

## الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي

محمد بن عوض الأسمرى

أستاذ مساعد في إدارة وتخطيط برامج التعليم المستمر - جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية

Malasmrai@ut.edu.sa

DOI: <https://doi.org/DOI:10.31559/EPS2020.7.3.4>

تاريخ قبول البحث: ٢٠١٩/١٢/١٧

تاريخ استلام البحث: ٢٠١٩/١١/١٦

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي وشملت عينة الدراسة ٦٧٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وتضمنت الاستبانة الحاجات التدريبية المتعلقة بالمهارات الآتية: الشخصية، التعليمية، التقنية، القيادية، إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي والبحثية. تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS واستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية واختبارات. وأظهرت النتائج إلى أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية مهتمون وبخاصة إلى جميع البرامج التدريبية المتعلقة بالمهارات المذكورة وكانت أهم احتياجاتهم هي الحاجة إلى أساليب البحث العلمي، كما تشير النتائج إلى أن وجود فروق واختلافات في تحديد هذه الاحتياجات تعزى إلى متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والدورات السابقة. أوصت الدراسة بأهمية عقد برامج تدريبية في مجالات البحث العلمي ومهارات الاتصال واتباع منهج التعليم الذاتي للطلاب.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية؛ جامعة تبوك؛ أعضاء الهيئة التدريسية.



### المقدمة:

تعتبر الجامعات إحدى أهم مؤسسات التعليم العالي التي تساهم بشكل كبير في صنع العناصر القيادية في المجتمع سواء أكان على الصعيد المهني بتقديم الخريج الجامعي لإشغال وظائف الدولة الخاصة والعامة أو على الصعيد السياسي والاجتماعي. إذ تعتبر الجامعات مؤسسات تربوية وأكاديمية وتعليمية في أن واحد مما يجعلها تتسم بخصائص مميزة في أهدافها وأنشطتها وبالتالي علاقتها معقدة مع المؤسسات التعليمية وجميع المؤسسات الأخرى. فنظراً إلى التطور الهائل والسريع في تكنولوجيا المعلومات كان لزاماً على مؤسسات التعليم العالي من التكيف والتطور واستيعاب هذا التطور لترتقي إلى المستوى المرجو منه.

ونظراً لهذه التغيرات المتسارعة يواجه قطاع التعليم في الجامعات العديد من التحديات مثل: التطور الهائل بوسائل التكنولوجيا، اقتصار دور الأستاذ الجامعي على التوجيه بدلا من التلقين، النقص في خبرة ومهارات الكادر التعليمي وتزايد أعداد الطلبة لذلك برزت أهمية تحسين وتطوير التعليم الجامعي من خلال تطوير الهيئة التدريسية لأنفسهم بالمشاركة بالمؤتمرات والندوات وورشات العمل و التحسين المؤسسي بالاهتمام بالتدريب وعقد المؤتمرات ودعم البحث العلمي (Abouelenein and Yousri, 2016).

وبالرغم من الاهتمام المتزايد بتطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالي والمتمثل في إدراك بعض الجامعات السعودية لأهمية تدريب أعضاء الهيئة التدريسية بتبنيها تأسيس مراكز التطوير والتدريب المهني المتخصصة بهذا الشأن إذ اهتمت بتدريبهم وتنمية معارفهم ورفع مهاراتهم للمواكبة التطور التكنولوجي الذي أصبح محور الاهتمام في هذا العصر (السديري وآخرون، ٢٠١٣). الأمر الذي يعكس اهتمام الإدارة الجامعية بدراسة الاحتياجات التدريبية لدى الهيئة التدريسية.

إلا أن هذا الاهتمام في بعض الجامعات السعودية ومنها جامعة تبوك يركز على المؤسسات التعليمية بحد ذاتها وخصوصاً الاهتمام بالبنية التحتية لها ولم يكن متزامناً مع تحسين أداء الأستاذ الجامعي الذي يشكل إحدى المحاور الرئيسة للعملية التعليمية بما يعزز ضمان جودة التعليم

الجامعي، وهذا أحد الأسباب الرئيسة لعدم ضمان فاعلية أداء عضو هيئة التدريس في البيئة التعليمية، وعدم الاهتمام بشكل كافٍ في إعداده وتطويره مهنيًا لضمان جودة التعليم الجامعي، والذي انعكس خلال الفترة الماضية على التقييم المأمول للدور التنموي لوظائف الجامعة، لا سيما الوظيفة التعليمية التي لم يصل مستواها إلى الحد الأدنى المطلوب، إلا من خلال التدريب أثناء الخدمة الأستاذ الجامعي كوسيلة لتطوير البيئة التعليمية في الجامعة.

#### مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في مجالات (التعليمية- البحثية- التقنية- الجودة والاعتماد الأكاديمي- القيادة- تطوير الذات) في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية، والتي تعزى إلى اختلاف متغيرات (الكلية، سنوات الخبرة، العمر، الدورات التدريبية)؟

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على:

- الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في المجالات التالية (التعليمية- البحثية- التقنية- الجودة والاعتماد الأكاديمي- القيادة- تطوير الذات) في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم.
- مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي، والتي تعزى إلى اختلاف متغيرات (الكلية، سنوات الخبرة، العمر، الدورات التدريبية)؟

#### أهمية الدراسة:

تتمحور أهمية هذه الدراسة في تركيزها على ما يلي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية إذ تعتبر هذه الفئة المحرك الأساسي لتطوير وتحسين العملية التربوية والتعليمية وتحديد البرامج التدريبية المناسبة ضمن منهج علمي منظم.
- تطوير مهارات، وقدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس بناءً على متطلبات جودة التعليم الجامعي.
- التنسيق والتخطيط إلى برامج تدريبية تنبثق من احتياجات أعضاء هيئة التدريس.

#### محددات الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩ م.
- الحدود المكانية: جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية

#### مصطلحات الدراسة:

- التدريب: هي عملية منظمة ومخطط لها تهدف إلى زيادة المعارف والمهارات والقدرات لدى الموارد البشرية في المنظمة وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم بشكل يتناسب مع متطلبات جودة التعليم الجامعي في العصر الحالي (السالم والصالح، ٢٠٠٩). وفي هذه الدراسة يُعرف التدريب على أنه تزويد أعضاء الهيئة التدريسية بالمهارات والمعارف والقدرات التي تؤهلهم لاستيعاب ومواكبة التغيير في الوسائل التكنولوجية والثقافية لتطوير وتحسين أدائها الأكاديمي.
- الاحتياجات التدريبية: هي عبارة عن مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاج لها الموظف من أجل أداء مهامه بكفاءة وفاعلية أكثر. وإجراءً يمكن تعريفها بأنها مجموعة التطورات والتغييرات المراد إحداثها في مهارات واتجاهات وكفايات أعضاء الهيئة التدريسية (الربيعي والنوري وحسين، ٢٠١٨). وفي هذه الدراسة تحدد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك في المجالات التالية: التعليمية، البحثية، التقنية، الجودة والاعتماد الأكاديمي، القيادة وتطوير الذات).

- جودة التعليم الجامعي: عرف عشبية (٢٠٠٠) الجودة في التعليم على انها مجموعة من الخصائص والمعايير تتوافر في جميع عناصر العملية التعليمية والتي تلي احتياجات منسوبي المؤسسة التعليمية وأفراد المجتمع ورغباتهم ومتطلباتهم وحاجاتهم وتحقيق تلك الخصائص من خلال الاستخدام الفعال لجميع الموارد المادية والبشرية. وإجراءها يمكن تعريف جودة التعليم الجامعي بأنها عملية استراتيجية تقوم على العديد من القيم المؤسسية التي تمكن المؤسسات التعليمية من تنمية وتطوير قدرات العاملين فيها واستثمارها استثماراً إبداعياً يضمن تحقيق رسالة المؤسسة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.
- أعضاء هيئة التدريس: هم الأشخاص الممارسون للعملية التربوية والأكاديمية والتعليمية في مختلف التخصصات والكليات والحاصلين على درجة معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك وأستاذ.
- جامعة تبوك: جامعة تبوك تقع في مدينة تبوك والتي تقع في الشمال الغربي من المملكة العربية السعودية تأسست عام ١٤٢٧ هـ - ٢٠٠٦ م بأمر من خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود. وتبلغ مساحة الحرم الجامعي للمدينة الجامعية ١٢ مليون متر مربع، وعدد الكليات ١٦ كلية (١١ كلية في المقر الرئيس و خمس كليات في فروع الجامعة)، وعدد منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس قرابة ٢٠٠٠ عضو هيئة التدريس من مختلف الدرجات العلمية و ٤٠ ألف طالب وطالبة في مختلف التخصصات العلمية المختلفة، وقد حصلت مجموعة من برامج كليات الجامعة على الاعتماد الأكاديمي الدولي خلال الأعوام ٢٠١٤-٢٠١٩ م.

