحتياجات بالمناهج والمقررات التي تدرس فيها من خلال توجيه التدريب نحو مهارات وكفايات محددة. وتتفق دراسة (العنزي، 2007م) مع دراسة (رواس، 2007م) على أهمية الكفايات التدريبية في أثناء الخدمة، حيث تشير إلى عدد من الاعتبارات التي يجب أن تُضمن في البرامج التنموية والمهنية لمنسوبي المؤسسات التربوية والتعليمية باختلاف مراحلها، ومنها **الآتي:**

1. التحول من المفهوم المحدود للتدريب بشكله الفردي إلى مفهوم التدريب الشامل المؤسسي.
 2. ضمان استمرارية التدريب .
 3. قياس أثر التدريب.
 4. زيادة دافعية منسوبي مؤسسات التعليم العالي نحو التدريب.
- وفي دراسة استطلاعية قامت بها (درندري وهوك، 2007م) حول آراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق أنشطة التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات والكليات، توصلت الباحثتان إلى أن هناك نقصاً في عدد الورش التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ما يؤدي إلى عدم معرفتهم بأشكال تطوير المقررات الدراسية التي تضمن مخرجات تعليمية مطلوبة، وهذا يتفق مع ما توصل إليه كل من (أحمد، 2004م) و(علي، 2004م) أن كثيرين من أعضاء هيئة التدريس من أساتذة الجامعات لم يتلقوا الإعداد التربوي في مجال طرائق وأساليب التدريس والأساليب التربوية للتعامل مع الطلاب في المرحلة الجامعية.
- كما يوصي (غنيم واليحيوي، 2004م)، و(الحليبي، 2004م)، بتنظيم عدد من الأنشطة التدريبية التي تأخذ أشكالاً متعددة كالمؤتمرات، والندوات، وورش العمل التدريبية، والبحوث التربوية، بحيث تتم مناقشة المشكلات العملية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عملهم الأكاديمي والمهني كتحديد أهداف التدريس، وتنظيم إجراءات التدريس، وأساليب وطرائق التدريس، وأساليب التقويم، وتنمية وتطوير المناهج، وغيرها من الجوانب. كما يمكن أن تتحقق أهداف الأنشطة والبرامج التدريبية من خلال مراكز التدريب والإعداد المهني داخل الكليات والجامعات أو خارجها . وهذا يتفق مع ما أوصى به (جراغ، 2008م) ، و(الحليبي، 2004م) ، و(الشربيني، 2004م) ، و(عبد رب

الحبيب، 2004م)، و(علي، 2004م)، و(غنيم واليحيوي، 2004م)، ولينكولن (Lincoln, 2004)، وإدوارد (Edward, 2004)، وجيبس (gibbs, 2004) و(سلامة، 1424هـ)، و(الغامدي، 1424هـ)، وفليمنج (fleming, 2002). كما وأوصى (جراغ، 2008م)، و(الحسن، 2004م)، و(أحمد، 2004م) بضرورة إنشاء مراكز تدريب خاصة بالجامعات تعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات الأكاديمية والتربوية. وأوضحت دراسة (غنيم واليحيوي، 2004م) التي طبقت في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة في المملكة العربية السعودية أن مركز التدريب بالجامعة يقوم بإعداد وتنظيم دورات تدريبية لجميع منسوبي الجامعة من إداريين وأعضاء هيئة التدريس ومعيدتين ومحاضرين، وذلك من خلال الاستعانة بخبراء وأساتذة زائرين من داخل الجامعة وخارجها. ومن ضمن الدورات التي يقدمها المركز تقنيات استخدام الحاسب الآلي وشبكة الاتصالات "الانترنت"، ومهارات التعلم الذاتي وأساليب التدريس الجامعي، والتبادل الفعال في قاعة المحاضرات، وتطوير المناهج وتقويمها، وغيرها كما يقوم المركز بتنظيم دورات خاصة لأعضاء هيئة التدريس حديثي التعيين بهدف تنمية مهارات التدريس والتقويم مثل: ديناميكية التدريس الفعال والتقويم الجيد.

ثانياً: الاحتياجات التدريبية

أ - مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعتبر الاحتياجات التدريبية أساساً من أساسيات التدريب المهمة، وأي خلل أو نقص يحدث في هذا الأساس ينقل أثره إلى باقي خطوات التدريب، فلولا الحاجة إلى التدريب لما تم التفكير بالعملية التدريبية، فالنشاط التدريبي

يهدف إلى تلبية الاحتياجات، ويعرف (العكر ، 2001) الحاجة التدريبية بأنها: "جملة التغيرات المطلوب أحداثها في معارف ومهارات، واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج، ويرى (العجاج ، 2001) أن الاحتياجات التدريبية قد تكون معلومات أو مهارات أو اتجاهات أو جميعها، يراد تتميتها في شخص أو عدد من الأشخاص أو يراد صقلها أو تغييرها وتبديلها استعداد لمواجهة تغيرات متوقعة تنظيمية، أو تكنولوجية أو إنسانية.

ويرى الباحث انه يمكن تعريف الاحتياج التدريبي بأنه: التفاوت بين ما هو كائن وبين ما ينبغي أن يكون.

ويعرف (الخطيب ، 2002) الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل".

ويعرف (نصر ، 2000) الحاجة التدريبية بأنها: النقص الحاصل في الكفاية المهنية أو مهارة التدريس المرتبطة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم واستخدام تكنولوجيا التعليم الناتج عن انخفاض كفاءة برامج الإعداد والتقييم قبل الخدمة أو في أثنائها أو بفعل التحولات والتجديديات المتنامية في الأدوار التي يضطلع بها كل من عضو هيئة التدريس والمتعلم في مواقف التعليم والتدريب المختلفة.

ويرى الباحث انه عند تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن يتم ترتيبها حسب الأولوية. وحتى نستطيع الوصول إلى تحديد واضح للاحتياجات التدريبية فإنه يجب علينا.

أولاً: أن نحدد السلوك أو الأداء الذي نريد تغييره أو تطويره .

ثانياً: تحديد السلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب. وأن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء الحالي وبين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه، حيث يرى الباحث أن الاحتياجات التدريبية عبارة عن مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك لتعديل أو تطوير أدائهم واستحداث الأداء المرغوب صدوره عنهم، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في الأداء، ومعالجة نواحي القصور أو العجز في الأداء لعمل ما.

ب - أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

يرى (الخطيب، 2002) أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تتجلى من خلال

التأكيد على المبادئ التالية:

1- اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه التدريب، وبالتالي تُعتبر هذه العملية مدخلاً مناسباً ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط وتصميم البرامج التدريبية بعد أن يتم تحديد تلك الاحتياجات التدريبية.

2- المساعدة في تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق التدريب، من خلال مقارنة الكفايات والمهارات المختلفة المتاحة في المنظمة، مع ما سيتم تحديدها من الاحتياجات التدريبية.

- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، وبالتالي الفئات المستهدفة بالتدريب وصولاً إلى نوع هذا التدريب.
- 4- تعتمد هذه العملية الدقة في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية، وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية ومن واقع مشكلات العمل والعاملين.
- 5- تهدف إلى تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار، من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة ، وكذلك رفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.
- 6- تساعد هذه العملية في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها المنظمة أو أحد أنشطتها الرئيسية والتي ليست بالضرورة من المشكلات التي يمكن معالجتها بواسطة التدريب ، حيث من الممكن أن تكون جذور هذه المشكلات أو المعلومات في الجوانب الإدارية والتنظيمية ، وليس في العنصر البشري الذي قد يمتلك الخبرات والمهارات والكفايات التي تؤهله لإنجاز الأعمال بالكفاءة المطلوبة.
- 7- الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها ، وبخاصة إذا ما كانت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية شاملة ومتكاملة لتشمل الاحتياجات الآنية والمستقبلية

وقد بين (عجاج ، 2001) أهمية تحديد الاحتياجات في النقاط التالية:

- 1- مساعدة القائمين على التدريب في تشخيص المشكلة وتحديدتها.
- 2- الإسهام في عملية التخطيط السليم لحل المشكلة أو مجموعة المشكلات .

3- تعرف الأشخاص موضع التدريب وتحديد ما ينقصهم من أنماط السلوك والأداء.

4- تقدير مدى أهمية عملية التدريب وفعاليتها.

ج - مدخل تحديد الاحتياجات التدريبية :

تجمع الأدبيات الخاصة بالتدريب على أن مداخل تحديد الاحتياجات التربوية تكمن في ثلاثة مداخل رئيسة لخصها (الخطيب ، 2001) في التالي: أولاً: مدخل تحليل المنظمة: حيث يهدف إلى دراسة المنظمة ككل من حيث الأهداف، الموارد، أساليب العمل والإنتاج ثم تحليل الهيكل التنظيمي وسياسات المنظمة، بالإضافة إلى دراسة القوى العاملة وتحليلها وتحليل مؤشرات الكفاءة عوضاً عن تحليل المناخ التنظيمي.

ثانياً: مدخل تحليل الوظيفة: حيث يجري تحليل الوظيفة من خلال دراسة الوصف الوظيفي واستنباط أهم المعارف والمهارات والقدرات والصفات التي تنقص شاغلي الوظائف، فضلاً عن إجراء مقارنة مواصفات الوظيفة المطلوبة بمواصفات الوظيفة الواقعية الحالية المتوفرة لدى شاغل وظائف معينة.

ثالثاً: مدخل تحليل الفرد: ويتناول هذا المدخل قياس أداء العامل في وظيفة، وتحديد مستلزمات الوظيفة ويُستخدم في هذا المدخل أسلوب الملاحظة أو المقابلة أو توزيع قوائم رصد الاحتياجات التدريبية.

د - أساليب جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية:

يرى (الخطيب ، 2002) أن هناك عدد من الطرق والأساليب التي يمكن توظيفها في عملية جمع وتحديد الاحتياجات التدريبية وهي:

- 1- **المقابلة:** وهي عبارة عن مواجهة شخصية بين مسئول التدريب وبين المتدربين بهدف التعرف على احتياجاتهم التدريبية.
- 2- **الاستبانة:** وهي عبارة عن استمارة فيها عدة أسئلة مطلوب الإجابة عنها ويقوم بوضعها مسئول التدريب بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية .
- 3- **الاختبارات:** وهي إما أن تكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها الرؤساء أو المسئولون عن التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين .
- 4- **تحليل المشكلات:** من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج ومعروفة السبب الحقيقي للمشكلة، وغالباً ما يساهم التدريب في علاج هذه المشكلات بكفاءة، وهو ما يرى الباحث انه من أميز أساليب جمع المعلومات وأكثرها مصداقية.
- 5- **تقوم الأداء:** يعطي تقويم أو مراجعة الأداء في الواجبات الوظيفية مؤشراً واضحاً عن الأعمال التي لم تنجز وأسباب عدم إنجازها، كما يبين فيما إذا كان الموظفون أو العاملون بحاجة إلى المزيد من التدريب. ويرى الباحث انه عندما يتم استخدام هذه الطريقة، فإنه يجب أن تكون المراجعة مع العامل أو الموظف المختص بهدف كشف أية معوقات قد يكون للتدريب أثر فعال في علاجها. ويضاف إلى ذلك أن المقوم يجب أن يكون على اطلاع ودراية بالطرق العملية لتحليل واجبات الوظائف ومراجعة الأداء واستنباط الطريقة أو الطرق التي تساعد في كشف الاحتياجات التدريبية. ويعتبر هذا الأسلوب

مفيداً لأنه يقدم معلومات معينة ودقيقة عن واجبات الوظائف والأداء. لكنه يستنفذ وقتاً طويلاً.

