

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات)

راجح سعدي راجح حرب\*

الملخص \_ هدف البحث إلى التعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت الاستبانة من (108) فقرة موزعة على خمسة مجالات (الأنظمة والقوانين الجامعية، تخطيط وتنفيذ المحاضرات، برامج ومعينات التدريس والتقييم، البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، التطوير والجودة)، وتم توزيع هذه الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (75) مدرس و(62) مدرسة، وهم يمثلون ما نسبته (51%) من مجتمع الدراسة، والمنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: ان مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الأنظمة والقوانين الجامعية، وفي مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرات، وفي مجال برامج ومعينات التدريس والتقييم، وفي مجال البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، وفي مجال التطوير والجودة كان عالياً، وبينت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والاناث ولصالح الذكور فيما يخص مجال القوانين والأنظمة الجامعية، ودلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية يعزى لمتغيرات المسى الوظيفي، المؤهل العلمي، المقرر، ومجال القوانين والأنظمة الجامعية، وكذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية يعزى لمتغيرات الجنس، المسى الوظيفي، المؤهل العلمي، المقرر، وباقي مجالات الدراسة، ويوصي البحث إلى ضرورة أن يتم تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات والمعارف التي يحتاجونها قبل عقد أية دورة تدريبية لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية للدورات التدريبية، وتوفير دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتكون منطلقاً لتطوير البرامج التدريبية الحالية أو لاستحداث برامج تدريب أثناء الخدمة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الاحتياجات التدريبية، عضو هيئة التدريس الجامعي، الجودة الشاملة.

# احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات)

### 1. المقدمة

التدريب نفسه السيد [2]، وأكد الشمري [3] على أن التدريب اكتسب في النصف الثاني من القرن العشرين أهمية متزايدة، بسبب ما شهده العالم من ثورة علمية وانفجار معرفي، وتطور تكنولوجي غير مسبق من الناحية الكمية والنوعية، والذي ساهم بالتالي إلى التركيز على عامل المعرفة في نطاق العلاقات الدولية المتبادلة، والاعتماد على مصدر متجدد لا نهائي، قوامه الأول والأخير العقل البشري، وحتى يكون البرامج التدريبية برامج موجهة تحقق الهدف منها لأبد من استطلاع رأي أعضاء التدريس في المهارات الخاصة والمعارف التقنية التي يحتاجونها، وعلية جاءت فكرة هذه الدراسة الموسوم بـ "احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية"، (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات).

### 2. مشكلة الدراسة

يعد أداء أعضاء هيئة التدريس عنصراً مهماً في المنظومة الأكاديمية، ويعتبر القصور في هذا الأداء أحد أهم التحديات التي تواجه الجامعات، وذكر حداد [4]، إلى أن العديد من الدراسات ذكرت أن هناك الكثير من الظواهر السلبية في الوسط التعليمي الجامعي مثل: انخفاض مستوى الطلاب، والرسوب، والتسرب وغيرها من الظواهر السلبية والتي ترجع لعوامل عدة من أهمها انخفاض كفاءة التأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس، ولهذا يجب أن تبدأ الجامعة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس منذ شغله وظيفته كعضو هيئة تدريس وتستمر إلى ما بعد ذلك، بحيث يتم التركيز على تنميته مهنيًا بعد حصوله على درجة الدكتوراه، وتكون تلك التنمية عن طريق هيئات متخصصة داخل إطار الجامعة مثل: مراكز تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتأكيداً على ذلك أشارت العديد من الدراسات والتي تناولت موضوع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، مثل: دراسة رسمي [5] ودراسة سليم [6] ودراسة الحدابي، خان [7] ودراسة أبو الرب، قداد [8] ودراسة العيدروس [9]، إلى وجود قصور في أدائهم من حيث البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنموية المهنية، وقال الغامدي [10] " على الرغم من توجهات الجامعات السعودية نحو العديد من التطبيقات الطموحة والنظم الداعمة لعمليات تطوير أدائها وضمان مواءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل، إلا أن واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية لا يزال يعاني من بعض المشكلات التي قد تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس، مما ينعكس سلباً على تطبيق نظم التطوير وتقليص فرص نجاحها، أو تأخيرها على أقل تقدير"، وقد أكد آل زاهر [11] على إن الجامعات السعودية لم تساير التطورات العالمية في التخطيط والتنظيم الجدي لبرامج تركز مباشرة على تطوير عضو هيئة التدريس، واقتصر دورها في بعض الجهود الجزئية أو التفكير في تنظيم برامج ولكن بدون جدية.

تواجه مؤسسات التعليم العالي في الكثير من دول العالم العديد من التحديات والعقبات والتي يتوجب من أجلها بذل الكثير من الجهد والعمل لتطوير وتجديد الأداء وزيادة فاعليتها من أجل تحقيق ما هو مطلوب منها تحقيقه من أهداف مرجوة وزيادة قدرتها التنافسية والتي تساعد في تفوقها وتميزها عن غيرها، ويعتبر الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتطويرهم وتجويد أدائهم أساساً لهذا التقدم والرقى، فهو من أهم المدخلات الرئيسية والعنصر الفعال في المنظومة التعليمية، والركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية الجامعية، فسمعة المؤسسات التعليمية تنبثق من سمعة ورفعة شأن أعضاء هيئة التدريس وحسن أدائهم، ومدى قدرتهم على تنفيذ أدوارهم الأكاديمية والمهنية بمستوى عال، ولتحقيق ذلك، فقد حظي أمر إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس باهتمام مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم، وأخذت بالعمل على التخطيط لبرامج ترفع من مستوى أدائه وكفاءته، وتوفير المناخ المناسب له حتى يتمكن من تحقيق تلك الأدوار بكل كفاءة وفعالية، خاصة ونحن في عصر العولمة، والانفجار المعرفي، والتقدم التقني السميح [1] ومن المعروف لدى الجميع أن الهدف الرئيسي من وجود عضو هيئة التدريس في الجامعات هو التدريس، والذي يعتبر مهنة متجددة باستمرار نتيجة ما نشهده من تغيير وتجدد في هذا العالم لهذا لا بد من التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك اهتمت العديد من الجامعات السعودية بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بطرق شتى منها: عقد دورات وندوات ومؤتمرات وإجراء الدراسات لمعرفة واقع الحال لما عليه عضو هيئة التدريس مع وضع مقترح لتطويرهم، وكغيرها من مؤسسات التعليم العالي تهتم عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس حرصاً منها على أن يصل عضو هيئة التدريس فيها إلى مستويات عالية من العلم والمعرفة، وأداء عمله بكل كفاءة وفعالية، ولما كان التعليم في الجامعات غير قادر على مواجهة التحديات دون وجود أعضاء هيئة التدريس، فقد بات من الضروري السعي قُدماً باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يساعدهم ويمكنهم من القيام بأدوارهم المنسجمة مع ما يتطلبه العصر، وتقديراً لدورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم، ولكي يقوموا بدورهم بكفاءة عالية لا بد من تطويرهم عن طريق برامج متخصصة، ولهذا فالتدريب هو العنصر الأساسي والحيوي في عملية التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، والذي يساعد على صقل اتجاهاتهم وتجديد معلومات المتدرب وتحسين أدائهم، ومن أجل أن يكون التدريب تدريباً علمياً ذو معنى يحقق أهدافه فلا بد من أن يبني على أسس علمية نابعة من احتياجات المتدربين، فبعد تحديد احتياجات المتدربين يأتي التدريب، وهنا نادى الأديبات الحديثة بكفاءة التدريب المبني على احتياجات المتدربين الفعلية أكثر من فاعلية

معايير الجودة الأكاديمية، ويندرج تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما هي احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتعلقة بمحاور الدراسة (الأنظمة والقوانين الجامعية، تخطيط وتنفيذ المحاضرات، برامج ومعينات التدريس والتقييم، البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، التطوير والجودة).

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات الخاصة والمعارف التقنية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المقرر)؟

مجالات الدراسة:

- المجال البشري: الكادر التدريسي بعمادة البرامج التحضيرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المسجلين في وحدة شؤون العاملين للعام الدراسي 1437 / 1438 هـ

- المجال المكاني: عمادة البرامج التحضيرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

- المجال الزمني: الفصل الثاني من العام الدراسي 1437 – 1438 هـ.

د. مصطلحات الدراسة

التدريب:

هو " جهد مخطط ومنظم يزود أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات والخبرات التي تساعدهم على تحسين أداءهم للعملية التعليمية، والتدريب هو مرحلة تالية في عملية التعليم لكونه يزود الفرد بالمعارف والمهارات التي تساعده على أداء عمله بالطريقة المثلى" [12].