## الإطار النظري

### أولاً: التدريب والتطوير

تُعرف عملية التدريب (Training) على أنها عملية تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة المناسبة لتنفيذ وأداء عمل معين. وهو يُعد إجراء مخطط له يهدف إلى تمكين الموظفين بالمعلومات والمهارات اللازمة لتحسين أداء الأفراد في المؤسسة. كما يمكن تعريفه بأنه نشاط منظم يدعم قدرة الإنسان لإنجاز هدف معين من خلال تزويده بالمهارات والمعلومات المناسبة. وفي تعريف آخر يعرف على أنه مجموعة المهارات والقواعد والمفاهيم والاتجاهات التي يتم تزويدها للموظف لتطوير كفاءته العملية (الطعاني، ٢٠٠٦، ص١٢).

بينما التطوير (Development) يُعرف على أنه عملية تستهدف العملية التي يتم بموجبها تتم الموازنة بين اهتمامات الفرد ومتطلباته في مسيرة التقدم المهني من جهة وبين احتياجات المؤسسة المستقبلية وفرصتها في النمو. (دوهل، ٢٠٠٦، ص٢٩).

تهدف عملية التدريب إلى توثيق الاتصال بين أفراد المؤسسة والمؤسسة و تنمية روح الفريق وجعل الأفراد أكثر قدرة على الإبداع والابتكار مما يؤهلهم لحل مشاكل العمل بفاعلية وأكثر سرعة (العميان، ٢٠٠١). كما يهدف التدريب إلى الاهتمام بالمعلومات المراد مشاركتها وخفض التوتر النفسي المصاحب للعمل وزيادة الثقة بالنفس للقيام بالأعمال دون مساعدة الآخرين وضمان تطابق معارف الموظفين وقدراتهم والتكيف مع متطلبات العمل وجعل الموظفين أكثر قدرة على تحمل المسؤولية والمبادرة في التغيير. كما تعتبر بعض المؤسسات أن التدريب شرطاً للترقية، وأن من شأنه أن يدعم قدرات الموظفين الجدد (فالح، ٢٠٠٤).

كما ذكر حنفي (٢٠٠٢) أن أهمية التدريب تظهر في مستويين، الأول بالنسبة للمنظمة إذ أن التدريب يعود بمنافع وفوائد كبيرة مثل زيادة إنتاجية المؤسسة نتيجة لزيادة مهارات الأفراد وتخفيض فرصة حدوث الخطأ واستمرارية فعالية التنظيم وتعزيز الاتجاه الإيجابي للأفراد نحو مؤسستهم وتوضيح سياسيات المنظمة. أما المستوى الثاني يعتبر التدريب ذا أهمية بالغة بالنسبة للموظفين إذ يلعب دوراً مهماً في تحسين فهمهم لطبيعة المنظمة وتعزيز فهمهم لأدوارهم وكما يساهم في رفع معنويات الموظف وتحسين العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

كما حدد العواودة (٢٠١١) أن استراتيجية التدريب ترتبط ارتباطاً وثيقاً باستراتيجية المؤسسة، وتستند استراتيجية التدريب على تحديد التهديدات والفرص ونقاط الضعف والقوة في بيئة العمل لمواجهة التحديات والاستفادة من الفرص البيئية المتوفرة. كما أن وضع أهداف التدريب وصياغته يعتمد على نتائج التحليل الاستراتيجي لضمان تكامله مع أهداف المنظمة واستراتيجيتها.

كما أشار شعيب وعصفور (٢٠١٧) إلى أن التدريب أثناء فترة خدمة عضو التدريس يعتبر من أهم مظاهر الارتقاء بالعملية التدريسية عامة وبأداء المدرس من ناحية خاصة، ونظراً لأهميته ارتأت بعض الجامعات من جعل التدريب شرطاً لمزاولة المهنة نظراً لأهميته في مثل هذا العصر الذي يضح بوفرة المعلومات وتراكمها بفترة قصيرة، إذ تم تطوير برامج تأهيل المعلم الجامعي وجعلها من مسؤوليات الجامعة التي تستقطب مختصين وخبراء مؤهلين لتنمية قدرات ومهارات المدرسين.