6- دراسة تقييمية للتقارير والسجلات حيث تبين الدراسة التقييمية للتقارير والسجلات نقاط الضعف التي من الممكن علاجها بالتدريب. لكن يجب أن تستخدم هذه الوسيلة بالإضافة إلى إحدى الوسائل السابقة، بحيث يكون الهدف من الدراسة كشف الاحتياجات التدريبية وليس أي غرض آخر. ومن مزايا هذه الطريقة أنها تظهر مشاكل الأداء بوضوح تام، وتقدم معلومات واضحة للرؤساء ولمسؤولي التدريب.

ويرى (براون ، 2002) أن تقييم الاحتياجات التدريبية هو عملية مستمرة تشمل جمع البيانات لتحديد ما هي الاحتياجات التدريبية القائمة، بحيث يمكن تطوير التدريب لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها، وإن إجراء تقييم الاحتياجات أساسي لنجاح أي برنامج تدريبي، وتحليل هذه الاحتياجات وأي تدريب لا يقوم على هذا المنحنى يُعد مخاطرة، وسوف يكون التدريب محكوماً عليه بالفشل وهنا يشير الباحث إلى أن الأساس المنطقي لتطوير أي برنامج تدريبي يعتمد بشدة على تحديد الاحتياجات التدريبية وتبرير الفوائد والتكاليف، وانه بدون الفهم الواضح للاحتياجات، ستكون الجهود التدريبية مفيدة بشكل عشوائي، أو عديمة الفائدة، وإن النتيجة النهائية لتحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تعود إلى برنامج تدريبي موجه نحو تحسين الأداء.

د - الحاجات التدريبية للأستاذ الجامعي في الجانب الأكاديمي :

تؤكد (العنزي، 2007م) أهمية الكفايات التدريبية، حيث يتم من خلالها تطوير البرامج التنموية والمهنية لمنسوبي المؤسسات التربوية والتعليمية. وتشمل

الكفايات التدريبية والكفايات الأدائية وما تتضمنه من طرائق وأساليب تدريسية، وتوظيف للتقنية في التدريس، ومهارات العروض العملية في أثناء العملية التعليمية.

ويرى (الذيابي ، 2007م) انه عندما يمتلك المعلم والمربي مهارات مختلفة كالمعرفة، وتقنية المعلومات، وتفريد التعليم، والبحث، والتقويم، وتفعيل الأنشطة اللاصفية يترك ذلك أثراً إيجابياً على المعلمين والمربين من جهة، والمتعلمين من جهة أخرى، كما ويزيد ذلك من تحصيلهم.

ويرى (الحسن، 2004م)، في دراسته التي أظهرت أن التعليم الجامعي ما زال ينهج الأسلوب التقليدي والتعليم المباشر الذي يعتمد على التلقين والحفظ عن طرق الإلقاء والمحاضرة، ولا يزال تركيز أساتذة الجامعات على أسلوب المحاضرة والأساليب التقليدية في تقوم أداء طلابهم بالاعتماد على الأسئلة المقابلة والموضوعية .

وهذه النتائج تؤكد ما توصل إليه لينكولن (Lincoln,2004) والتي تفيد أن قلة من أعضاء هيئة التدريس لديهم خبرات فيما يتعلق بأساليب وطرائق التدريس، كما يظهر لديهم ضعف في الخبرة في مثل هذا المجال مما ينعكس على أداء المتعلمين بشكل سلبي.

أما دراسة غنيم واليحيوي (2004م) التي أجريت على 13285 طالباً وطالبة في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة حول تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلاب والطالبات فقد توصلت إلى النتائج التالية:

1. مهارات التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس كانت أقل من المأمول.
2. تنظيم أعضاء هيئة التدريس لخطة تدريس المقررات الدراسية كانت أقل من المأمول.

3. أساليب التقويم كانت أقل من المأمول.

ويعتقد لونينبيرج وكورثجان (luneberg&korthagen,2005) أنه ينبغي لأعضاء هيئة التدريس أن يكونوا قادرين على ربط وتوظيف ما لديهم من معارف حول نظريات وأساليب التدريس والتعلم في ممارساتهم أثناء التدريس، حيث إن ذلك يجعلهم نموذجاً يقتدي به طلابهم في المستقبل. ويضيف لونينبيرج (lunenber,2002) أن المربين من أعضاء هيئة التدريس ليسوا معلمين فقط، بل هم قدوة في أدائهم التدريسي لمعلمي المستقبل، لذا ينبغي عليهم الحرص على استمرارية النمو في تطوير جوانبهم المهنية والأكاديمية. كما تتضمن دراسة لونينبيرج (lunenber,2002) خمس كفايات تدريسية لأعضاء هيئة التدريس لضمان فعالية الأداء المهني والأكاديمي، والتي وردت ضمن معايير الجمعية الهولندية لمربي المعلمين (educators dutch association for teacher)، وهي: الكفايات المعرفية في مجال التخصص الأكاديمي، والكفايات المعرفية في المجال التربوي والمهني، والكفايات التنظيمية والإدارية، وكفايات التواصل مع الآخرين، والكفايات الذاتية في تطوير الذات.

ونظراً لأهمية التدريب في تنمية الأداء الأكاديمي والمهني، والحاجة الماسة لتحسين المخرجات التعليمية، أجري العديد من الدراسات لتحديد أولويات الكفايات التدريبية للعاملين في مجال التربية والتعليم، حيث توصلت دراسة الحذيفي (1424هـ) إلى الكفايات التدريبية المتعلقة بالثقافة العامة، والإعداد العلمي، والإعداد التربوي.

ويرى (david,2002) أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساعد على معرفة الأسباب المحتملة للمشاكل الأكاديمية، وكذلك تطوير الحلول المناسبة وقياس مستوى الكفاءة والعمل

بفعالية، وتزود أعضاء هيئة التدريس بمعلومات حقيقية تساعدهم في تحديد حاجات الأفراد والتنظيم، فعملية تحديد الاحتياجات التدريبية يرى الباحث أنها عبارة عن سلسلة متصلة من الأنشطة المترابطة، من حيث عدد الدورات، والمتدربين ونوعية البرامج التدريبية التي تلبي الاحتياجات التدريبية للمنظمة وهي التي تحدد عناصر خطة التدريب وأهدافها، بينما البرامج التدريبية تحقق هذه الأهداف وتلبي هذه الاحتياجات.

الدراسات السابقة:

حظي موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة عند العديد من الباحثين، وبخاصة في الدول المتقدمة، ذلك أن الاحتياجات التدريبية تمثل عنصراً أساسياً وفاعلاً في تحسين نوعية أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة الجامعية وتطويرها، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات المؤسسة الجامعية. ويرى الباحث أن صحة الاعتماد الأكاديمي الحديثة زادت من اهتمام وتوجه صانعي القرار في الجامعات نحو تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

وقد أجرى (شاهين ، 2004) دراسة في فلسطين بعنوان "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي بجامعة القدس المفتوحة" هدفت إلى توضيح دور أعضاء هيئة التدريس الجامعي، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم والإرشاد والنوعية والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وتم تصنيفها في

المجالات الرئيسية التالية والتي تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه.

وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

1- أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية مطلب أساسي منذ زمن بعيد، وازداد التركيز عليه حديثاً، بحيث تم إنشاء مراكز تطوير مهني في الجامعات، لهذا الغرض خصوصاً عندما بدأت الجامعات باعتماد جودة النوعية في التعليم العالي.

2- شملت مجالات تطوير الهيئات التدريسية في العديد من جامعات العالم موضوعات مثل طرق التدريس، وجودة النوعية، وأساليب التقويم، والحاسوب والانترنت، والتحليل الإحصائي، والتأليف والترجمة، وإرشاد الطلاب وتوجيههم، واستخدام تقنيات التعليم وتوظيفها، والبحث العلمي، وتقويم الأبحاث، بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء الهيئات التدريسية.

3- تبين أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتعديل الأفكار ولتطوير التعليم والتعلم وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة، كما ينبغي أن تظهر في تلبية حاجات وطموحات المستفيدين سواء أكانوا المتعلمين أو المؤسسات أو المجتمع المحلي.

4- إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ينعكس إيجابياً على معايير جودة النوعية ومجالاتها في التعليم العالي، فما يحدثه التطوير من أثر على معلومات ومهارات واتجاهات المستفيدين يكون ملحوظاً في أداء عضو هيئة التدريس.

وقام نيدج (Nedj,2003) بدراسة هدفت إلى معرفة الكيفية التي يتم بها تدريس التكنولوجيا للطلبة في المعاهد والجامعات. وقد أظهر في دراسته

مشكلات عديدة تواجه هيئات التدريس الإلكترونية، إضافة إلى التنوع في أساليب التدريس بما يتواءم واحتياجات الطلاب، وأوصت الدراسة بوجود تحسين مستوى مهارات التدريس والمعرفة الأكاديمية لأعضاء التدريس من ظل تغير طبيعة العمل في المجتمعات. كما أشارت الدراسة إلى أن إيجاد بيئات تدريبية جيدة تزيد من القدرات الشخصية والأكاديمية، والفنية لعضو هيئة التدريس ليس عملاً مرغوباً فيه فحسب بل أمر وحاجة ضرورية، كما أوصت الدراسة بضرورة أن يقوم أعضاء هيئات التدريس من الجامعات بجهود دمج التكنولوجيا في ممارستهم التدريسية، وتطبيق التغيرات التي تزيد من تحصيل الطلاب، ولن يحققوا هذا المجال إلا في المؤسسات التي تلتزم بدعم فاعل لهم في هذا المسعى الريادي.

وقام كابوني وزملاؤه (Caboni,et-al,2002) بدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان " معايير طلبة مرحلة البكالوريوس، في إحدى الجامعات الأمريكية البحثية " ، هدفت إلى فحص معايير طلبة مرحلة البكالوريوس، في إحدى الجامعات الأمريكية البحثية لدعم ممارسات الأساتذة للتدريس الجيد، وذلك بمحاكمتها وتقييمها تبعاً لسبعة مبادئ تحكم هذه العملية، والمبادئ التي تنحصر مسؤوليتها بالأستاذ الجامعي هي: تشجيع عملية التعلم النشط، وتقديم التغذية الراجعة التشجيعية، واحترام تباين طرق حصول الطلاب على المعرفة. أما المبادئ التي يشارك الطلاب فيها هي: تشجيع عملية الاتصال بين الأستاذ الجامعي والطالب، وتشجيع التعاون بين الطلاب، إضافة إلى تأكيد أهمية ضبط الوقت المحدد لإنجاز المهام، والتواصل مع مفهوم التوقعات العالية للإنجاز. وتكونت عينة الدراسة من 1000 طالب وطالبة في مرحلة البكالوريوس. وقد تكونت أداة الدراسة من استبانته اشتملت على 238 فقرة تدور حول السلوك غير المناسب لممارسات الأستاذ في الجامعة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بعد حساب المتوسط الحسابي لاستجابات الطلاب إلى أن معاييرهم تدعم ممارسات التدريس الجيد التي لا تنحصر مسؤولية تطبيقها وتفعيلها بالأستاذ الجامعي فقط، وهي : التواصل مع مفهوم التوقعات العالية للإنجاز، تشجيع التعاون بين الطلاب، تشجيع عملية التواصل بين الأستاذ الجامعي والطلاب، أما المبدأ المتعلق بالسلوك الممارس لتأكيد أهمية ضبط الوقت المحدد لإنجاز المهام فلم يحصل على دعم من الطلاب المشاركين في الدراسة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلاب لدعم ممارسات التدريس الجيد في مجال تشجيع عملية التواصل بين الأستاذ الجامعي والطلاب، وكذلك في مجال تشجيع التعاون بين الطلاب، وهي فروق يمكن أن تعزى للعرق (الطلاب البيض والطلاب الملونون)، فالطلاب الملونون كانوا في استجاباتهم لهذه المعايير أقل موافقة من الطلاب البيض .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الطلاب لدعم ممارسات التدريس الجيد تعزى للجنس أو للمستوى الدراسي في المجالات الثلاثة المتفق على أهميتها بين الطلاب.