الاحتياجات التدريبية

هي: "الفرق أو النقص أو الفجوة بين الأداء الواقعي – للأفراد – وبين الأداء المأمول أو المتوقع الذي يمكن معالجته من خلال التدريب المنظم المخطط له؛ ويتميز هذا التعريف بأنه يفرق تفريقاً واضحاً بين تحديد الكفاءات وتحديد الاحتياجات التدريبية، فليس كل نقص في الأداء يمكن تسديده بالتدريب" [13].

عضو هيئة التدريس الجامعي:

هو " الذي يكون مؤهلاً مهنيًا وتربويًا وسلوكيًا، وان يكون مرشداً وموجهاً ومثيراً للتفكير وملهماً لطلبته قادراً على الإثارة الفكرية والعقلية، الاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي، الذي يولد أسئلة كثيرة وأفكاراً جديدة بالتنقيب والبحث العلمي، بمعنى أن يكون قائداً للنشاط الفكري ويعلم طلابه استعمال الآلة التعليمية، فهو الذي يشركهم في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد لأسلوب الحياة ويقوم بمهمتي البحث والتدريس" [14].

الجامعة

هي " مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتتألف من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، وتقدم برامج 6 دراسية متنوعة في التخصصات المختلفة، منها ما هو على مستوى الليسانس، ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا، وبموجبها تتحدد الدرجات العلمية للطلاب" [15].

ولما كانت غالبية المدرسين في العمادة من هم من بين الذين لم تتح لهم فرص التدريب الكافي على أصول التدريس الجامعي، وعلى كيفية التعامل مع الطلاب، وعلى كيفية إدارة الحصة كون البعض منهم مدرس جديد والبعض الآخر لم تتح له الفرصة للعمل في الجامعات، وكون البعض وافد – غير سعودي – بعيداً عن طبيعة ومميزات الطالب السعودي، فإنهم بلا شك في حاجة ماسة إلى مزيد من التدريب على أصول التدريس الجيد، والتعامل مع الطلبة، وهذا الأمر يلقي على عاتق المسؤولين في هذه العمادة، وكون الباحث يعمل في وحدة التطوير والجودة جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال: ما هي احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات).

أ. أهمية الدراسة

الوصول إلى احتياجات تدريبية دقيقة حسب رأي أعضاء هيئة التدريس في الأنظمة والقوانين الجامعية، تخطيط وتنفيذ المحاضرات، برامج ومعينات التدريس والتقييم، البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، التطوير والجودة:

- تتبع الأهمية من أهمية وضع برنامج تدريبي يلبي الحاجات الضرورية والأساسية لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

- تساعد هذه الدراسة في تطوير البرامج التدريبية في المؤسسات التعليمية الأخرى بما يتناسب مع متغيرات البيئة التعليمية ومتطلبات المتدربين.

- توجيه نظر المشرفين على التدريب في المؤسسات التعليمية الأخرى إلى أهمية وضع برامج تدريبية لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

ب. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ستقدم الدراسة مجموعة من النتائج والتوصيات التي ستخدم بإذن الله تعالى عملية تطوير أعضاء الهيئة التدريسية .

- التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بعمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في جوانب الأداء المختلفة.

- إعداد قائمة باحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بعمادة البرامج التحضيرية.

- تحديد أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية المتعلقة بمحور الأنظمة والقوانين الجامعية، ومحور تخطيط وتنفيذ المحاضرات ومحور برامج ومعينات التدريس والتقييم ومحور البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية ومحور التطوير والجودة.

- تمكين عمادة البرامج التحضيرية في جامعة الإمام من وضع سياسات دقيقة ورصد الامكانات المختلفة بالتدريب في هذه المجالات مع تحقيق كفاءة عالية في تحديد مجالات التدريب والتركيز على الفئة المستهدفة من التدريب.

ج. أسئلة الدراسة

ستحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي: ما هي احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

إلى أي مدى يمكن توظيف المكاتب التعليمية كأحد التقنيات التربوية في هذا البرنامج؟

وقام الباحثون بتصميم استبيانين لتحديد الحاجات التدريبية أحدهما لأعضاء هيئة التدريس والآخر لرؤساء الأقسام، وتكونت عينة الدراسة من 67 عضواً و 14 رئيساً للقسم من كليات مختلفة في الجامعات المصرية، واستخدم فريق البحث أسلوب التكرارات والنسب المئوية في تحليل بيانات الاستبيانين، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج المتعلقة بالحاجات التدريبية لكل من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام مرتبة تنازلياً:

أ- قائمة حاجات أعضاء هيئة التدريس تمثلت في:

- 1- التعلم الذاتي. 2- التخطيط لتدريس مقرر. 3- مهارات التدريس.
- 4- الوسائط التعليمية.
- 5- التقييم الجامعي. 6- الإرشاد الأكاديمي.
- 7- نقل ملامح المعلم المعاصر. 8- الأنشطة العلمية والتعليمية.
- 9- كتابة الوثائق والتقارير.

ب- قائمة حاجات رؤساء الأقسام وتمثلت في:

- 1- معرفة اختصاصات وأعمال مجلس القسم ورئيسه.
- 2- تخطيط الاحتياجات البشرية والمادية للقسم.
- 3- متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.
- 4- تعزيز العلاقات مع الأقسام الأخرى.
- 5- الإدارة الجيدة للقسم.
- 6- توثيق العلاقات مع بعض مؤسسات المجتمع.

وقام شاهين [21] بإجراء دراسة بعنوان "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي" والتي هدفت لتوضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم، وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والمقترحات أهمها:

إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي.

اعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات.

تعميم ثقافة الجودة والتطوير بين العاملين.

وأجرى كل من Sormunen & Chaiupa [22] دراسة للتحقق من مستوى إدراكات معلمي المدارس الأساسية في الهند للاحتياجات التدريبية، وأجرى الباحثان هذه الدراسة على عينة مكونة من (200) معلم ومعلمة، ودلت نتائج هذه الدراسة على أن الاحتياجات التدريبية الأكثر الأهمية بالنسبة للمعلمين تمثلت في عمليات: التخطيط والتطبيق وتقييم التقنيات التعليمية وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات التخصص والمؤهل العلمي.

وأجرى أحمد [23] دراسة بعنوان "التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر"، وهدفت هذه الدراسة لتحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، والتعرف إلى أهم أساليب التنمية

عرفها ابن منظور لغويًا في معجمه لسان العرب كلمة الجودة بأن أصلها " جود " والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده، وجوده أي صار جيداً، وأحدث الشيء فجاد والتجويد مثله وقد جاد جوده وأجاد أي أتى بالجيد من القول والفعل [16].

الجودة الشاملة:

هي " مجموعة الخصائص والسمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية بما في ذلك

كل أبعادها: مدخلات، عمليات مخرجات قريبة أو بعيدة، تغذية راجعة، وكذا التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للمجتمع معين وعلى قدر سلامة جوهر التربية وحالتها تتفاوت مستويات الجودة [17].

جودة التعليم العالي:

هي " مقدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب، وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، إننا نعرف جيداً أن تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والعمليات والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تربي الطالب لبلوغ المستوى الذي نسعى جميعاً لبلوغه " [18].

معايير الجودة:

هي " محكات أو موجهات موضوعية وعلمية مقننة يتم من خلالها الحكم علي مستويات الأداء وتقييم مدى الإنجاز في تحقيق الأهداف المطلوبة " .

### 3. الإطار النظري

أجرى كل من Billingsly & Cross [19]، دراسة بهدف التعرف على أهمية الاحتياجات التدريبية لدى عينة من معلمي التربية الابتدائية مكونة من (82) معلماً ومعلمة، ودلت النتائج على أن أكثر من نصف هؤلاء المعلمون يحتاجون إلى برامج تدريبية متخصصة تساعدهم على ممارسة مهنة التعليم، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي.