كما حددت كل من حبيب وحسين (٢٠١٦) معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس كما يلي: المؤهلات ومستوى التدريب بالإضافة إلى خبراتهم وإنتاجهم العلمي ومهاراتهم. كما أشارتا إلى أهم المعايير التي يجب أن يركز عليها عملية التدريب وهي: أن يكون التدريب مكوناً متكاملًا مع جودة الإدارة وأن يكون حقاً مكتسباً لأي شخص وأن يقود إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها وأن يؤخذ بالاعتبار أن يكون منسجماً مع متطلبات المؤسسة وأن يتعدّد أشكال التدريب ووسائله لمرعاة الفروقات الفردية بين الأشخاص.

ومن الطرائق الشائعة في التدريب (الصادق، ٢٠١٥):

- التدريب في موقع العمل : أكثر طرق التدريب شيوعاً إذ يقوم المدرب بتوجيه وتدريب العاملين الموجودين بالخدمة استناداً على خطوات معينة لرفع الكفاءة لديهم وتمكينهم بالمعلومات وأهم الخبرات اللازمة لهم في عملهم
  - التناوب الوظيفي: نقل الموظفين من قسم إلى قسم آخر لتدريبهم على طبيعة العمل في القسم المنقول له مما يزيد من مهاراتهم وقدرتهم على إشغال أكثر من وظيفة خاصة في حالة الظروف الاستثنائية وفي حال نقص الخبرات في بعض الوظائف
  - التدريب خارج العمل في بيئة مماثلة: إذ يتم في بيئة مجهزة بجميع المعدات والمستلزمات الموجودة في مكان العمل الأصلي.
- كما ذكر نجيب (٢٠١٧) أن عملية التدريب تركز على تحديد الاحتياجات التدريبية إذ تمر عملية التدريب بمراحل معينة متميزة بالترابط مع بعضها البعض ويجب مراعاة التسلسل فيها فلا يمكن تجاوز أي مرحلة، وتتضمن عملية التدريب المراحل التالية:
- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية: إذ عرف سليم (٢٠٠٤) بأنها تحديد الاتجاهات والقدرات السلوكية أو الفنية والمعلومات التي يراد تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لأسباب إنسانية أو تكنولوجية أو بسبب التغيرات أو الترقية لضبط عملية التدريب وتوفير مرجع معلوماتي للمنظمة لمعرفة مشاكل الأداء.
  - مرحلة تصميم البرامج التدريبية: يعتبر البرنامج التدريب مجموعة من الخطوات تهدف إلى تنظيم وتخطيط عملية التدريب للوصول للأهداف المتوقعة من التدريب وتشمل هذه المرحلة تحديد عنوان البرنامج التدريبي بشكل يتوافق مع الاحتياجات التدريبية وتحديد أهدافه ونوع المهارات التي يتم تريبها وتحديد موضوعات التدريب وبالنهاية فحص المصادقية من خلال عرضه على عينة صغيرة تمثل الفئة المستهدفة (زغود، ٢٠٠٨)
  - مرحلة تقييم البرامج التدريبية: وتشمل الإجراءات التي تتبعها الإدارة لقياس فاعلية البرنامج التدريبي ومدى تحقيقه للأهداف المرجوة منه وقياس كفاءة المتدرب قبل وبعد البرنامج التدريبي. إذ تتم عملية التقييم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي وبعده ومتابعة النتائج بعد فترة معينة وتستخدم عدة طرق لتقييمه كالمقابلات والاختبارات والاستبانات (السالم وصالح، ٢٠٠٩)
- تعرف الاحتياجات التدريبية على إنها مجموعة التطورات والتغيرات المراد إحداثها بصورة إيجابية في مهارات وسلوكيات ومعارف الموظفين للتغلب على المشاكل ونقاط الضعف التي قد تضعف الأداء ولتحديد مجال ونوع ومستوى التدريب اللازم (الكفاي، ٢٠٠٧). وعرف الطعاني (٢٠٠٦) الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة من التغيرات المتعلقة بخبرات الفرد واتجاهاته وسلوكه وأدائه ومعلوماته المطلوب تعديلها لشغل وظيفة معينة أو لتحسين المهارات لأداء الوظيفة الحالية بكفاءة أعلى.
- تعد الاحتياجات التدريبية العنصر الأهم والرئيسي في عملية التدريب فمن الصعب تحديد نوع وأهداف ومحتوى وأسلوب التدريب والأشخاص الخاضعين للتدريب بدون التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية. إذ تتمحور أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية حول (الصدقي، ٢٠١٥):
- العامل الفعال الذي يوجه التدريب نحو الاتجاهات المناسبة والصحيحة
  - رفع كفاءة الموظفين في أداء مهامهم
  - العنصر الأساسي الذي تقوم عليه أي نشاط تدريبي
  - تساعد في توجيه الإمكانيات المتوفرة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح والسليم
  - تخفيض النفقات
  - تزيد من فرص ترقية الموظفين الحاليين وتوظيف عناصر جديدة
  - توفير المال والجهد والوقت المبذول في التدريب
  - تحديد الفئة التي يجب تدريبها