وقام (الشعلي ، 2001) بدراسة في سلطنة عمان بعنوان " المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عمان" هدفت الدراسة إلى تقصي المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عمان، ومعرفة أثر كل من متغيرات الوظيفة والمؤهل الدراسي، والجنس، والخبرة العملية، في درجة الشعور بهذه المشكلات، وقد

تألفت عينة الدراسة من 15 عميداً ومساعداً ومديراً للشؤون الإدارية والمالية و651 عضو هيئة تدريس، وقد توصلت **الدراسة إلى النتائج التالية :**

■ وجود عدد من المشكلات التي تواجه الكليات بمستويات متفاوتة، وكانت المشكلات ذات المستوى العاليي تظهر في المجال الأول والذي يتعلق بمشكلات أعضاء هيئة التدريس.

■ عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير الوظيفة أو الجنس.

■ وجود فروق دالة إحصائية في درجة وجود المشكلات تعزي لمتغير الخبرة العلمية في مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.

أجرى (الزعلانين ، 2001) دراسة في فلسطين بعنوان "النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة" وهدفت إلى التعرف على واقع النمو المهني لأساتذة الجامعات، ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء استبانته تتكون من جزأين أساسيين، يضم الأول محورين هما، مجال الدورات والورش التدريسية في طرق التدريس، ومجال يتعلق بأساليب النمو المهني الذاتي في النواحي الأكاديمية، أما الجزء الثاني فيتعلق بكمية الإنتاج العلمي ونوعه، حيث طبقت على عينة مكونة من (100) عضو هيئة تدريس، كشفت النتائج عن تدني مستوى النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات في المجالات المذكورة كما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة على مجالات الاستبانة لصالح أساتذة الجامعة الإسلامية، وكشفت النتائج أيضاً عن تدني مستوى الإنتاج العلمي للعينة في مجال البحث العلمي.

ولأن نجاح أي تطوير للعملية التربوية والأكاديمية يعتمد على أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون مهمة إعداد الملتحقين ببرامج الكلية يرى الباحث أن العملية التربوية والتعليمية لن تحقق أهدافها بالشكل المطلوب ما لم يكن هناك عضو هيئة تدريس مؤهل لترجمة الأهداف التربوية والتعليمية وتوظيفها

التوظيف الصحيح لتخدم المتعلم، حتى عند توافر الإمكانيات المادية، والمباني التعليمية، والمختبرات بكافة تجهيزاتها، وتطور المناهج، ووسائل التقنية الحديثة، وتنوع أساليب وطرائق التدريس.

وهذا ما يؤكد (الحسن ، 2004م) أن العملية التعليمية بالجامعات أصبحت تهدف إلى تسهيل عملية التعلم في بيئة تعليمية مناسبة يكون دور الأستاذ الجامعي فيها المرشد، والموجه، والمصمم للمواقف التعليمية باعتباره دعامة أساسية للتعليم الجامعي وعلى أكتافه يقوم النظام بأكمله.

ويرى (السحيمي ، 2002) أن التدريس في مفهومه الحديث يهدف إلى

تحقيق أغراض أساسية **من أهمها:**

- إيجاد علاقة إيجابية قوية بين المؤسسة والأفراد العاملين فيها.
- زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع لما يمكنه من التكيف مع متطلبات عمله الجديد، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها.
- تخطيط القوى العاملة وتنمية القوى البشرية بما يسهل تحقيق أهداف التنمية الشاملة عموماً والتنمية الإدارية على وجه الخصوص.
- رفع مستوى أداء الفرد وتنمية معارفه ومهاراته واتجاهاته فيما يتعلق بميدان عمله.
- العمل على تحسين المناخ العملي العام بالمؤسسة بما يؤدي إلى شعور العاملين فيها بمدى اهتمام المؤسسة بهم.
- تنمية وتغيير سلوكيات الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب والوصول إليه

ويرى الباحث أن الدراسات والأبحاث التربوية تتزايد حول ضرورة التطوير المهني من خلال تحديد أولويات الحاجات التدريبية، التي تسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي والمهني في أثناء العملية التربوية

والتعليمية. ويرى (الشربيني ، غادة محمد ، 2004م) أن ذلك يتم من خلال تصميم البرامج التدريسية التي تسهم في تغيير وتعديل اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية بالكليات المختلفة، بهدف تحسين الأداء الأكاديمي والمهني، لذا يجب الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس في تلك المؤسسات بشكل متكامل يتماشى مع مواصفات البيئة التعليمية التربوية.

وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى دراسة لونينبيرج وكورثجان (lunenber&korthagen,2005) التي توصلت إلى أن كفاءة الأداء التدريسي تتطلب مزيداً من الاهتمام المهني بأساتذة الجامعات من أعضاء هيئة التدريس. ويعزو لونينبيرج (lenebberg,2002) الاهتمام المتزايد بأعضاء هيئة التدريس لسببين رئيسيين هما:

- التطورات المتلاحقة في عمليات التعلم والتعليم الناتجة عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- أهمية دور المربين من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في برامج إعداد المعلمين.

تعليق على الدراسات السابقة:

تبين من خلال استقراء العديد من الدراسات السابقة المرتبطة بقياس كفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعة، بالإضافة إلى التطوير لهم وتحديد مجالات التطوير المهني وجود مجموعة من النقاط المهمة التي يجب الانطلاق منها في **الدراسة الحالية:**

- التطوير المهني لأداء أعضاء هيئة التدريس ضرورة تفرضها التغيرات المختلفة وترتبط بتطوير الأداء المؤسسي للجامعة بكلياتها.

- يرتبط تطوير الأداء المهني بالجودة النوعية للمؤسسة وينعكس عليها بدرجة كبيرة.
- التطوير المهني لاعضاء هيئة التدريس يرتبط بضرورة تغيير التصورات والرؤى المختلفة والتقليدية حول التدريس ومجالاته المتعددة تنظيم بيئات العمل والتعلم، بناء علاقة وطيدة مع الطلاب ، استخدام التكنولوجيا فى تحسين التعليم والتعلم ، بالإضافة الى انعكاس ذلك على الانجاز الأكاديمي على اعضاء هيئة التدريس.
- يمثل التدريب أحد الأساليب المباشرة لتطوير الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.
- دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يمثل نقطة الانطلاق لبناء برامج تدريبية ترتبط بتغيير أفكارهم وتحسين أدائهم وانجازهم الاكاديمي.
- من الضروري عند تحديد الاحتياجات التدريبية دراستها فى ضوء الجودة النوعية للمؤسسة وأدوار الأكاديمين فى تحقيق متطلبات الجودة.

المنهجية والإجراءات

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحليل نتائج الدراسات وعرضها، ويتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وتحديد عينتها وأداة الدراسة المستخدمة فيها مع عرض إجراءات بنائها وتطبيقها، ومتغيرات الدراسة . كما يتناول الإجراءات التي اتبعها الباحث للإجابة عن أسئلة الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك
وبلغ عددها (251) ويبين الجدول التالي وصف مجتمع الدراسة:

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس

م	المتغير	الفئات	العدد
1	التخصص الدقيق	كليات إنسانية	158
2		كليات علمية	93
3	الجنس	نكر	210
4		أنثى	41
5	الخبرات التدريسية	أقل من 15 سنة	111
6		من 15-20 سنة	85
7		أكثر من 20 سنة	55
	المجموع		251

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة (استبانة) لمعرفة درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وقد اعتمد الباحث في بناء الاستبانة على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس إضافة إلى الاحتياجات التدريبية للفئات الأخرى كالمعلمين ومدراء المدارس والمدارس عموماً وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين ، تضمن الجزء الأول بيانات شخصية تتعلق بعضو هيئة التدريس وهي

لتخصص الأكاديمي، والجنس، والخبرات التدريسية بينما تضمن الجزء الثاني من الاستبانة (٩٤) (أربعة وتسعين فقرة تغطي جميع جوانب الاحتياجات

التدريبية ، لأعضاء هيئة التدريس وقد وزعت على ثمانية مجالات هي:

1. المجال الأول :التخطيط للتدريس مثلته الفقرات من 1- 13.
2. المجال الثاني :التدريس وأساليبه مثلته الفقرات من 13-25.
3. المجال الثالث :الاتصال والتواصل وإدارة المحاضرة مثلته الفقرات من 26-38.
4. المجال الرابع :البحث العلمي مثلته الفقرات من 39-52.
5. المجال الخامس :المهام الإدارية مثلته الفقرات من 53-61.
6. المجال السادس :استخدام التكنولوجيا مثلته الفقرات من 62-70.
7. المجال السابع :خدمة المجتمع مثلته الفقرات من 71-85.
8. المجال الثامن :التقويم مثلته الفقرات من 86-94.

وقد تم استخدام سلم ليكرت الخماسي لحساب احتمالات الإجابة لكل فقرة من الفقرات بحيث يعكس درجة وجود الحاجة التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك. وذلك وفق القيم التالي:

بدرجة كبيرة جداً ولها (٥) درجات.

بدرجة كبيرة ولها (٤) درجات.

بدرجة متوسطة ولها (٣) درجات.

بدرجة قليلة ولها (٢) درجتان.

بدرجة قليلة جداً ولها (١) درجة واحدة.

صدق الأداة :

بعد التطوير الأولي للإستبانة قام الباحث بالتأكد من شموليتها وتغطيتها لجميع جوانب الدراسة ثم عرضها على عدد من الأساتذة المختصين وذوي الخبرة

من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (17) عضو هيئة تدريس وذلك للتأكد مما يلي:

- درجة مناسبة الفقرة للمجال الذي تندرج تحته.
- درجة دقة وسلامة الصياغة اللغوية.
- وضوح الفقرات.
- أية إضافات أو حذف أو اقتراحات يرونها مناسبة.