وأجرى الناقية وآخرون [20] دراسة بعنوان " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس " والتي كان هدفها الإجابة عن الأسئلة الآتية:

ما أهم التطورات المعرفية المعاصرة والتغيرات في الأوضاع العالمية مما له أثر في التغيرات الفكرية والتربوية بشكل عام ومما ينعكس على أوضاع التعليم الجامعي المستقبلية في العالم العربي بشكل خاص؟

ما المهام الأكاديمية التي يكلف عضو هيئة التدريس الجامعي أيا كان تخصصه للقيام بها سواء في ضوء التطورات المعرفية السابقة أو في ضوء اللوائح والقوانين الجامعية المنظمة؟

ما المهام الأكاديمية والمستويات الإدارية التي تقع على عاتق رئيس القسم في الجامعات العربية؟ وفي ضوء المتغيرين السابقين؟

ما الحاجات التدريبية التي تلزم عضو هيئة التدريس ورئيس القسم والتي يسهم تحديدها بدقة في التطوير الجامعي؟

ما ملامح البرنامج التدريبي المقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

الانتظام في عقد الاجتماعات داخل كل قسم.

وأجرى كنعان [25] دراسة بعنوان " تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة : مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق " وهدفت هذه الدراسة لمعرفة وتحديد مهام عضو هيئة التدريس والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات معايير الجودة الشاملة، ووضع مقياس للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية لتقويم الأداء التدريسي وتطويره، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي لمناسبتها لهذه الدراسة، وتم إعداد مقياس لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وتطويره، وتم تطبيق هذه الاستبانة على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية، الهيئة التدريسية، الهيئة الفنية، المعيدون، والبالغ عددهم (٢٣) عضواً دون الأخذ بعين الاعتبار الخبرة في التدريس في الكلية، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة النتائج الآتية:

- لم يصل أغلب أفراد عينة الدراسة إلى المعيار المحدد للأداء.  
- هناك تفاوت في أداء أفراد عينة الدراسة بين مجالات التقويم وبين المعايير ضمن المجال الواحد.

- تحققت بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته، المشاركة في وضع المناهج ومفردات المقررات، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.

- على الرغم من الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد العينة فإن ضعف الأداء بدأ واضحاً لدى الجميع.

- كان هناك وضوح ملموس لغياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

وأجرى الحريشي [26] دراسة بعنوان " تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض " وهدفت هذه الدراسة التعرف على واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وعلى تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في كليتي التربية للبنات -الأدبية والعلمية - بمدينة الرياض، وتحديد معايير الجودة الشاملة لتنمية عضو هيئة التدريس في كليات البنات التربوية، وتصميم تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتم جمع البيانات عن طريق الاستفتاء كأداة لجمع البيانات والذي تم تطبيقه على أعضاء الهيئة التدريسية بالكليتين الأدبية والعلمية في مدينة الرياض، حيث تم تصميم الأداة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها والأسئلة، وكان من أهم توصيات الدراسة الآتي:

- يجب أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم لتتضمن على أسلوب التنمية المهنية الذاتية والتدريب الإلكتروني.

- إيجاد إدارة أو قسم في الجامعة يُعنى بتصميم البرامج (الحلقات التدريبية).

- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في الجامعة.

- تخصيص نسبة من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

المهنية للأستاذ الجامعي، والتعرف إلى أهم معوقات التنمية المهنية، وتقديم بعض المقترحات لتحسين التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة، واستخدام الباحث الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية بلغ عددها 312 عضواً من مختلف الكليات العلمية والأدبية والتربوية، وقد توصلت هذه الدراسة لعدة نتائج انبثق عنها مجموعة من المقترحات لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أهمها: الاهتمام بإنشاء مراكز للتنمية المهنية في كل جامعة يوضح لها الأسس والقواعد التي تنظم العمل فيها، ولتعيين الكوادر المتخصصة لإدارتها، وإتاحة الفرصة للتفرغ العلمي والبعثات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس مع الاهتمام بتقديم الدورات المتنوعة والبرامج التدريبية التي تقوم على مشاركة جميع الأطراف المعنية في التخطيط لها، وتركيزها على تجديد الأداء المهني والشخصي لعضو هيئة التدريس، إضافة للاهتمام برفع الوعي التدريبي للقيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية والحرية الأكاديمية والمرونة لعضو هيئة التدريس، وتوفير الإمكانيات ووسائل الاتصال والتقنية الحديثة التي تزيد من فعالية برامج التنمية المهنية وربط ذلك كله بتقويم الأداء ومتطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

وأجرى رفاع [24] دراسة بهدف التعرف أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الأساسية في المملكة السعودية كما يراها المعلمون أنفسهم، وقام الباحث بتصميم استبانة تكونت من (44) حاجة تدريبية موزعة على أربعة محاور رئيسية، هي: التخطيط، التنفيذ، المعارف، والمهارات والقيم، وأجرى الباحث دراته على عينة مكونة من (86) معلماً ومعلمة، ودلت نتائج هذه الدراسة على أن محور تطوير معارف ومهارات المعلم جاء في المرتبة الأولى كما يراه أفراد العينة، أما بالنسبة للاحتياجات فقد حددت أهم (10) احتياجات تدريبية، وقد جاء في المقدمة في رأي المعلمين "التدريب على استخدام الحاسب الآلي في التعليم"، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمون في أهمية هذه الاحتياجات تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل والتخصص لصالح الإناث وذوي الدرجات المنخفضة

وذوي التخصصات النظرية، بينما عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الخبرة.

وأجرى عبد العليم [23] دراسة بعنوان " متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات العالمية المعاصرة " والتي هدفت للتعرف على أهم التحديات المجتمعية المعاصرة وانعكاساتها على التعليم الجامعي بمصر، والتعرف على أهم متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه التحديات، واستخدم الباحث المنهج في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة الآتي:

- أكثر المتطلبات أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والاجتماعية.

- تسهيل فرص دخول المكتبات الحديثة كمكتبة الإسكندرية والجامعة الأمريكية وغيرها.

زيادة الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية.

توفر حاسب آلي لأعضاء هيئة التدريس مزود بشبكة الإنترنت.

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

- حصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية (للكليات العلمية) على موافقة أعضاء هيئة التدريس وإن اختلفت درجات الموافقة.

- حصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية (للكليات الإنسانية) على موافقة أعضاء هيئة التدريس، وإن اختلفت درجات الموافقة. وكان من أهم التوصيات الآتي:

- تبني نهجاً متكاملًا لتدريب أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنيًا.

- الاستفادة من قائمة الكفايات التعليمية الأدائية التي توصلت إليها الدراسة في تصميم برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم أثناء الخدمة.

- دعوة الجامعات العربية في إطار التعاون المثمر بينها إلى تبادل الخبرات في مجال الإعداد المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس وأساليب تدريبهم في أثناء الخدمة ونوعيات التقنيات والإمكانات والتنظيمات المتوافرة.

وقد أجرى الشريف [13] دراسة هدفت إلى تحديد احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وتحديد أهم الأسس التي يقوم عليها البرنامج التدريبي لسد احتياجات هيئة التدريس بالجامعة أنه يوجد تأثير دالٍ لمتغيري الكلية والقسم العلمي على بعدي الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم والتقويم من قائمة احتياجات التدريبية، كما يوجد تأثير لمتغيري الجنس والرتبة العلمية على بعدي أهداف التعليم الجامعي وفلسفته والنظريات التربوية وتطبيقاتها التربوية، وخلصت الدراسة إلى أن جل احتياجات التدريبية المتضمنة بقائمة احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لم تعمل الجامعة على توفيرها، وهذا قد يتفق مع اثر متغير الرتبة على تحديد احتياجات عضو هيئة التدريس التدريبية في هذه الدراسة.

وقامت فاروق والحروي [29] بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد احتياجات أعضاء التدريس التدريبية وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا والحلول المقترحة لذلك، واشتملت متغيرات الدراسة على الجنس والموقع الوظيفي كمتغيرات تؤثر على تحديد احتياجات التدريبية، وقد دلت نتائج هذه الدراسة على أن كافة عينة الدراسة بحاجة إلى تدريب في مجال التطوير الذاتي كأولوية، وحصلت جميع مجالات الدراسة على درجة حاجة متوسطة، وهذا يدل على أن هناك اهتمام من قبل الجامعة بموضوع التدريب، ودلت النتائج على أن هناك اهتمام لدى الإناث بالمجال المهني أكثر من المجال الإداري، ودلت النتائج أيضاً على تساوي أعضاء هيئة التدريس والموظفين من حيث أهمية مجالات الدراسة، وكذلك هناك توافق ما بين الجنس والموقع الوظيفي في درجة الحاجة إلى التدريب، ولم تتغير الحاجة للتدريب بمتغير سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة على تحديد جهة مشرفة على التدريب وتحديد مهامها ودعمها، وتدريب الإناث على المجال المهني قبل الإداري.

وأجرى Johnston [30] دراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية، وتكونت عينة من (122) معلماً ومعلمة، ودلت نتائج هذه الدراسة على ضرورة تدريب المعلمين على بعض المهارات الخاصة باستخدام التقنيات والوسائط، وحاجة متوسطة في بقية الاحتياجات، ودلت النتائج على وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في أهمية هذه الاحتياجات تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمين من التخصصات الأدبية، بينما عدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

- تحديث لوائح الترقيات الخاصة بعضو هيئة التدريس حيث يتم تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها.

- اقتراح إنشاء مركز للتدريب والتطوير المهني يتم تقسيمه إلى وحدات كل وحدة خاصة بإعداد البرامج التدريبية في مجال محدد مثل: وحدة برامج تدريبية في البحوث العلمية، ووحدة لبرامج التقويم التربوي، ووحدة للبرامج الإدارية، ووحدة التدريب الإلكتروني، ووحدة لبرامج طرق التدريس الجامعي الحديثة.

وأجرى بامدهف [27] دراسة بعنوان " التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لاتجاه ات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن " حيث هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي من أجل معرفة آراء عينة البحث المكونة من (123) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن يتوزعون بين أربع كليات (التربية، الآداب، الهندسة، الطب) وتم توزيع استبانته عليهم مكونة من (96) فقرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهها ايجابيا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وأبدى أفراد عينة الدراسة في المتوسط موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح شملت المحاور المتعلقة بمحتوى البرنامج (المعارف، الاتجاهات، المهارات) وأهدافه ومبرراته، ووجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم، والمستخدمين بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج، و أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة في البرنامج، وقد أوصت الباحثة بمزيد من الدراسات المستقبلية لمعرفة أسباب تلك التباينات.

وأجرى الدباغ [28] دراسة بعنوان " تنمية الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد " حيث هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات التعليمية الأدائية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية، والكليات الإنسانية حول الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة بينهم.

- ما ترتيب الكفايات التعليمية الأدائية من حيث أهميتها من وجهة نظر أفراد العينة؟

- ما أساليب تنمية الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس؟ وقد شملت عينة الدراسة على (309) عضو هيئة تدريس تم توزيع استبانته عليهم مقسومة إلى قسمين هما:

- القسم الأول: مكونة من (54) فقرة للكليات الإنسانية.

- القسم الثاني: مكون من 64 فقرة للكليات العلمية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والكليات الإنسانية حول الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة بينهم.

\* عوامل ضعف الرغبة الشخصية وبنسبة مئوية (٩، ٦٠٪).

\* قلة الجوائز المعنوية وبنسبة مئوية (٢، ٥٠٪).

\* عدم الرغبة في خوض تجربة جديدة بنسبة مئوية (5,3,50٪)

وكان من توصيات هذه الدراسة ما يأتي:

- ضرورة تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في مجال توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تصميم المقررات الإلكترونية، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على نظم إدارة التعلم الإلكتروني.

#### 4. الطريقة والإجراءات

##### أ. منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية.

##### ب. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في عمادة البرامج التحضيرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والمسجلين في كشوفات شؤون الموظفين في الفصل الدراسي الثاني للعام 1437-1438 هـ وعددهم (270)، والجدول رقم (1) يبين ذلك:

جدول 1

توزيع مجتمع الدراسة حسب أنه من المقرر والجنس

المقرر الجنس	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزية	المجموع
ذكر	13	12	7	10	10	20	19	68	159
أنثى	8	9	2	12	5	14	8	53	111
المجموع	21	21	9	22	15	34	27	121	270

##### ج. عينة الدراسة

مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المسعى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المقرر الدراسي، الجنسية، العمر)، والجدول رقم (2) يبين ذلك:

تكونت عينة الدراسة من (137) عضو هيئة تدريس في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهم يمثلون ما نسبته (51٪) من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من

جدول 2

توزيع عينة الدراسة حسب المقرر والجنس

المقرر الجنس	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزية	المجموع
ذكر	7	7	6	6	5	16	14	14	75
أنثى	6	9	3	7	5	9	8	15	62
المجموع	13	16	9	13	10	25	22	29	137

##### د. أداة الدراسة

3- المجال الثالث: برامج ومعينات التدريس والتقييم وبواقع (52) فقرة.

4- المجال الرابع: البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية وبواقع (9) فقرات.

5- المجال الخامس: التطوير والجودة وبواقع (10) فقرات.

قام الباحث وبعد الرجوع للمراجع والابحاث العلمية المتخصصة في مجال الاحتياجات التدريبية بتصميم استبيان كأداة لجمع البيانات للدراسة الحالية حيث تكون هذا المقياس من خمسة مجالات وهي الآتي:

- 1- المجال الأول: الأنظمة والقوانين الجامعية وبواقع (9) فقرات.
- 2- المجال الثاني: تخطيط وتنفيذ المحاضرات وبواقع (29) فقرة.

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

ولمعرفة أهمية احتياج أعضاء هيئة التدريس للمهارات الخاصة والمعارف التقنية في المجالات والجوانب المختلفة تم اعتماد المعيار التقويبي النسبي الآتي:

من 0 – 1.00 احتياجات ضعيفة جداً.  
 من 1.01 – 2.01 احتياجات ضعيفة.  
 من 2.02 – 3.02 احتياجات متوسطة.  
 من 3.03 – 4.03 احتياجات عالية.  
 من 4.04 – 5.00 احتياجات عالية جداً.  
 صدق وثبات أداة الدراسة:

### جدول 3

يبين صدق وثبات أداة الدراسة

م	محاوَر أداة الدراسة	الثبات	الصدق
1	الأنظمة والقوانين الجامعية	92%	88%
2	تخطيط وتنفيذ المحاضرات	93%	90%
3	برامج ومعينات التدريس والتقويم	87%	88%
4	البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية	86%	89%
5	التطوير والجودة	88%	90%
	المجموع	89.2%	89%

المعالجات الإحصائية:  
 قام الباحث باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للحصول على:  
 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.  
 اختبار (T-test)  
 تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)  
 اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Test)  
 النسب المئوية.

### 5. النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما هي احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية

### جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الدراسة حسب احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات الخاصة والمعارف التقنية

م	المحور	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	الأنظمة والقوانين الجامعية	ذكر	75	3.2432	1.07139	عالية
		أنثى	62	3.2116	.88882	عالية
2	تخطيط وتنفيذ المحاضرات	ذكر	75	3.2940	1.30563	عالية
		أنثى	62	3.1314	97396.	عالية
3	برامج ومعينات التدريس والتقويم	ذكر	75	3.3010	1.24730	عالية
		أنثى	62	3.0756	1.02222	عالية
4	البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية	ذكر	75	3.3176	1.17897	عالية
		أنثى	62	3.0857	1.14987	عالية
5	التطوير والجودة	ذكر	75	3.3176	1.17897	عالية
		أنثى	62	3.0857	1.14987	عالية
	المجموع	ذكر	75	3.2947	1.196452	عالية
		أنثى	62	3.118	1.036948	عالية

1- يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لمحور الأنظمة والقوانين الجامعية بلغ بالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس

درجة الاحتياج عالية، وبالرجوع إلى ملحق رقم (3) والمتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور برامج ومعينات التدريس والتقويم يتضح أن المتوسط الحسابي لفقرات المحور بالنسبة للذكور تراوحت بين (3.5200- 3.1467) وبانحراف معياري تراوح بين (1.56274 - 1.33248) وكانت درجة الاحتياج عالية، وفيما يتعلق باستجابات الإناث على فقرات هذا المحور تراوحت (3.3016- 2.8730) وبانحراف معياري تراوح بين (1.29060 - 1.12869) وكانت درجة الاحتياج عالية، واحتلت الفقرة رقم (60) أعلى متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.5200) والمتعلقة بفرن التعامل مع الطلبة، واحتلت الفقرة رقم (56) أقل متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.1467) والمتعلقة بوضع أدوات تقويم مناسبة للمادة، أما عند أعضاء هيئة التدريس الإناث فاحتلت الفقرة رقم (41) أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (3.3016) والمتعلقة بالدافعية لإثراء العملية التعليمية، واحتلت الفقرتين رقم (58)، (68) أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (2.8730) والمتعلقة بالإلمام بطرق الإحصاء المختلفة وتصميم المقرر إلكترونياً.