وبعد أن تم توزيعها على المحكمين قام الباحث باسترجاعها والاطلاع على ملاحظات السادة المحكمين وتم تعديلها بناء على آرائهم و ملاحظاتهم بحيث تمت إعادة صياغة الفقرات بصورتها النهائية وإضافة بعض الفقرات وفقاً لملاحظات المحكمين . فأصبحت الاستبانة في صياغتها النهائية مكونة من (94) فقرة بدلاً من (86) فقرة.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة تم توزيعها على عينة مكونة من (25) عضو هيئة تدريس من عينة الدراسة وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، وعلى المجموعة نفسها، وحساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون بين استجابات أفراد العينة في التطبيقين بطريقة كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي وفقاً لمعادلة ، (test-retest) الاختبار وإعادة الاختبار كرونباخ ألفا وذلك بالنسبة لكل مجال من مجالات الدراسة على انفراد وللمقياس ككل ، ويبين جدول (2)

جدول (2)

معاملات الثبات لأداة الدراسة وفقاً لمجالاتها (معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الاتساق الداخلي)

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	معامل الاتساق الداخلي
1	التخطيط للدرس	0.83	0.91

0.89	0.87	طرق التدريس	2
0.82	0.85	إدارة الشعب	3
0.85	0.88	البحث العلمي	4
0.83	0.81	المهام الإدارية	5
0.91	0.87	استخدام التكنولوجيا	6
0.83	0.89	التقويم	7
0.93	0.78	خدمة المجتمع	8
0.89	0.91	الإجمالي	

المعالجات الإحصائية :

بغرض استخراج نتائج الدراسة تم استخدام برنامج (SPSS) ، وذلك لاستخراج التكرارات و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، واستخدام اختبار(ت) ، وتحليل التباين الأحادي (One-way-ANOVA) واختبار توكي للمقارنات البعدية في حال استدعت العملية الإحصائية ذلك.

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ، وسيتم عرض نتائج الدراسة الحالية بالاعتماد على أسئلة الدراسة التالية:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل يحتاج أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك إلى تدريب في كل من مهارات التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته، وخدمة المجتمع، من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا ال(3) أن أكثر الحاجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس هي في مجالات: التقويم بمتوسط حسابي(3, 81)، ومجال التدريس وأساليبه بمتوسط حسابي(3, 64)، ومجال إدارة الشعب بمتوسط حسابي(3, 36)، وأن أقل هذه المجالات كان في مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.85).

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبةً تنازلياً

عميد كلية		المركز الوظيفي	
درجة الحاجة التدريبية	الانحراف	المتوسط	المجال
عالية	0.51	3.57	التخطيط للدرس
عالية	0.58	3.64	طرق التدريس
عالية	0.58	3.63	إدارة الشعب
متوسطة	0.67	3.24	البحث العلمي
عالية	0.81	3.58	المهام الإدارية
عالية	0.82	3.60	استخدام التكنولوجيا
عالية	0.73	3.81	التقويم
متوسطة	0.85	2.85	خدمة المجتمع
متوسطة	0.49	3.45	الإجمالي

يبين جدول (3) أن أكثر الحاجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس هي في مجالات: التقويم بمتوسط حسابي(3, 81)، ومجال إدارة الشعب بمتوسط حسابي(3, 64)، وأن أقل هذه المجالات كان في مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.81).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب،

والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وبناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته، وخدمة المجتمع، باختلاف التخصص الدقيق؟.

وبغرض الكشف عن أثر التخصص الدقيق على تصورات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تم تطبيق اختبار (ت)، وبيين جدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لتخصصهم الدقيق.

جدول (4)

نتائج استخدام اختبار (ت) لإيجاد دلالات الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة التي تعزى لمتغير التخصص الدقيق

م	المجال	التخصص الدقيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
1	التخطيط للدرس	علوم علمية	93	3.73	0.60	1.420	1.56
		علوم إنسانية	158	3.82	0.63		
2	طرق التدريس	علوم علمية	93	3.70	0.60	0.701	0.484
		علوم إنسانية	158	3.75	0.61		
3	إدارة الشعب	علوم علمية	93	3.78	0.66	1.743	0.82
		علوم إنسانية	158	3.89	0.60		
4	البحث العلمي	علوم علمية	93	3.21	0.64	1.031	0.303
		علوم إنسانية	158	3.28	0.74		
5	المهام الإدارية	علوم علمية	93	3.42	0.87	0.342	0.732
		علوم إنسانية	158	3.45	0.84		
6	استخدام التكنولوجيا	علوم علمية	93	3.48	0.87	2.291	0.022
		علوم إنسانية	158	3.70	0.88		
7	التقويم	علوم علمية	93	3.84	0.70	2.435	0.015
		علوم إنسانية	158	4.02	0.68		

م	المجال	التخصص الدقيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
8	خدمة المجتمع	علوم علمية	93	2.70	0.80	1.075	0.283
		علوم إنسانية	158	2.80	0.92		
9	الإجمالي	علوم علمية	93	3.45	0.50	1.873	0.062
		علوم إنسانية	158	3.55	0.52		

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته، وخدمة المجتمع، باختلاف الخبرات التدريسية؟

وللكشف عن أثر متغير الخبرات التدريسية على تصورات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الدراسة والمجموع الكلي لهما حسب متغير الخبرات التدريسية، ويبين جدول (5) أن هناك فروقاً ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتصورات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرات التدريسية، وللكشف عن دلالة هذه الفروق تم تطبيق تحليل التباين الأحادي

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الخبرات التدريسية

م	المجال	العدد	الخبرات التدريسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التخطيط للدرس	111	أقل من 15 سنة	3.99	0.63
		85	من 15-20 سنة	3.69	0.55

0.56	3.54	أكثر من 20 سنة	55		
0.59	3.90	اقل من 15 سنة	111	طرق التدريس	2
0.54	3.16	من 15-20 سنة	85		
0.65	3.57	أكثر من 20 سنة	55		
0.61	4.07	اقل من 15 سنة	111	إدارة الشعب	3
0.59	3.68	من 15-20 سنة	85		
0.59	3.68	أكثر من 20 سنة	55		
0.71	3.38	اقل من 15 سنة	111	البحث العلمي	4
0.65	3.10	من 15-20 سنة	85		
0.74	3.23	أكثر من 20 سنة	55		
0.87	3.42	اقل من 15 سنة	111	المهام الإدارية	5
0.79	3.35	من 15-20 سنة	85		

0.89	3.60	أكثر من 20 سنة	55		
0.90	3.71	اقل من 15 سنة	111	استخدام التكنولوجيا	6
0.89	3.52	من 15-20 سنة	85		
0.83	3.59	أكثر من 20 سنة	55		
0.67	4.13	اقل من 15 سنة	111	التقويم	7
0.65	3.80	من 15-20 سنة	85		
0.73	3,82	أكثر من 20 سنة	55		
0.87	2.85	اقل من 15 سنة	111	خدمة المجتمع	8
0.83	2.69	من 15-20 سنة	85		
0.96	2.70	أكثر من 20 سنة	55		
0.51	3.65	اقل من 15 سنة	111	الإجمالي	
0.45	3.40	من 15-20 سنة	85		

0.56	3.42	أكثر من 20 سنة	55	
------	------	-------------------	----	--

وبين جدول (5) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) (α) = للمجالات: التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمين، والتقويم، إضافة إلى المجموع الكلي لمجالات الدراسة كما تجدر الإشارة إلى أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) على المجالات: المهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وخدمة المجتمع.

جدول (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن اثر متغير الخبرات التدريسية على تصورات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

م	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
1	التخطيط للدرس	بين المجموعات	13.11	2	6.56	18.49	0.000
		خلال المجموعات الكلي	146.44	250	0.36		
		خلال المجموعات الكلي	133.33	248			
2	طرق التدريس	بين المجموعات	9.22	2	4.61	13.08	0.000
		خلال المجموعات الكلي	141.68	250	0.35		
		خلال المجموعات الكلي	132.47	248			
3	إدارة الشعب	بين المجموعات	13.91	2	6.95	18.99	0.000
		خلال المجموعات الكلي	151.61	250	0.37		
		خلال المجموعات الكلي	137.70	248			
4	البحث العلمي	بين المجموعات	5.78	2	2.08	5.84	0.000
		خلال المجموعات الكلي	191.92	250	0.50		
		خلال المجموعات الكلي	186.14	248			
5	المهام الإدارية	بين المجموعات	3.41	2	1.71	2.34	0.09
		خلال المجموعات الكلي	277.30	250	0.73		
		خلال المجموعات الكلي	273.89	248			
6	استخدام التكنولوجيا	بين المجموعات	2.65	2	1.33	1.69	0.18
		خلال المجموعات الكلي	297.20	250	0.33		
		خلال المجموعات الكلي	294.55	248			
7	التقويم	بين المجموعات	9.96	2	7.98	10.69	0.000
		خلال المجموعات الكلي	175.14	248	0.47		

			250	185.10	الكلية		
0.24	1.43	1.11	2	2.21	بين المجموعات	خدمة المجتمع	8
		0.78	248	291.69	خلال المجموعات		
			250	293.91	الكلية		
0.000	10.99	2.84	2	5.68	بين المجموعات	الإجمالي	
		0.26	248	97.08	خلال المجموعات		
			250	102.76	الكلية		

وللكشف عن مواقع الدلالة الإحصائية في المجالات التي ظهر عليها فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر تم تطبيق اختبار توكي (Tukey) وبيّن جدول (6) أن الفروق في مجالات: التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والتقييم كانت بين الخبرات التدريسية الأقل من 15 سنة وكلا من الخبرات التدريسية من 15-20 سنة ، وأكثر من 20 سنة لصالح الخبرات التدريسية الأقل من 15 سنة.

وجاءت الفروق في مجال البحث العلمي بين الخبرات التدريسية الأقل من 15 سنة و الخبرات التدريسية من 15-20 سنة لصالح الخبرات التدريسية الأقل من 15 سنة، أما الفروق على المجموع الكلية للمجالات فكانت بين الخبرات التدريسية الأقل من 15 سنة وكلا من الخبرات التدريسية من 15-20 سنة ، وأكثر من 20 سنة لصالح الخبرات التدريسية الأقل من 15 سنة، ولم تظهر فروق بين باقي المجالات الأخرى.

جدول (7)

للمقارنات البعدية للكشف عن مواقع الدلالة الإحصائية على (Tukey) نتائج اختبار توكي مجالات الدراسة، تبعاً لمتغير الخبرات التدريسية

م	المجال	الخبرات التدريسية	المتوسط الحسابي	أقل من 15 سنة	من 15-20 سنة	أكثر من 20 سنة
1	التخطيط للدرس	أقل من 15 سنة	3.99		*	*
		من 15-20 سنة	3.69	*		
		أكثر من 20 سنة	3.54	*		
2	طرق التدريس	أقل من 15 سنة	3.90		*	*
		من 15-20 سنة	3.61	*		
		أكثر من 20 سنة	3.57	*		
3	إدارة	أقل من 15 سنة	4.07		*	*

		*	3.68	من 15-20 سنة	الشعب	
		*	3.68	أكثر من 20 سنة		
*	*		3.38	أقل من 15 سنة	المهام الإدارية	4
		*	3.10	من 15-20 سنة		
		*	3.23	أكثر من 20 سنة		
*	*		4.13	أقل من 15 سنة	التقويم	5
		*	3.80	من 15-20 سنة		
		*	3.82	أكثر من 20 سنة		
*	*		3.65	أقل من 15 سنة	الإجمالي	6
		*	3.39	من 15-20 سنة		
		*	3.42	أكثر من 20 سنة		

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته، وخدمة المجتمع، باختلاف الجنس؟.

للكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس تم تطبيق اختبار (ت)، وبين جدول (8) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في آراء أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس على المجالات: التخطيط للتدريس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والتقويم إضافة إلى المجموع الكلي على أداة القياس وجميع هذه الفروق كانت لصالح الإناث، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على المجالات المهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وخدمة المجتمع.

جدول (8)

نتائج اختبار (ت) للكشف عن اثر الجنس على جميع مجالات الدراسة والمجموع الكلي لهما

م	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
1	التخطيط للدرس	ذكر	210	3.75	0.60	2.730	0.007
		أنثى	41	3.99	0.67		

0.010	2.574	0.60	3.69	210	ذكر	طرق التدريس	2
		0.63	3.91	41	أنثى		
0.028	2.200	0.62	3.82	210	ذكر	إدارة الشعب	3
		0.68	4.02	41	أنثى		
0.008	2.670	0.69	3.21	210	ذكر	البحث العلمي	4
		0.78	3.48	41	أنثى		
0.989	0.014	0.83	3.44	210	ذكر	المهام الإدارية	5
		0.99	3.43	41	أنثى		
0.369	0.900	0.88	3.60	210	ذكر	استخدام التكنولوجيا	6
		0.87	3.71	41	أنثى		
0.242	1.943	0.85	2.74	210	ذكر	التقويم	7
		1.03	2.88	41	أنثى		
0.053	1.171	0.68	3.92	210	ذكر	خدمة المجتمع	8
		0.76	4.11	41	أنثى		
0.014	2.462	0.49	3.48	210	ذكر	الإجمالي	9
		0.61	3.66	41	أنثى		

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

ما الخطة المساندة (البرنامج التدريبي) الذي يساعد أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على سد احتياجاتهم التدريبية في كل من مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع؟.

بناء النموذج التدريبي

وفقاً لنتائج الدراسة والتي أظهرت أن هناك حاجة تدريبية عالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفي جميع المجالات: التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته، وخدمة المجتمع وبالتمعن في الأدب التربوي المتعلق بالحاجات التدريبية ووفقاً لحاجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية فإنه يمكن بناء البرنامج التدريبي التالي لأعضاء هيئة التدريس، وقد قام الباحث بعمل استمارة خاصة لاستطلاع آراء المحكمين من ذوي الخبرات التربوية للنموذج التدريبي المقترح، وذلك لتدريب أعضاء هيئة التدريس بحيث يتضمن النموذج المقترح عدد من الوحدات التدريبية المقترحة

لتدريب أعضاء هيئة التدريس وبناء عليه تم وضع الوحدات التدريبية لمقابلة هذه الاحتياجات ويبين جدول (9) مواصفات النموذج.

جدول (9)

جدول المواصفات لأجزاء البرنامج المقترح لأعضاء هيئة التدريس

م	المجال	عدد الساعات
1	التخطيط للدرس	5
2	طرق التدريس	5
3	إدارة الشعب	5
4	البحث العلمي	3
5	المهام الإدارية	6
6	استخدام التكنولوجيا	4
7	التقويم	5
8	خدمة المجتمع	4
9	الإجمالي	37

النموذج التدريبي المقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك

بهدف تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات التخطيط للدرس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته، وخدمة المجتمع، قام الباحث بمراجعة الأدب النظري حول موضوع المجالات المختلفة التي يعنى بها عمل عضو هيئة التدريس، بغرض تنظيم محتوى برنامج تدريب لمقابلة جميع الاحتياجات التدريبية له، وفيما يلي وصف وحدات النموذج التدريبي المقترح بالاعتماد على المجال.

أولاً-الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات التخطيط للتدريس:

بغرض تنمية مهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال التخطيط للتدريس، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول (10) ، مواصفاتها :

جدول(10)

جدول مواصفات وحدات التدريب على مجال التخطيط للتدريس

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
---	--------------	------------	---------------

2	التركيز على الفرق بين الغايات والأهداف العامة والسلوكية والتركيز على مهارة وضع الأهداف السلوكية بمستوياتها المختلفة وأركانها المكتملة	الغايات والأهداف العامة والإجرائية السلوكية	1
1	التركيز على مهارة تحديد المحتوى بما يحقق الأهداف العامة للمقرر	المحتوى الدراسي	2
1	اطلاع أعضاء هيئة التدريس على أهداف التعليم العالي والجامعة إضافة إلى مكونات التعليم في الجامعة	نظام التعليم العالي (أهداف العامة والخاصة)	3
1	التركيز على النظريات الحديثة التي تجعل ترتيب المحتوى يتأقلم مع تحقيق الأهداف المحددة	نظريات التعلم المختلفة	4
5	الإجمالي		

ثانياً -الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات طرق التدريس:

بغرض تنمية مهارات طرق التدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال طرق التدريس، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول(11) ، مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	أنماط التعليم	التعرف على أنماط التعلم المختلفة لدى الطلاب التي تعتمد على ألوان السلوك والاستجابة أثناء عملية التعلم	1
2	طرق التدريس	التعريف النظري والعملي بطرق التدريس الحديثة	2
3	تعليم التفكير	تنمية القدرة على تصميم وتنفيذ مساعدات تعليم التفكير وتطبيقاتها	1
4	العوامل المؤثرة في التعلم	التعرف على المؤثرات المختلفة من العوامل المؤثرة في التعلم	1
5	الإجمالي		

ثالثاً -الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات إدارة الشعب:

بغرض تنمية مهارات الاتصال وإدارة الشعب لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال إدارة الشعب، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول (12) مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	إدارة المحاضرة وتوفير المناخ التنظيمي والاجتماعي المناسب	تنمية قدرة عضو هيئة التدريس على تقديم المحاضرة بطريقة مشوقة إضافة إلى توفير المناخ المناسب للتعلم.	1
2	إجراءات التوجيه والانضباط الفعال.	تنمية قدرة عضو هيئة التدريس على تقديم التوجيهات للطلاب في الوقت المناسب، والإطلاع على أساليب الضبط الفعال داخل المحاضرة	2
3	نظريات الاتصال وتفعيلها في المحاضرات	تنمية القدرة على الاتصال الفعال إضافة إلى إطلاع أعضاء هيئة التدريس على بعض نماذج الاتصال الفعال	2
الإجمالي			5

رابعاً-الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات البحث العلمي:

بغرض تنمية مهارات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال البحث العلمي، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول (13) ، مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	الاعتماد الأكاديمي للجامعة	دور عضو هيئة التدريس وأهمية تطوير ذاته وقدراته البحثية كجزء من الاعتماد الأكاديمي	1
2	أهمية البحث العلمي والتواصل ومتابعة الدراسات الحديثة في مجال التخصص.	التعرف على أهمية البحث العلمي بالنسبة لعضو هيئة التدريس. التعرف على أهمية الاتصال والمتابعة للأبحاث الحديثة في مجال التخصص.	1
3	طرق ووسائل البحوث المنشورة	التعرف على ضوابط نشر البحوث المطلوبة للترقية العلمية وعناوين المجلات المحكمة وأيسر الطرق للتواصل الفعال معها	1

3	الإجمالي
---	----------

خامساً -الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات المهام الإدارية:

بغرض تنمية مهارات المهام الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال المهام الإدارية، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول(14) ، مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	النظام الإداري في التعلم العالي، وجامعة تبوك	الإطلاع على النظام الإداري في التعليم العالي. الإطلاع على النظام الإداري داخل الجامعة.	2
2	اتخاذ القرارات	التعرف على أساليب اتخاذ القرارات المناسبة. والفرق بين صانع القرار ومتخذ القرار	1
3	الإدارة الموقفية	تنمية القدرة على الإدارة الموقفية والتعامل حسب المرحلة والموقف	1
4	إدارة الاجتماعات	تنمية القدرة على وضع جدول الأعمال وإدارة الاجتماعات والتوصيات والخروج بالقرارات المناسبة	1
5	إدارة الوقت	تنمية القدرة على إدارة الوقت.	1
6	الإجمالي		6

سادساً -الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات استخدام التكنولوجيا:

بغرض تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال استخدام التكنولوجيا، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول(15) ، مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	استخدام مهارات الحاسوب	تنمية القدرة على استخدام مهارات الحاسوب اللازمة لعملية التدريس والتي تلبي احتياجات عضو هيئة التدريس في الجامعة وعلى موقعها بصفة الخصوص	1
2	استخدام الأجهزة الحديثة في عملية التدريس	تنمية القدرة على استخدام الأجهزة الحديثة في عملية التدريس مثل (Data show) وبرنامج البور بوينت وغيرها.	1

1	تنمية القدرة على تنظيم واقتراح أنشطة للمساعدة في عملية التعليم.	3	الأنشطة اللازمة والمساعدة لعملية التعلم
1	الإطلاع على أحدث البرامج التعليمية المحوسبة في مجال المقرر	4	البرامج التعليمية المحوسبة
4	الإجمالي		

سابعاً-الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات التقييم:

بغرض تنمية مهارات التقييم لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال التقييم، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول(16) ، مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	أساليب التقييم الفعال	التعريف بأهم أساليب التقييم الفعال	1
2	أساليب وأنواع التغذية الراجعة، وتنمية الدافعية لدى الطلاب	التعرف على أساليب وأنواع التغذية الراجعة، وتنمية الدافعية لدى الطلاب	1
3	صياغة الأسئلة	تنمية القدرة على صياغة الأسئلة المختلفة لقياس المحتوى (المقرر)	1
4	أنواع التقييم -التقويم التكويني -التقويم التشخيصي -التقويم النهائي	الإطلاع على أنواع التقييم، وكيفية استخدام كل منها	1
5	بناء الاختبارات	تنمية القدرة على بناء الاختبارات بأنواعها المتعددة	1
الإجمالي			5

ثامناً-الوحدات التدريبية الخاصة بتنمية مجال مهارات خدمة المجتمع:

بغرض تنمية مهارات خدمة المجتمع لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم في مجال خدمة المجتمع، تم اقتراح عدد من الوحدات التدريبية، ويبين جدول(17) ، مواصفاتها :

م	عنوان المحور	هدف المحور	عدد المحاضرات
1	خصائص البنية الاجتماعية الموجودة في الجامعة	الإطلاع على خصائص البنية الاجتماعية الموجودة في جامعة تبوك	1
2	مؤسسات المجتمع المدني	التعرف على مؤسسات المجتمع المدني	1
3	الأساليب والأنشطة الفاعلة في المشاركة	الإطلاع على الأساليب والأنشطة الفاعلة التي تزيد في المشاركة الجماعية	1

4	اساليب تنشيط الجماعات	1	تنمية القدرة على احتياجات الأفراد المختلفة.
		4	الإجمالي

صدق النموذج التدريبي:

للتأكد من صدق النموذج التدريبي المقترح تم عرضه على (15) عضواً من أعضاء هيئة التدريس المختصين في جامعة تبوك وجامعة أم القرى وجامعة الملك سعود وذلك لتقصي اقتراحاتهم و آرائهم حول جميع وحداته، وتم إعادته وتنظيمه وفقاً لاقتراحات وملاحظات المحكمين الكرام.

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي هدفت تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء التدريس في جامعة تبوك، كما يتضمن هذا الفصل عرضاً للتوصيات المقترحة في ضوء نتائج الدراسة.

أولاً- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل يحتاج أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك إلى تدريب في كل من مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع من وجهة نظر عضو هيئة التدريس؟

يبين الجداول (3) بلوغ المتوسط الحسابي لأعلى المجالات (3.81) وهو مجال التقويم ويمكن تفسير ذلك أن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مبنية على خبرة واسعة حيث يرون أنه من الضروري لهم التدريب على هذا المجال نظراً لأهميته في إعطاء التغذية الراجعة للطلاب، وتقويم أدائهم في المحاضرات، ويعود ذلك إلى وما يلاحظونه من عدم وجود معايير واضحة تُحد من الضعف لديهم في هذا المجال، وأيضاً من أجل مواجهة المعوقات أثناء إعطاء المادة الدراسية.