4- ويتضح من خلال الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لمحور البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية بلغ فيما يتعلق باحتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور (3.3176) وبانحراف معياري (1.17897) وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث جاء المتوسط العام للمحور (3.0857) وبانحراف معياري (1.14987) وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالرجوع إلى ملحق رقم (4) والمتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية يتضح أن المتوسط الحسابي لفقرات المحور بالنسبة للذكور تراوحت بين (3.2698- 3.1067) وبانحراف معياري تراوح بين (1.34901 - 1.38108) وكانت درجة الاحتياج عالية، وفيما يتعلق باستجابات الإناث على فقرات هذا المحور تراوحت (3.3968- 3.0952) وبانحراف معياري تراوح بين (1.27684 - 1.34061) وكانت درجة الاحتياج عالية، واحتلت الفقرة رقم (98) أعلى متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.2667) والمتعلقة بمناقشة الأبحاث العلمية، واحتلت الفقرة رقم (91) أقل متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.1067) والمتعلقة بتصميم دراسة بحثية، أما عند أعضاء هيئة التدريس الإناث فاحتلت الفقرة رقم (97) أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (3.3968) والمتعلقة بتوظيف نتائج الأبحاث العلمية في تطوير التدريس، واحتلت الفقرة رقم (92) أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (3.0952) والمتعلقة بمعرفة أخلاقيات البحث العلمي.

5- ويتضح من خلال الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لمحور التطوير والجودة بلغ فيما يتعلق باحتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور (3.3176) وبانحراف معياري (1.17897) وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث جاء المتوسط العام للمحور (3.0857) وبانحراف معياري (1.14987) وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالرجوع إلى ملحق رقم (5) والمتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور

العام للمحور (3.2116) وبانحراف معياري (88882). وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالرجوع إلى ملحق رقم (1) والمتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور الأنظمة والقوانين الجامعية يتضح أن المتوسط الحسابي لفقرات المحور بالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور تراوحت بين (3.440- 3.00) وبانحراف معياري تراوح بين (1.31766 - 1.10282) وكانت درجة الاحتياج عالية، وفيما يتعلق باستجابات احتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث على فقرات هذا المحور تراوحت (3.3016 - 3.0635) وبانحراف معياري تراوح بين (1.02603 - 1.28104) وكانت درجة الاحتياج عالية، واحتلت الفقرة رقم (5) أعلى متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.4400) والمتعلقة بمفهوم القيادة، واحتلت الفقرة رقم (8) أقل متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.000) والمتعلقة بمعرفة أنظمة الحوافز المتبعة في العمادة، أما عند أعضاء هيئة التدريس الإناث فاحتلت الفقرة رقم (3) أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (3.3016) والمتعلقة بالتعليمات واللوائح والأنظمة للتعليم العالي، واحتلت الفقرة رقم (9) أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (3.0635) والمتعلقة بمعرفة طرق المراسلات الإدارية داخل العمادة.

2- ويتضح من خلال الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لمحور تخطيط وتنفيذ المحاضرات بالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور (3.2432) وبانحراف معياري (1.07139) وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث جاء المتوسط العام للمحور (3.2116) وبانحراف معياري (88882). وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالرجوع إلى ملحق رقم (2) والمتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور تخطيط وتنفيذ المحاضرات يتضح أن المتوسط الحسابي لفقرات المحور بالنسبة للذكور تراوحت بين (3.4400- 3.0000) وبانحراف معياري تراوح بين (1.31766 - 1.10282) وكانت درجة الاحتياج عالية، وفيما يتعلق باستجابات الإناث على فقرات هذا المحور تراوحت (3.3016 - 3.0635) وبانحراف معياري تراوح بين (1.02603 - 1.28104) وكانت درجة الاحتياج عالية، واحتلت الفقرة رقم (5) أعلى متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.4400) والمتعلقة بمفهوم القيادة، واحتلت الفقرة رقم (8) أقل متوسط حسابي عند أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغ (3.000) والمتعلقة بمعرفة أنظمة الحوافز المتبعة في العمادة، أما عند أعضاء هيئة التدريس الإناث فاحتلت الفقرة رقم (3) أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (3.3016) والمتعلقة بالتعليمات واللوائح والأنظمة للتعليم العالي، واحتلت الفقرة رقم (9) أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (3.0635) والمتعلقة بمعرفة طرق المراسلات الإدارية داخل العمادة.

3- ويتضح من خلال الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لمحور برامج ومعينات التدريس والتقويم بلغ فيما يتعلق باحتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور (3.3010) وبانحراف معياري (1.24730) وكانت درجة الاحتياج عالية، وبالنسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث جاء المتوسط العام للمحور (3.0756) وبانحراف معياري (1.02222) وكانت

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

بلغ (3.1746) والمتعلقة بتقويم برامج التدريب المستخدمة، واحتلت الفرة رقم (106) أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (2.9683) والمتعلقة بكيفية صياغة تقرير المقرر.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات الخاصة والمعارف التقنية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المقرر)؟.

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينه البحث لاحتياجاتهم التدريبية طبعاً لمتغيرات الدراسة، كما تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق الاحصائية بين هذه المتوسطات الحسابية والجداول (5-6) الآتية توضح ذلك:

جدول 5

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	محاور الدراسة
	.038	.186	1.07139	3.2432	75	ذكر	الأنظمة والقوانين الجامعية
دال		.189	.88882	3.2116	62	أنثى	
	.003	.814	1.30563	3.2940	75	ذكر	تخطيط وتنفيذ المحاضرات
دال		.833	.97396	3.1314	62	أنثى	
	.078	1.144	1.24730	3.3010	75	ذكر	برامج ومعينات التدريس والتقييم
غير دال		1.162	1.02222	3.0756	62	أنثى	
	.897	1.160	1.17897	3.3176	75	ذكر	البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية
غير دال		1.163	1.14987	3.0857	62	أنثى	
	.897	1.160	1.17897	3.3176	75	ذكر	التطوير والجودة
غير دال		1.163	1.14987	3.0857	62	أنثى	

للمحاضرات حيث تبين أن هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولمصلحة الذكور وذلك لأن المتوسط الحسابي للذكور أعلى منه للإناث، أما باقي المحاور فلا يوجد فروق ذات دلالة احصائية.

The mean difference is significant at the 0.05 level

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (5) وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للمهارات الخاصة والمعارف التقنية تبعاً لمتغير الجنس في محور الأنظمة والقوانين الجامعية ومحور التخطيط والتنفيذ

جدول 6

نتائج التحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات احتياجات المدربين للمهارات الخاصة تبعاً لمتغير المقرر ومحاور الدراسة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأنظمة والقوانين الجامعية	بين المجموعات	23.396	7	3.342	3.941	.001
	داخل المجموعات	109.413	129	.848		
	المجموع	132.809	136			
تخطيط وتنفيذ المحاضرات	بين المجموعات	38.818	7	5.545	4.922	.000
	داخل المجموعات	145.336	129	1.127		
	المجموع	184.154	136			
برامج ومعينات التدريس والتقييم	بين المجموعات	40.217	7	5.745	5.299	.000
	داخل المجموعات	139.868	129	1.084		
	المجموع	180.085	136			
البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية	بين المجموعات	32.191	7	4.599	3.875	.001
	داخل المجموعات	153.082	129	1.187		
	المجموع	185.274	136			

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التطوير والجودة	بين المجموعات	32.191	7	4.599	3.875	.001
	داخل المجموعات	153.082	129	1.187		
	المجموع	185.274	136			

The mean difference is significant at the 0.05 level  
 المقدر، أي انه يوجد اختلاف بين درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس لتلك المهارات، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق ودلالاتها استخدم اختبار (LSD) كما هو مبين في الجداول رقم (7-11) الآتية:

جدول 7

نتائج التحليل التباين الأحادي (LSD) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات احتياجات المدربين للمهارات الخاصة تبعاً لمتغير المقرر ومحور الأنظمة والقوانين الجامعية

المقرر	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزي
لغة عربية	-----	*0.002	*0.007	*0.000	*0.001	*0.006	0.108	*0.000
مهارات تعلم	*0.002	-----	0.890	0.269	0.583	0.417	0.052	0.771
علوم طبيعية	*0.007	0.890	-----	0.265	0.536	0.585	0.126	0.690
مهارات اتصال	*0.000	0.269	0.265	-----	0.647	0.050	*0.003	0.337
ثقافة صحية	*0.001	0.583	0.536	0.647	-----	0.199	*0.025	0.724
حاسب آلي	*0.006	0.417	0.585	0.050	0.199	-----	0.193	0.203
رياضيات	0.108	0.052	0.126	*0.003	*0.025	0.193	-----	*0.011
لغة انجليزي	*0.000	*0.007	*0.007	0.269	0.536	0.585	*0.003	-----

The mean difference is significant at the 0.05 level  
 يبين الجدول رقم (7) وجود دلالات احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية وجميع احتياجات مدرسي المقررات الأخرى ولصالح مدرسي اللغة العربية بسبب ان متوسطها الحسابي أعلى باستثناء احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين مهارات احتياجات مدرسي مقرر الاتصال واحتياجات مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح مدرسي الرياضيات بسبب أن متوسطها الحسابي أعلى، وكذلك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي الثقافة الصحية و احتياجات مدرسي الرياضيات ولصالح مدرسي الرياضيات وكذلك بين احتياجات مدرسي الرياضيات واحتياجات مدرسي الانجليزي ولصالح مدرسي الرياضيات.

جدول 8

نتائج التحليل التباين الأحادي (LSD) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات احتياجات المدربين للمهارات الخاصة تبعاً لمتغير المقرر ومحور تخطيط وتنفيذ المحاضرات

المقرر	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزي
لغة عربية	-----	*0.003	*0.000	*0.000	*0.001	0.093	0.111	0.001
مهارات تعلم	*0.003	-----	0.121	0.216	0.575	0.081	0.079	0.954
علوم طبيعية	*0.000	0.121	-----	0.696	0.369	*0.002	*0.002	0.099
مهارات اتصال	*0.000	0.216	0.696	-----	0.573	*0.003	*0.003	0.186
ثقافة صحية	*0.001	0.575	0.369	0.573	-----	*0.037	*0.036	0.572
حاسب آلي	0.093	0.081	*0.002	*0.003	*0.037	-----	0.951	*0.037
رياضيات	0.111	0.079	0.121	0.216	0.575	0.081	-----	0.951
لغة انجليزي	*0.001	*0.003	*0.003	0.216	0.369	*0.002	*0.002	-----

The mean difference is significant at the 0.05 level  
 يبين الجدول رقم (8) وجود دلالات احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية مع احتياجات باقي مدرسي المقررات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية بسبب ان متوسطها الحسابي أعلى باستثناء احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات و احتياجات مدرسي مقرر اللغة الإنجليزية، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر العلوم الطبيعية وبين احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي وكذلك بين احتياجات مدرسي مقرر العلوم الطبيعية واحتياجات مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال واحتياجات مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات.

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

الرياضيات بسبب أن متوسطها الحسابي أعلى، وكذلك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال وبين احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي ولصالح الحاسب الآلي، والثقافة الصحية والرياضيات ولصالح الرياضيات، وما بين الثقافة الصحية وبين الحاسب الآلي ولمصلحة الحاسب الآلي، وكذلك بين الرياضيات والانجليزي ولصالح الرياضيات، وكذلك بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة الانجليزية ولمصلحة احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي، وهناك أيضاً فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة الإنجليزية ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي.

### جدول 9

نتائج التحليل التباين الأحادي (LSD) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات احتياجات المدربين للمهارات الخاصة تبعاً لمتغير المقرر ومحور برامج ومعينات التدريس والتقييم

المقرر	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزي
لغة عربية	-----	*0.001	*0.000	*0.000	*0.000	*0.029	*0.024	*0.000
مهارات تعلم	*0.001	-----	0.066	0.141	0.423	0.142	0.195	0.992
علوم طبيعية	*0.000	0.066	-----	0.648	0.347	*0.001	*0.003	*0.046
مهارات اتصال	*0.000	0.141	0.648	----	0.587	*0.003	*0.006	0.103
ثقافة صحية	*0.000	0.423	0.347	0.587	----	*0.035	0.051	0.385
حاسب آلي	*0.029	0.142	*0.001	*0.003	*0.035	-----	0.880	0.086
رياضيات	*0.024	0.195	*0.003	*0.006	0.051	0.880	----	0.133
لغة انجليزي	*0.000	0.992	*0.046	0.103	0.385	0.086	0.133	----

الصحية احتياجات مدرسي مقرر والرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات، وما بين احتياجات مدرسي مقرر الثقافة الصحية وبين احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي ولمصلحة احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي، وكذلك بين احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات واحتياجات مدرسي مقرر اللغة الانجليزية ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات، وكذلك بين احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي واحتياجات مدرسي مقرر اللغة الانجليزية ولمصلحة احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي، وهناك أيضاً فروق ذات دلالة احصائية بين اللغة الإنجليزية ولصالح الحاسب الآلي.

The mean difference is significant at the 0.05 level.

يبين الجدول رقم (9) وجود دلالات احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية واحتياجات مدرسي جميع المقررات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية بسبب ان متوسطها الحسابي أعلى، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال واحتياجات مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات بسبب أن متوسطها الحسابي أعلى، وكذلك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال وبين احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الحاسب الآلي، وكذلك بين احتياجات مدرسي مقرر الثقافة

### جدول 10

نتائج التحليل التباين الأحادي (LSD) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات احتياجات المدربين للمهارات الخاصة تبعاً لمتغير المقرر ومحور البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية

المقرر	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزي
لغة عربية	-----	*0.005	*0.001	*0.001	*0.001	*0.026	0.288	*0.0078
مهارات تعلم	*0.005	-----	0.409	0.463	0.396	0.377	*0.040	0.633
علوم طبيعية	*0.001	0.409	-----	0.888	0.983	0.101	*0.009	0.190
مهارات اتصال	*0.001	0.463	0.888	----	0.870	0.105	*0.007	0.207
ثقافة صحية	*0.001	0.396	0.983	0.870	----	0.096	*0.008	0.182
حاسب آلي	*0.026	0.377	0.101	0.105	0.096	----	0.174	0.622
رياضيات	0.288	*0.040	*0.009	*0.007	*0.008	0.174	----	0.061
لغة انجليزي	*0.0078	0.633	0.190	0.207	0.182	0.622	0.174	----

أعلى، باستثناء عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية واحتياجات مدرسي الرياضيات، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات التعلم واحتياجات مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي

The mean difference is significant at the 0.05 level

يبين الجدول رقم (10) وجود دلالات احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية و احتياجات مدرسي جميع المقررات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية بسبب ان متوسطها الحسابي

مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات بسبب أن متوسطها الحسابي أعلى، ودلت النتائج إلى فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر الثقافة الصحية احتياجات مدرسي مقرر والرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي مقرر الرياضيات.

الرياضيات بسبب أن المتوسط الحسابي أعلى، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات العلوم الطبيعية واحتياجات مدرسي مقرر الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي الرياضيات بسبب أن المتوسط الحسابي أعلى، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال و احتياجات

جدول 11

نتائج التحليل التباين الأحادي (LSD) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات احتياجات المدرسين للمهارات الخاصة تبعاً لمتغير المقرر ومحور التطوير والجودة

المقرر	لغة عربية	مهارات تعلم	علوم طبيعية	مهارات اتصال	ثقافة صحية	حاسب آلي	رياضيات	لغة انجليزي
لغة عربية	-----	*0.008	*0.001	*0.000	*0.002	*0.015	0.080	*0.001
مهارات تعلم	*0.008	-----	0.262	0.073	0.447	0.605	0.232	0.566
علوم طبيعية	*0.001	0.262	-----	0.599	0.743	0.100	*1.028	0.458
مهارات اتصال	*0.000	0.073	0.599	-----	0.382	*0.015	*0.003	0.142
ثقافة صحية	*0.002	0.447	0.743	0.382	-----	0.208	0.068	0.730
حاسب آلي	*0.015	0.605	0.100	*0.015	0.208	-----	0.437	0.210
رياضيات	0.080	0.232	*1.028	*0.003	0.068	0.437	-----	0.046
لغة انجليزي	*0.001	0.566	0.458	0.142	0.730	0.210	0.046	-----

فقرات الاستبيان باستثناء ممارسة العمليات الادارية جاء المتوسط الحسابي للإناث أعلى منه للذكور أي أن احتياج الاناث للتدريب على العمليات الإدارية أعلى منه للذكور.