كما يبين جدول (3) أن المجال الثالث حصل على أعلى المتوسطات الحسابية على درجة الاحتياجات التدريبية وهو ما يتعلق بإدارة الشعب حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.63) وهو متوسط عالٍ يعبر عن درجة احتياجات كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عضو هيئة التدريس مدرك لأهمية إدارة الشعب مع الطلبة ومدرك أيضاً لعملية إدارة المحاضرة وما يواجهه من مشكلات في

هذا المجال، وما يلعبه هذا المجال في عملية التدريس لذلك كانت استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا المجال عالية.

وتتفق هذه النتائج مع معظم نتائج الدراسات مثل دراسة شاهين (200م) والتي أشارت إلى أن التطوير والتدريب مطلب أساسي لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة الشعيلي (2001م) والتي توصل فيها إلى وجود عدد من المشكلات وأبرزها مشكلات أعضاء هيئة التدريس، ودراسة اوراتا (1999م) والتي توصل فيها إلى أن التقويم من أهم المشكلات التي تواجه المدرسين، ودراسة كلاجيت (1995م) والتي أشارت فيها إلى وجود احتياجات تدريبية للهيئة التدريسية.

كما يتبين من جدول (3) أن أدنى متوسط حسابي في المجالات كان على مجال خدمة المجتمع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.85) عند أعضاء هيئة التدريس، وذلك يعزى إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن لديهم المقدرة على خدمة المجتمع والتعامل مع هذا المجال بنوع من التفاعل الإيجابي وهذا يشير إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لديهم الخبرة الكافية في التعامل مع المجتمع واحتياجاته ومؤسساته المدنية.

ويمكن القول أن تصورات أعضاء هيئة التدريس عن قدراتهم على خدمة المجتمع بطريقة فاعلة وأيضاً التركيز على دورهم في حدود الجامعة أو الكلية هو الأهم بالنسبة لهم وتقع خدمة المجتمع في أدنى أولوياتهم، وبالتالي كانت تقديراتهم حول مدى الاحتياجات التدريبية على هذا المجال قليلة.

أما بالنسبة إلى المتوسطات الحسابية الكلية لجميع المجالات، فكانت تقديرات أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية الأبرز حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45) ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس للحاجة إلى المجالات هي من صميم عملهم الذي يتعرضون له في كل محاضرة وبالتالي فهم أقدر الفئات على التعرف على احتياجاتهم وبالتالي محاولة معالجة هذه الحاجة حسب الأهمية لتفادي وقوعها في المستقبل، وحتى لا يؤثر على أدائهم، فإنهم يبحثون في المجالات التي تؤثر على أدائهم أمام الطلاب في المحاضرة التواصل معهم، وبالتالي يمكن القول بأنهم مدركون تماماً لما يعترضون له من مشكلات ومقدرين احتياجاتهم التدريبية بصورة دقيقة، وبالتالي لديهم درجة احتياجات عالية ومن الضروري تدريبهم وتأهيلهم عليها.

ثانياً - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع باختلاف التخصص الدقيق؟.

يبين جدول (4) أنه لا توجد فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير التخصص الدقيق على المجالات طرق التدريس وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، وخدمة المجتمع، والمجموع الكلي لمجالات الدراسة، ويمكن أن يفسر الباحث عدم وجود فروق في هذه الاحتياجات التدريبية على هذه المجالات إلى الحاجة إلى التدريب على هذه المجالات بغض النظر عن التخصص، ويدل على اتفاق وجهات النظر لدى جميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف تخصصاتهم علمية كانت أم إنسانية أن الاحتياجات التدريبية في هذه المجالات واضح لدى جميع التخصصات الدراسية في الجامعة، وأنهم بحاجة إلى التدريب على مثل هذه المجالات. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات دراسة المقداوي (1995م) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في حاجات أعضاء هيئة التدريس إلى البرامج التدريبية تعزى للتخصص. ودراسة طناش (1999م) التي توصلت إلى ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس هذه المجالات والتدريب على ذلك، إضافة إلى دراسة شاهين (2004م) التي توصل فيها إلى الحاجة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات.

كما أن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) على مجالي: استخدام التكنولوجيا، والتقييم ولصالح فئة الكليات العلمية، ويمكن أن يعزو الباحث هذه الفروق إلى أن طبيعة المواد العلمية بحاجة إلى استخدام قوي لتكنولوجيا المعلومات، والقدرة على التعامل مع الأرقام وأن مجال التقييم صعب جداً في المجالات العلمية وجاءت تصورات أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون المواد العلمية ذات استجابات عالية نتيجة أن الاحتياجات التدريبية على هذين المجالين عاليتين جداً بالنسبة لهم، ولأن التخصصات الإنسانية أقل اعتماداً على تكنولوجيا المعلومات وأن أساليب التقييم في مجال العلوم الإنسانية أوسع وأسهل.

ثالثاً - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة بني سويف باختلاف مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع باختلاف الخبرات التدريسية؟

يبين جدول (6) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات: التخطيط للتدريس، وطرق التدريس، وإدارة الشعب، والتقويم بين أصحاب الخبرات الأقل من 15 سنة وكل من الفئتين ما بين 15-20 سنة و20 سنة فأكثر لصالح أصحاب الخبرات التدريسية مادون 15 سنة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى شعور الفئة الأقل من 15 سنة بالحاجة الماسة إلى التدريب على المجالات المذكورة، نتيجة شعورهم بأهمية هذه المجالات في تسهيل تقديم المحاضرة داخل القاعة وخدمة أهدافهم التعليمية، وكذلك بسبب اهتمامهم بما يدفعهم إلى البحث عن ما يساهم في تطويرهم وتقديم المحاضرة بكامل وقتها دون ضياع الوقت في المناقشات العشوائية أو الأساليب غير الفعالة في إدارة المحاضرة.

أما الفئتين ما بين 15-20 سنة و20 سنة فأكثر لم تظهر الدراسة أي فروق بين الفئتين لأن الخبرة المرسخة لدى هاتين الفئتين تحمل أفكاراً متقاربة، والأداء الطويل في العمل الأكاديمي والجامعي يعطيهم تقارب واضح في وجهات النظر من حيث الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

كما يبين جدول (6) فروقاً دالة إحصائية في مجال البحث العلمي بين الفئة الأقل من 15 سنة (الفئة العمرية أقل وكل من الفئتين ما بين 15-20 سنة و20 سنة فأكثر لصالح أصحاب الخبرات التدريسية مادون 15 سنة، وهنا يمكن للباحث ان يعزو هذه النتيجة إلى الحاجة الضرورية لعضو هيئة التدريس إلى التدريب على أساسيات البحث الذي يراها من وجهة نظره هامة في حياته العلمية وترقياته الأكاديمية، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المقداي (1995م) الذي أشار في نتائجه إلى أهمية مشكلة البحث المنشور التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس، وكانت الفروق على المجموع الكلي للمجالات على الأقل من 15 سنة وكل من الفئتين ما بين 15-20 سنة و20 سنة فأكثر لصالح أصحاب الخبرات التدريسية مادون 15 سنة، ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن عضو هيئة التدريس يدرك أهمية الحاجة إلى التدريب على هذه المجالات، فغالبا يرغب عضو هيئة التدريس الذي يريد الاستزادة من الخبرات الأكاديمية لتجنب المعوقات أثناء تأدية المحاضرة، إضافة إلى معرفة ماهية الحدود التي يجب أن

يلتزم بها الطالب والعقوبات الإدارية على الطالب في حال مخالفاته داخل المحاضرة.

رابعاً - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع باختلاف الجنس؟
يبين جدول (8) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) (α) في تصورات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس على مجالات : طرق التدريس، وإدارة الشعب، والبحث العلمي، والتقويم، والمجموع الكلي على أداة القياس، وجميع هذه الفروق كانت لصالح الإناث ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة المجتمع حيث أن كامل الحرية تمنح دائماً للذكور، كالتدريب في الداخل والخارج دون قيود، فالذكور أكثر ممارسة لبعض المجالات من الإناث، واللاتي أظهرن حاجة إلى التدريب عالية على مقياس الدراسة، لذلك فإن التدريب يعوض ما فرضه المجتمع من قيود وضوابط على تعامل المرأة داخل المجتمع نفسه.

ولم تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراستي كل من المقدادي (1995م) ودراسة كابوني (2002م) والتي أشارتا إلى عدم وجود فروق تعزى إلى الجنس ويمكن أن يكون السبب يرجع إلى أن عدد الإناث من أعضاء هيئة التدريس قليل وبالتالي لم تظهر الفروق بشكل واضح. بينما نجد في الدراسات الأجنبية نجد أن المرأة الغربية تملك حرية أكبر في التعامل مع المجتمع.

كما لم يظهر أي فروقاً ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على المجالات : المهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وخدمة المجتمع، وبالتالي تتفق تصورات الذكور والإناث على ضرورة التدريب على هذه المجالات ووجود درجة احتياجات متقاربة عند أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:
1. بناء برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال النمو العلمي والتربوي، والعروض العملية، والتخطيط للتدريس من خلال تصميم برامج إثرائية تهتم

- باليات تنمية الموهبين ومنخفضي التحصيل، وآليات الاستفادة من نتائج البحوث التربوية الخاصة بنظريات التعلم وصعوبات التعلم، وطرق وأساليب متابعة الجديد في الدراسات والبحوث التربوية وتوظيفها في تدريس المقررات، واستراتيجيات دمج التقنيات الحديثة في التدريس.
2. التخطيط للتدريس من خلال تصميم برامج تدريبية تهتم بصياغة الأهداف بأنواعها العامة والخاصة، وطرق تحقيقها وقياسها وملاحظتها، واستراتيجيات الإبداع والابتكار في تدريس المقررات .
3. تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات، والندوات، وورش العمل، والدورات التدريبية وذلك للإطلاع على كافة المستجدات في مجال تخصصاتهم الأكاديمية والتربوية بهدف تحسين وتطوير الأداء التدريسي
4. استمرارية تقويم حاجات أعضاء هيئة التدريس في الكلية نظراً للتطورات المتلاحقة في المجالات الأكاديمية والتربوية، مع الحرص على إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في تحديد الاحتياجات التدريبية التي يرون أهميتها لهم في التدريس، وذلك لإكسابهم أهم المهارات الأساسية في تدريس المقررات كإجراءات التدريس ، وأساليب العرض وإصال المعارف للمتعلمين، وأساليب تقويم ، وذلك لضمان نجاح عناصر التدريس والتي تشمل التخطيط والتنفيذ والتقييم.
5. تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب في ضوء الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة الحالية.
6. الاهتمام بشكل أوفى بتدريب أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب على كيفية استخدام تقنيات التعليم وتطوير استراتيجيات تدريس تقوم على المفاهيم والمبادئ الجديدة في التعليم الإلكتروني والتدريس عن بعد وإيلاء الجانب العملي التطبيقي أهمية خاصة في إعداد الخريجين .
7. ضرورة إنشاء مراكز لتدريب أعضاء هيئة التدريس لتوفير فرص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من مساهمة التقدم في هذا الميدان.
8. تدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات السعودية الرسمية على جميع مجالات الدراسة والتي تتمثل في مجال التخطيط للتدريس ، والتدريس وأساليبه والاتصال والتواصل وإدارة المحاضرة ، ومجال البحث العلمي ، ومجال المهام الإدارية ومجال استخدام التكنولوجيا ، ومجال خدمة المجتمع ، ومجال التقويم.
9. وضع معايير جديدة في اختيار هيئة التدريس لكلية التربية والآداب بحيث يؤخذ بالاعتبار امتلاك العضو لكفايات متخصصة في المجال التعلق باستخدام تكنولوجيا التعليم .