أما السؤال الثاني والذي جاء لمعرفة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتعلقة بمحور تخطيط وتنفيذ المحاضرات؟، حيث جاء المتوسط الحسابي لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور أعلى من احتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث لمحور تخطيط وتنفيذ المحاضرات، وجاءت هذه الاحتياجات في مجملها بدرجة عالية باستثناء بعض احتياجات أعضاء هيئة التدريس الإناث في بعض فقرات المحور جاءت بدرجة متوسطة وهي في الفقرتين (14،31) والمتعلقات على التوالي (بصيغة أهداف المقرر، وتدریس المجموعات الصغيرة)، ويعود ذلك إلى أن أهداف المقرر يتم وضعها من قبل مُعد المقرر، وبالنسبة لتدریس المجموعات الصغيرة تستطيع المدرسات السيطرة على الطالبات لأنهن أقل حركة وأكثر تجاوباً من الطلاب الذكور. وفيما يخص السؤال الثالث والذي جاء لمعرفة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتعلقة بمحور برامج ومعينات التدريس والتقييم؟، حيث جاءت جميع احتياجات أعضاء هيئة التدريس الذكور لهذا المحور بدرجة عالية، وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الإناث جاءت مظم الاحتياجات بدرجة عالية باستثناء الفقرات (52، 54، 58، 61، 63، 68، 69، 73، 75، 77، 78) جاءت بدرجة احتياج متوسطة، وهذه الفقرات على التوالي هي (أساليب التقييم المستمر، إدارة وتنظيم الاجتماعات، الإمام بطرق الاحصاء المختلفة، إدارة زمن المحاضرة، تطبيق أساليب التدريس الحديثة، تصميم المقرر الكترونياً، كيفية بناء الاختبارات، التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة،

The mean difference is significant at the 0.05 level

دلت نتائج الجدول رقم (11) إلى وجود فروق ذات دلالة بين احتياجات مدرسي مقرر اللغة العربية وباقي احتياجات مدرسي المقررات ولصالح احتياجات مدرسي اللغة العربية، باستثناء عدم جود فرق دالة احصائية بين احتياجات مدرسي اللغة العربية والرياضيات، ودلت النتائج أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة بين احتياجات مدرسي مقرر العلوم الطبيعية وبين احتياجات مدرسي الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي الرياضيات، ودلت النتائج أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال وبين احتياجات مدرسي الحاسب الآلي ولصالح مدرسي الحاسب الآلي، وهناك فروق ذات دلالة بين احتياجات مدرسي مقرر مهارات الاتصال وبين احتياجات مدرسي الرياضيات ولصالح احتياجات مدرسي الرياضيات.

مناقشة النتائج:

جاءت هذه الدراسة للتعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، وانبتق عن هذا العنوان عدة أسئلة حيث جاء السؤال الأول لمعرفة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتعلقة بمحور الأنظمة والقوانين الجامعية؟، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة بشكل كبير إلى أن الحاجات التدريبية جاءت بدرجة عالية بما يخص موضوع معرفة الأنظمة والقوانين الجامعية، وقد يعود سبب ذلك إلى أن أغلب أعضاء هيئة التدريس العاملين في هذه العمادة يتم تشغيلهم عن طريق شركة مشغلة متعاقدة مع الجامعة، والبعض الآخر وهم نسبة قليلة تم تعيينهم في بداية هذا العام الدراسي (1437 – 1438هـ)، وجاء المتوسط الحسابي للذكور أعلى منه للإناث في اغلب

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

القياس النفسي التربوي وتطبيقاته، الإمام برنامج التحليل الاحصائي spss، التدريب على الطرق التي من خلالها أستطيع التعامل مع المتفوقين دراسياً)، وهذا يدل إلى أن هناك قدرة عند أعضاء هيئة التدريس الإناث أعلى من أعضاء هيئة التدريس الذكور في عملية التقويم المستمر للعملية التعليمية، وقدرة أفضل في تنظيم الاجتماعات، وإدارة زمن المحاضرة، والتنوع في أساليب التدريس الحديثة داخل المحاضرة، وتحويل المقرر إلكترونياً، وبينت النتائج أنهم أفضل في التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ومع المتفوقين دراسياً، كذلك بينت النتائج أنهم أفضل في التعامل مع برنامج spss، وبناء الاختبارات.

وبينت نتائج السؤال الرابع المتعلق بمعرفة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتعلقة بمحور البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية؟، أن جميع الاحتياجات لكلا الجنسين جاءت بدرجة عالية، وهذا يدل إلى أن هناك ضعف في إجراء البحوث العلمية بجميع نواحيه، وبالمقارنة بين المتوسطات الحسابية بين الذكور والإناث نجد أنه في معظم فقرات هذا المحور هناك احتياج تدريبي أكثر للإناث عنه للذكور.

أما بالنسبة للسؤال الخامس والذي هدف للتعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتعلقة بالتطوير والجودة؟، حيث جاءت الفقرات في معظمها بدرجة عالية باستثناء الفقرة (106) في احتياج الإناث جاءت بدرجة متوسطة، وهذا يدل على أن الإناث أفضل من الذكور في صياغة تقرير المقرر، وفي مجمل نتائج فقرات المحور نجد أن هناك حاجة ماسة لعقد دورات في مجال توصيف المقرر، والتعرف على مهارات الجودة الشاملة وتطبيقاتها في التعليم، والتعرف على دور المدرس الجامعي، وصياغة المقرر وأهدافه، والتعرف على أنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي، وكيفية بناء أدوات الاحتياجات التدريبية.

وفيما يخص السؤال السادس والمتعلق بمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات الخاصة والمعارف التقنية المتعلقة بالمؤهل العلمي، المقرر؟، دلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور الأنظمة والقوانين الجامعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وكذلك بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في محور تخطيط وتنفيذ المحاضرات بين الذكور والإناث ولصالح الذكور، أما في باقي المحاور فلا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات كلا الجنسين للتدريب على تلك المحاور، وبخصوص الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير المسعى الوظيفي فعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عضو التدريس والاداري وعذو التدريس، وهذا يدل على أن كلا المسميين بحاجة للتدريب، وأما بخصوص المؤهل العلمي فقد دلت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة للتدريب بالرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية، واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: Sharon [32]، Johnston [30]، Boice [33]، [19]

### 5. التوصيات

في ضوء ما توصلت له الدراسة الحالية من نتائج وتفسيرها وتحليلها خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والتي يمكن تنفيذها من الجهات المختصة، وهي التوصيات الآتية:

- 1- من الضروري أن يتم تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات والمعارف التي يحتاجونها قبل عقد أية دورة تدريبية لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية للدورات التدريبية.
- 2- ضرورة توفر دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتكون منطلقاً لتطوير البرامج التدريبية الحالية أو لاستحداث برامج تدريب أثناء الخدمة.
- 3- ضرورة تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس، وتنظيمه، والتخطيط له في جميع المجالات، سواء الإعداد التربوي، أو التخصصي، أو البحثي، أو الإداري، أو التقني.
- 4- ترسيخ استخدام التقنية في مجالات التعليم والتعلم.
- 5- تقويم جودة الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في العمادة.
- 6- تنمية المهارات الشخصية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس.
- 7- تسهيل فرص الحضور والاشتراك في المؤتمرات، والندوات، والحلقات الدراسية لأعضاء هيئة التدريس.
- 8- تأسيس مركز متخصص في عمادة البرامج التحضيرية لتأهيل وتطوير أعضاء هيئة التدريس على أن يكون مركزاً منفصلاً يتولى إدارته متخصصين في مجال التطوير المهني.
- 9- ضرورة المراجعة الدورية للبرامج التدريبية لتحديد مدى فاعليتها في تغطية وسد حاجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية.

31- فتح المجال لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة.  
32- وضع قانون يجبر عضو هيئة التدريس على إجراء أبحاث علمية على أن يتم ربط ذلك بالترقية أو المكافآت.