10. وضع خطط إجرائية مساندة في ضوء الحاجات، وتجريب أساليب إشرافية مثل النشرة التربوية، والمشغل التدريبي القائم على الحاجات وتعميم فكرة عضو هيئة التدريس المنسق الذي يعمل مع زملائه على تبادل ونقل الخبرات.

المقترحات

- ❖ إجراء مزيد من البحوث المشابهة للكشف عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية، بإدخال متغيري الجنس والجنسية معا.
- ❖ إجراء مسح للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بين الحين والآخر للثبوت من عدم وجود احتياجات تشكل أضرار كبيرة في ممارسات أعضاء هيئة التدريس في مواقف التعليم.
- ❖ إجراء دراسات تقييمية لبرامج التدريب قبل الخدمة في الجامعات السعودية للثبوت من كفاءة تلك البرامج ولمعرفة مدى امتلاك الطلاب الخريجين لكفايات التخطيط والتنفيذ والتقويم واستخدام تكنولوجيا التعليم اللازمة في مواقف التعليم الجامعي.

المراجع

1. أحمد، منال وعبد الخالق جاب الله: (1425 هـ) الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الفكر التربوي المعاصر . ورقة عمل مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي : التحديات والتطوير . كلية التربية بجامعة الملك سعود . الرياض.
2. الأشقر ، وفاء محمد (2003م). درجة قيام الجامعات الحكومية السعودية بدورها ودرجة استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن.

3. جراح ، عبدالله: (2008م) " مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت".
مجلة العلوم التربوية والنفسية ، م9 ، ع1.
4. الحذيفي ، خالد فهد : (1424هـ) " تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة "
مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، م17 ، ع1 .
5. الحسن، عصام إدريس كمتور: (1425 هـ) تطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التكامل بين
التكنولوجيا التعليمية التماثلية والرقمية، نموذج مقترح، ورقة عمل مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في
مؤسسات التعليم العالي : والتطوير. كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض.
6. الحلبي ، عبد اللطيف حمد . (2004م) ، الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها
بالتوافق المهني، دراسة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات
والتطوير كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض.
7. الخطيب ، رداح ، وأحمد (2001): التدريب، المدخلات، العمليات، والمخرجات، اريد ، مؤسسة حمادة .
8. الخطيب أحمد . (2002): الإدارة الجامعية ، دراسات حديثة ، ط1، اريد ، مؤسسة حمادة .
9. درة ، عبد الباري . (1980) . التدريب الإداري ، بيئته ، أسسه ، افتراضاته الفكرية، المجلة العربية للإدارة،
العدد 3، مجلد 4، تشرين أول.
10. درندري ، إقبال زين العابدين ، وظاهرة هوك . (1428هـ) . دراسة استطلاعية لآراء بعض المسؤولين وأعضاء
هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق عمليات التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية. بحث مقدم في ندوة
الجودة في التعليم العام .اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية،
جامعة الملك سعود.
11. الذايبي ، طلال منصور : (2007م)، جودة برامج التعليم والتدريب في ضوء مؤشر الكفاءة الداخلية الكمية :
دراسة تطبيقية. ورقة عمل مقدمة في ندوة الجودة في التعليم العام. اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية
للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
12. رواس ، فائزة أحمد بكر : (2007م)، مواصفات جودة التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام. ورقة عمل
مقدمة في ندوة الجودة في التعليم العام اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ،
كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
13. الزعانين ، جمال عبد ربه . (2001م) : النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة .

غزة : مجلة الجامعة الإسلامية ، م 9 . ع 2.

14. السالم، مؤيد، وصالح ، عادل(2002):إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عمان: عالم الكتب الحديث.
15. السحيمي ، صلاح ملهي (2002م) : الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة المدينة المنورة في المملكة السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن.
16. السحيمي ، صلاح ملهي (2002م) : الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة المدينة المنورة في المملكة السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن.
17. سلامة ، عبد الحافظ محمد جابر . (1424هـ) " مدى أهمية الكفايات التعليمية الأساسية لتدريس الحاسب الآلي وممارستها من وجهة نظر هيئة تدريس الحاسب الآلي بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية " . مجلة مركز بحوث كلية التربية ، ع 219.
18. شاهين، محمد عبد الفتاح (2004م): التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة.
19. الشرييني، غادة حمزة محمد . (2004م)، تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. دراسة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض.
20. الشعيلي ، سعود (2001م): الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن.
21. الطعاني، حسن أحمد(2002): التدريب مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريسية وتقويمها، عمان، دار الشروق
22. طناش ، سلامة . (1999) . الأداء التعليمي الجامعي الفعال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مجلد 15، عدد 4، ص ص 171-200 .
23. عبد رب الحبيب ، وعبد الحافظ . (2004م) . تقويم وتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية . ورقة عمل مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. كلية التربية بجامعة الملك سعود الرياض.
24. العجاج ، فهد ، (2001) : تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في مدارس القرى من

وجهة نظر المديرين أنفسهم رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك.

25. العجاج ، فهد سليمان محمد (2001م): الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة القريات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن.
26. العجمي ، محمد حسنين (2000م). الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها . مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد(42).
27. العكر ، عمر برهان ، (2001) . تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها ببعض المتغيرات . نابلس: رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح.
28. علي ، علي حمود (2004م) تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي . ورقة عمل مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. كلية التربية بجامعة الملك سعود ، الرياض.
29. العنزي بشري خلف. (2007م) . تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام . بحث مقدم في ندوة الجودة في التعليم العام . اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
30. غنيم ، أحمد علي ، وصبرية مسلم اليحيوي. (2004م). " تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات " . مجلة مركز بحوث كلية التربية ، ع224 .
31. المخلافي ، عمر سرحان خالد . (2000) . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية ، مجلة قحامة ، العدد 3 يونيو.
32. مقداوي ، محمد (1995). المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة اليرموك.
33. مقداوي ، محمد (2004) . الاعداد التربوي للأستاذ الجامعي : نحو طريقة شاملة . ورقة عمل مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي : التحديات والتطوير . كلية التربية بجامعة الملك سعود ، الرياض.
34. نصر حمدان علي (2000) الحاجات التدريسية الملحة القائمة لدى معلمي اللغة العربية في الأردن ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، مجلد (27) ، العدد(2) .
35. نصر حمدان علي ، سلوم ، طاهر عبد الكريم (2003) تأثير استخدام بعض تقنيات التدريب بكلية التربية

25. يعبرى في سلطنة عمان في اكساب الطلبة المعلمين كفايات التدريس ، حمص ، مجلة جامعة البعث ، مجلد 25.
36. Brown, J. (2002). Training Need Assessment, Amust for developing on effective training, public personal management value 31 (4).
37. Caboni, T.C. Mundy, M. E, and duesterhaus, M.B. (2002) the implications of the norms of undergraduate college students for faculty enactment of principles of good practice in undergraduate education (electronic version) Pje. Peabody journal of Education, 77(3).
38. David, w,p pratt, c, (2002) " Assessing the training needs of high potential management" public personnal management, vol.31, issue4.p465,20p,5 charts.
39. Edward E. (2004). The impact of teache beliefs on flexible learning innovation: some practices and possibilities for academic developers. Innernational, 41(1).
40. Fleming, M.(2002) sources and Information: community college faculty. New Directions for community colleges, 2002(118).
41. Gibbs, G. (2004). The impact of training of University Teaching and the Approach to learning of their students. Active learning in Higher Education,5(1).
42. Lincoln, T. D. (2004) Reviewing faculty competency and Educational outcomes: the case of doctor of ministry education. Teaching theology & religion,7(1).
43. Luneberg, M., and korthagen, F. (2005) . Breaking the didactic circle: Astudy on some aspects of the promotion of student –directed learning by teachers and teacher educators. European Journal of Teacher Education , 28(1).
44. Lunenberg, M. (2002) Designing a curriculum for teacher Educators. European journal of teacher education, 25(2-3).
45. Nedj, sefferlen, (2003). How community colleges are teaching technology to faculty members. Chronicle of higher education.

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (1)

استمارة آراء المحكمين

للمنودج التدريري المقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس في صورتها

الأولية.

سعادة الزميل الدكتور/ الدكتورة

تحية طيبة وبعد:

يتضمن المنودج المقترح التالي عدد من الوحدات التدريرية المقترحة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، حيث قام الباحث بدراسة الاحتياجات التدريرية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وأظهرت النتائج وجود حاجة تدريرية عالية على هذه المجالات وبناء عليه

تم وضع عدد من الوحدات التدريبية لمقابلة هذه الاحتياجات كما تضمنها

النموذج المقترح.

لذلك أرجو التكرم في إبداء مقترحاتكم حول صلاحية هذه الوحدات التدريبية، ووضع أي تعديلات ترونها مناسبة في ضوء أهداف هذا النموذج، وسوف تكون مقترحاتكم موضع اهتمامنا وتقديرنا للوصول إلى مستوى مناسب في مقابلة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حسب ما أظهرته نتائج الدراسة.

شاكر لكم حسن تعاونكم

الباحثان

النموذج التدريبي المقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك
 بهدف تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات التخطيط للدرس وطرق التدريس وإدارة الشعب والبحث العلمي والمهام الإدارية واستخدام التكنولوجيا وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته وخدمة المجتمع، قام الباحث بمراجعة الأدب النظري حول موضوع المجالات المختلفة التي يعنى بها عمل عضو هيئة التدريس، بغرض تنظيم محتوى برنامج تدريب لمقابلة جميع الاحتياجات التدريبية له، وفيما يلي وصف لوحدات النموذج التدريبي المقترح:

جدول رقم (18)

جدول مواصفات أجزاء النموذج التدريبي المقترح (في صورته النهائية)
 لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك

م	المجال	عدد الساعات	عدد الوحدات
---	--------	-------------	-------------

3	5	التخطيط للدرس	1
3	5	طرق التدريس	2
3	5	إدارة الشعب	3
3	5	البحث العلمي	4
4	6	المهام الإدارية	5
3	5	استخدام التكنولوجيا	6
3	5	التقويم	7
3	4	خدمة المجتمع	8
25 وحدة	40 ساعة	الإجمالي	9

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستبانة

سعادة الدكتور.....المحترم

سعادة الدكتورة.....المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يقوم الباحثان بدراسة بعنوان " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ومتطلبات تلبيتها" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتطوير استبانة معتمدين في ذلك على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تم الرجوع إليها ، مكونة من (٩٤)فقرة موزعة على ثمانية مجالات رئيسية ، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لو ضع خمسة اختيارات أمام كل فقرة تمثل درجة الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لذا يرجو الباحثان منكم التكرم بالإجابة عن فقرات هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية وذلك بوضع إشارة (√) أمام درجة الموافقة التي ترونها مناسبة و التي تعبر عن آرائكم ، علماً بأن الإجابات التي سيتم جمعها ستكون لأغراض البحث العلمي، وسيتم المحافظة التامة على سريتها.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثان

د. يحيى عبدالخالق اليوسف

البيانات الشخصية : أرجو الإجابة على الفقرات التالية		
التخصص الأكاديمي	علمي	أدبي
الجنس	ذكر	أنثى
سنوات الخبرة	أقل من 15 سنة	من 15 – 20 سنة
		أكثر من 20 سنة

رئيس قسم المناهج وطرق التدريس والمشرف على قسم تقنيات التعليم
كلية التربية والآداب
جامعة تبوك

د. عثمان علي القحطاني

عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس
كلية التربية والآداب
جامعة تبوك

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك:

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	بدرجة قليلة جداً
	أولاً : مجال التخطيط للتدريس.				
1	يدرك عضو هيئة التدريس الأهداف العامة للتعليم العالي				
2	يعمل عضو هيئة التدريس على تحقيق الأهداف العامة للتعليم العالي.				
3	يدرك عضو هيئة التدريس أهداف المقررات التي يقوم بتدريسها				
4	يعمل عضو هيئة التدريس على تحقيق أهداف المقررات التي يدرسها				
5	يعد عضو هيئة التدريس خطة تبين أهداف المقرر ومحتواه وطرق التقويم				
6	يعد عضو هيئة التدريس المادة العلمية للمقررات				

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية			
		كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة جداً
	التي يدرسها				
7	يعد عضو هيئة التدريس قائمة بأهم المراجع وأحدثها للمقررات التي يدرسها.				
8	يوجه عضو هيئة التدريس الطلاب لأحدث المراجع للمقررات التي يدرسها.				
9	يعد عضو هيئة التدريس مقررات استدرائية للطلاب الجدد توضح المفاهيم العامة وطبيعة المقررات الدراسية				
10	ينظم عضو هيئة التدريس المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المقرر المقرر.				
11	يستثمر عضو هيئة التدريس الوقت المتاح في تحقيق الأهداف التعليمية للمقرر				
12	يشترك عضو هيئة التدريس مع زملائه بالقسم في إجراء مناقشات حول تقويم المقررات الدراسية وتطويرها.				
13	يعدل عضو هيئة التدريس خطته ويراجعها باستمرار في ضوء المستجدات				
	ثانياً : مجال التدريس وطرقه				
14	يستخدم عضو هيئة التدريس استراتيجيات متعددة لتدريس مفردات المقرر				
15	يحدد عضو هيئة التدريس طرق التدريس المناسبة وينفذها.				
16	يعزز عضو هيئة التدريس مهارات التعلم الذاتي لدى الطلاب .				
17	ينمي عضو هيئة التدريس قدرات الطلاب الابتكارية والإبداعية				
18	يحسن عضو هيئة التدريس توصيل المعرفة للطلاب				
19	يدرب عضو هيئة التدريس الطلاب على كيفية هندسة المعرفة				
20	يحرص عضو هيئة التدريس على الاطلاع في مجال تخصصه.				
21	يعتمد عضو هيئة التدريس المنهج البحثي في				

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية				
		كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
	التدريس لتزويد الطلاب بالمعرفة					
22	يطلع عضو هيئة التدريس الطلاب على البحوث الحديثة لتزويدهم بالمعرفة					
23	يشجع عضو هيئة التدريس الطلاب على إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات					
24	يعرض عضو هيئة التدريس الأفكار بطريقة متسلسلة وواضحة وبعيدة عن العشوائية					
25	يناقش عضو هيئة التدريس الموضوعات المختلفة بعيداً عن التعصب الفكري.					
	ثالثاً : مجال الاتصال والتواصل وإدارة المحاضرة					
26	يستخدم عضو هيئة التدريس مهارات الاتصال اللفظية بفاعلية					
27	يستخدم عضو هيئة التدريس مهارات الاتصال غير اللفظية بفاعلية.					
28	يوظف عضو هيئة التدريس عناصر عملية الاتصال في الموقف التعليمي التلمي.					
29	يمارس عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في التعليم.					
30	يمارس عضو هيئة التدريس الديمقراطية في التعليم .					
31	يجيد عضو هيئة التدريس التحدث بلغة واضحة وسليمة					
32	يتحدث عضو هيئة التدريس بأسلوب متواضع مع الطلاب .					
33	يبتعد عضو هيئة التدريس عن التهكم والتعالي في حديثه.					
34	يضيف عضو هيئة التدريس جواً مريحاً خالٍ من التوترات النفسية أثناء مناقشة الطلاب.					
35	يشجع عضو هيئة التدريس الطلاب على إبداء وجهات نظرهم حتى لو كانت مخالفة لوجهات نظره.					
36	يتحلى عضو هيئة التدريس بمهارة طرح الأسئلة					

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية				
		كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
	الجيدة وخاصة الأسئلة المفتوحة.					
37	يفسح عضو هيئة التدريس المجال أمام الطلاب لاستيضاح الأمور الغامضة لديهم والخاصة بتعلمهم.					
38	يلتزم عضو هيئة التدريس بالساعات المكتيبة المخصصة					
	رابعاً : مجال البحث العلمي.					
39	يستقرى عضو هيئة التدريس موضوعات البحث العلمي ويحدد أولوياتها.					
40	يقوم عضو هيئة التدريس بالأبحاث الفردية ويشارك في الأبحاث الجماعية.					
41	ينوع عضو هيئة التدريس في أبحاثه لتشمل مختلف أنواع البحوث					
42	يتواصل عضو هيئة التدريس علمياً مع المراكز العلمية بجامعة أخرى.					
43	يستخدم عضو هيئة التدريس النظريات العلمية الحديثة بعد نجاح تطبيقها تربوياً.					
44	يشارك عضو هيئة التدريس في إعداد دراسات بحثية لحل المشكلات التي تعاني منها مؤسسات المجتمع المحلي					
45	يحقق عضو هيئة التدريس التوازن بين حقوقه في الحرية الأكاديمية وواجباته					
46	يدرّب عضو هيئة التدريس الطلاب على بعض مهارات البحث العلمي وخطواته.					
47	يقوم عضو هيئة التدريس بإعداد وتقديم دراسات بحثية مبسطة ونشرها لعامة الناس					
48	يترجم عضو هيئة التدريس كل ما هو جديد في مجال تخصصه					
49	يمثل عضو هيئة التدريس الجامعة في المحافل الدولية من خلال المؤتمرات والندوات التي تعقد في مجال تخصصه.					
50	يساهم عضو هيئة التدريس بتقديم استشارات بحثية لمركز					

درجة وجود الحاجة التدريبية					الفقرة	م
كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً		
					الأبحاث في الجامعة التي يعمل بها.	
					يساهم عضو هيئة التدريس بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع.	51
					يوجه عضو هيئة التدريس البحوث العلمية والعملية	52
					لحل المشكلات التربوية التي تهم المجتمع المحلي.	
					خامساً : مجال المهام الإدارية.	
					يشارك عضو هيئة التدريس بفاعلية في اجتماعات القسم.	53
					يمثل عضو هيئة التدريس القسم في اجتماعات الكلية.	54
					يمثل عضو هيئة التدريس الكلية في اجتماعات الجامعة.	55
					يشارك عضو هيئة التدريس في صناعة القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي	56
					يشارك عضو هيئة التدريس في تقويم خطط عمل القسم.	57
					يشارك عضو هيئة التدريس في تقويم خطط عمل الكلية.	58
					يولي عضو هيئة التدريس عملية الإرشاد الأكاديمي للطلاب اهتماماً كافياً.	59
					يشارك عضو هيئة التدريس في إعداد قوائم بمستلزمات القسم من مواد وأجهزة ومراجع.	60
					يشارك عضو هيئة التدريس في لجان الإعداد والتنظيم للمؤتمرات التي تعقد على مستوى القسم أو الكلية.	61
					سادساً : مجال استخدام التكنولوجيا	
					يستخدم عضو هيئة التدريس الحاسب كمصدر تعليمي	62
					يستخدم عضو هيئة التدريس شبكة	63

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية			
		كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة جداً
	المعلومات (الإنترنت) للحصول على بيانات تعليمية.				
64	يستخدم عضو هيئة التدريس جهاز عرض الشفافيات .				
65	يستخدم عضو هيئة التدريس برنامج (PowerPoint ويعرضه من خلال Data Show)				
66	يختار عضو هيئة التدريس التقنيات التعليمية وفق طريقة التدريس المناسبة.				
67	يجرب عضو هيئة التدريس التقنيات التعليمية قبل العرض و يتأكد من صلاحيتها ومناسبتها.				
68	يوظف عضو هيئة التدريس التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي.				
69	يستخدم عضو هيئة التدريس التقنيات التعليمية بشكل فعال.				
70	يسهم عضو هيئة التدريس في تطوير مركز تقنيات التعليم في الجامعة.				
71	يشارك عضو هيئة التدريس في توفير مصادر تعلم دائمة لأفراد المجتمع				
	سابعاً : مجال خدمة المجتمع				
72	يتفاعل عضو هيئة التدريس مع المجتمع المحلي من خلال تكثيف برامج التعلم المستمر				
73	يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع المحلي.				
74	يقدم عضو هيئة التدريس خبرات تربوية حديثة لأفراد المجتمع المحلي				
75	يشارك عضو هيئة التدريس في عقد الندوات والمحاضرات الثقافية الموجهة لأفراد المجتمع المحلي				
76	يتواصل عضو هيئة التدريس مع مؤسسات المجتمع المحلي للتعرف على حاجاتهم وميولهم الثقافية.				

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية				
		كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
77	يمارس عضو هيئة التدريس دوراً حيويًا في مناقشة مشكلات المجتمع المحلي وقضاياها في المحافل العامة					
78	يقدم عضو هيئة التدريس برامج توعية لأفراد المجتمع المحلي.					
79	يشارك عضو هيئة التدريس المهنيين في مناقشات تفتح عمق المهنة ومشكلاتها					
80	يقدم عضو هيئة التدريس للمهنيين اقتراحات للتغلب على مشكلات مهنتهم.					
81	يشارك عضو هيئة التدريس في عمل ورش عمل للمهنيين العاملين في المؤسسات الإنتاجية والخدمية.					
82	يقدم عضو هيئة التدريس استشارات مهنية للمؤسسات الإنتاجية والخدمية					
83	يجري عضو هيئة التدريس دراسات لمساعدة المؤسسات على صناعة القرارات.					
84	يساعد عضو هيئة التدريس مؤسسات المجتمع المحلي في تقويم أعمالها المرتبطة بمجال تخصصه					
85	يعد عضو هيئة التدريس تقارير واقعية عن المؤسسات الإنتاجية					
	ثامنا : مجال التقويم					
86	يعد عضو هيئة التدريس الاختبارات بشكل مناسب ويشرف عليها					
87	يصمم عضو هيئة التدريس أنواعاً متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم عند المتعلمين.					
88	يصيغ عضو هيئة التدريس الاختبارات بلغة واضحة وسليمة					
89	يراعي عضو هيئة التدريس خصائص المتعلمين عند وضع فقرات الاختبار.					
90	يحلل عضو هيئة التدريس الاختبارات للحصول على مؤشرات لأداء الطلاب.					

م	الفقرة	درجة وجود الحاجة التدريبية			
		كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة جداً
91	يوظف عضو هيئة التدريس نتائج الاختبارات في تحسين الأداء				
92	يقدم عضو هيئة التدريس تغذية راجعة للطلاب بعد تصحيح الاختبارات				
93	يقدم عضو هيئة التدريس اقتراحات للقسم من أجل تحسين نوعية الاختبارات				
94	يشترك عضو هيئة التدريس مع زملائه بالقسم في تقويم خطط المقررات الدراسية وتطويرها				