#### المراجع

##### أ. المراجع العربية

- [1] السميح، ع، محمد (٢٠٠٥) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، السنة الثامنة، العدد (15) 265 – 313.
- [2] السيد، ه، سعد، مصطفى، أ، حلي (٢٠٠٢) الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٧، السنة الخامسة.
- [3] الشمري، أ (2010) ثقافة التدريب متى نتبناها، مركز الأمير سلمان لريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، تاريخ الاسترداد 2013/5/26.
- [4] حداد، م، بشر (٢٠٠٤) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، ط1 عالم الكتب.
- [5] رسعي، ع، عابد، وسينان، ف، ذياب (2009) الإعداد والتدريب التربوي، تنمية وتدريب قدرات مديري ومشرفي المدارس، دار الخليج، ط1، الأردن.
- [6] سليم، م، الأستاذ عفت (2008) دراسة تقييمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة حلوان على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج (14)، ع (2)، ج (3).
- [7] الحدابي، د، عبد الملك، وخان، خ، عمر (2008) تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (2).
- [8] أبو الرب، ع، قداده، ع (2008) تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي، اليمن.
- [9] العيدروس، أ، سالم (2009) نحو تطوير نظام شامل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء مبدأ المسؤولية الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن يتولى مهام مناصب قيادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- [10] الغامدي، ع (2012) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- 10- التعرف على أسباب المشكلات الأدائية مثل عدم امتلاك المعلمين أو المتدربين إلى المهارات الضرورية لتحقيق أهداف معينة، أو عدم توافر الظروف البيئية المناسبة لتحقيق الأهداف المرغوبة، ضعف دافعية عضو هيئة التدريس للعمل.
- 11- تحسين أداء الفرد وتطوير قدرته مما يجعله راضياً عن عمله وهذا يساعده على رفع الروح المعنوية له.
- 12- تزويد أعضاء هيئة التدريس بأكثر المعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظرية والمعارف الإدارية وهذا يساعدهم على أن يكونوا أكثر ثدرة على مواكبة التغيرات.
- 13- تعريف أعضاء هيئة التدريس بكيفية القيام بواجبات ووظائف مهنتهم.
- 14- رفع سوية أعضاء هيئة التدريس على التفكير الإبداعي بما يساعدهم على التكيف مع عملهم.
- 15- إكساب أعضاء هيئة التدريس أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر.
- 16- زرع اتجاهات ايجابية داخل أعضاء هيئة التدريس نحو الالتحاق بالبرامج التدريبية، لتطوير قدرتهم وإمكاناتهم.
- 17- تعريف أعضاء هيئة التدريس بمستوى الأداء المطلوب من حيث الجودة والكمية.
- 18- إكساب أعضاء هيئة التدريس الثقة بالنفس والقدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين.
- 19- اكساب أعضاء هيئة التدريس خبرات تؤهله للارتقاء وتحمل مسؤولية أكبر.
- 20- اكساب أعضاء هيئة التدريس صفات تؤهله لشغل مناصب قيادية.
- 21- العمل على اكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على العمل مع المجموعات الصغيرة وكذلك المجموعات الكبيرة من الطلاب.
- 22- رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس وأشعارهم بتقدير العمادة لهم.
- 23- تنمية الموارد البشرية باختلاف طبيعة عملهم وتخصصاتهم على نحو يساهم في تعزيز مثالية القوى العاملة وقدرتها في تحقيق أهداف العمادة.
- 24- العمل على اكساب أعضاء هيئة التدريس مهارة توظيف أساليب التدريس الحديثة وتقنيات التعلم في التدريس.
- 25- اجبار الشركة المشغلة على تعيين أعضاء هيئة تدريس من ذوي الخبرة في التدريس الجامعي.
- 26- تخفيف العبء التدريسي والساعات المكتبية على أعضاء هيئة التدريس للقيام بالتحضير الجيد للمحاضرة والقيام بالأبحاث العلمية، والاطلاع على نتائج الأبحاث في مجال تخصصه.
- 27- تخفيض عدد الطلاب داخل الشعبة الواحدة ليستطيع أعضاء هيئة التدريس التفاعل داخل المحاضرة مع الطلاب.
- 28- تزويد كل مدرس بجهاز حاسب آلي ليزيد مستوى تفاعله مع تقنيات التعليم الحديثة.
- 29- توفير حوافز مادية للمدرسين المبدعين بالتدريس ولكل فصل دراسي.
- 30- تأسيس لجان علمية لكل مقرر للبحث عن كل ما هو جديد في مجال تخصصه.

## احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية راجح حرب

كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر.

[27] بامدهف، ر، إبراهيم أحمد (2006) التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لآتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن، اليمن، جامعة عدن، دراسة دكتوراه.

[28] الدباغ، ع، ويونس، س (2006) تنمية الكفايات التعليمية الأداية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد، رسالة منشورة، بغداد، العراق.

[29] فاروق، س، الحروي، م (2007) تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي، اليمن، جامع العلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير.

[31] التركي، ع، تركي (2009) نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمي - جامعة الملك سعود - مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، القاهرة العدد 153.

[36] الجبر، ز، علي (1991) تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في دولة الكويت: تشخيص الواقع والبدائل الممكنة، مجلة دراسات، جامعة الكويت، 18 (3).

### ب. المراجع الأجنبية

[19] Billingsley, B & Cross, L. (2001) "General Education Teachers Interest in Special Education Teaching: Deterrents, Incentives, and Training Needs". ERIC, CHNEC60217.

[22] Sormunen, C & Chaiupa, M. (2004). "Perceived preservice And In-service Technology Training Needs of Indiana Business Teachers". ERIC, CHNCE 5226280.

[30] Johnston, S. (2007). "The Training Needs of Teachers And School Psychologists" ERIC, CHNCG537690.

[32] Sharon, M. et all. (2008). "A survey of Teacher Perceptions And Training Needs". ERIC, CHNSP521704.

[33] Boice, M. (2005). "Teachers With Special Needs: Training For teachers of Adults With Learning Difficulties ". ERIC, CHNCE528581.

[35] Burrell, P. & Asche, A.(2004)."Training Needs of Vocational Education Mainstreamed Special Education Students". ERIC, ANED325525.

[11] آل زاهر، ع، ناصر(1423) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.

[12] الخطيب، ن. محمود (2006) مدى وعي اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بمفهوم التعلم الإلكتروني وواقع استخدامهم له في التدريس، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

[13] الشريف، م، أحمد (2006) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

[14] فضيل، د، وآخرون (2002) اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر.

[15] الثبتي، م، معيض (2000) الجامعات، نشأتها، مفهوما ووظائفها، المجلة التربوية، تصدر عن مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، م (14)، ع (54).

[16] ابن منظور، ج (1997) لسان العرب، بيروت، دار صادر للطباعة والنشر.

[17] طعيمة، ر(٢٠٠٦) المعلم، كفاياته، إعداد، تدريسه، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة.

[18] مينا، فايزن مراد (2005)، التعليم في مصر، الواقع والمستقبل في عام 2020، كتب مصر 2020، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

[20] الناقه، م، (1999) التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم، جامعة عين شمس، مصر.

[21] شاهين، م (2004) التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، 3 - 5 / 7 / 2004.

[23] عبد العليم، س، أحمد (2004) متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في مصر في ضوء التحديات المجتمعية المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بني سويف، بني سويف.

[24] رفاع، م، سعيد (1993) تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، 13 (45).

[25] كنعان، أ، علي (2005) تطوير أداء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة، مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مج (1) القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.

[26] الحريشي، م، وكعكي، س (2005) تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)

# THE NEEDS OF FACULTY MEMBERS OF SPECIAL SKILLS AND TECHNICAL KNOWLEDGE IN THE DEANSHIP OF PREPARATORY PROGRAMS AT THE UNIVERSITY OF IMAM MUHAMMAD BIN SAUD ISLAMIC IN THE LIGHT OF ACADEMIC QUALITY STANDARDS

(A PRE-EMPTIVE STUDY OF A NEEDS-BASED TRAINING PROGRAM)

**RAJEH SADI RAJEH HARB**

Assistant Professor of Psychology, Deanship of Preparatory Programs  
Imam Muhammad Bin Saud Islamic University

---

**ABSTRACT\_** *The aim of the research was to identify the needs of faculty members of special skills and technical knowledge in the Deanship of Preparatory Programs at Imam Muhammad Bin Saud Islamic University in the light of academic quality standards. The questionnaire was used as a data collection tool. The questionnaire consisted of (108) And the university laws, the planning and implementation of lectures, programs and aids teaching and evaluation, scientific research and management of research projects, development and quality), and distributed this questionnaire on the sample of the study consisting of (75) teachers and (62) schools, representing 51% Society, study, and end Descriptive to achieve the goals of the research, and research found a set of results including: The level of training needs of faculty members in the field of university systems and laws, in the planning and implementation of lectures, in the field of teaching and evaluation programs and aids, in the field of scientific research and management of research projects, in the field of development and quality was high. Statistical significance among faculty members male and female and for males in terms of university laws and regulations, and the results also indicated the absence of differences of statistical significance due to the variables of job title, scientific qualification, decision, and the field of university laws and regulations, and The study recommends that the needs of faculty members be determined for the skills and knowledge they need before any training course is held to achieve a high degree of efficiency and efficiency. And provides ongoing studies periodically to identify the training needs of faculty members to serve as a platform for the development of existing training programs or to develop in-service training programs.*

**KEYWORDS:** *training, training needs, faculty member, total quality.*