كما تهدف الاحتياجات التدريبية إلى مساعدة أعضاء الهيئة التدريسية بالاستمرار والاحتفاظ بمعدلات الكفاءة ودعم المهارات وللكشف عن المشكلات التي يعانون منها ودراسة أسبابها للتغلب عليها ولتحقيق أهداف مبتكرة وغير عادية تحقق تميزاً وتكسر الروتين وإحداث فروق جوهريّة بأداء معلمها (الطعاني، ٢٠٠٦).

كما أوضح السديري وآخرون (٢٠١٣) أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية ديناميكية متغيرة من بيئة عمل إلى أخرى ومن فئة إلى فئة أخرى حسب خبرات وقدرات أعضاء الهيئة التدريسية والمستجدات والمتغيرات العالمية والمحلية لذلك يجب تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دورية لتتلاءم مع متغيرات ومتطلبات العصر وهذا يتطلب من أعضاء هيئة التدريس مواكبة التطور عن طرق البرامج التدريبية.

#### ثانياً: جودة التعليم الجامعي

في ضوء التسارع في عصر العولمة، دفع أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي السعودية عامة وجامعة تبوك خاصة إلى مواكبة التغيرات والتطور والتقدم لمواجهة التحديات الحديثة إذ يرتبط مواكبة هذه التغيرات بقدرة أعضاء هيئة التدريس بالمحافظة على أدائهم ومهاراتهم والسعي المستمر لتطويرها وتحسينها. ومن هنا انبثقت أهمية إدارة ضمان الجودة في التعليم الجامعي التي تعرف على أنها التجهيز المسبق عن طريق

توفير المهارات السلوكية والإدراكية والفنية اللازمة لاستخدام الموارد القانونية والبشرية والزمنية والمادية المتاحة والتحول الفعال من الواقع الحالي إلى المستقبلي بأقصر وقت وأقل كلفة لتحقيق الأهداف المرجوة (العطيات، ٢٠٠٦: ٩٥).

كما أشار العقيلي (٢٠١٠: ٣٥٦) إلى الدواعي التي تتطلب إجراء تغيير فهي إما للتكيف مع العوامل والظروف الخارجية كانت إما داخلية أو من أجل إجراء تطوير وتحسين تنظيمي أو وظيفي في المؤسسة أو لرفع مستوى كفاءة وقدرة المؤسسة. وفيما يخص قطاع الجامعات فإن جميع هذه الدواعي تنبثق منها ضرورة إدارة ضمان الجودة.

كما أن نجاح إدارة ضمان الجودة في الجامعات يعتمد على عدة مبادئ: أن الجامعات هي عبارة عن مؤسسات حية بحيث يراعى أن يكون التخطيط مخطط له وأن الجامعات عبارة عن أنظمة ذات رسالة أكاديمية وتعليمية وخدمة مجتمعية وأن جميع العاملين في الجامعة يمتازون بالمهنية العالية و بتبني ممارسات جيدة تتكامل فيما بينها لتشكيل ثقافة الجودة في الجامعة (حاكم وآخرون، ٢٠١٧). كما أكدت دراسة بني سلامة والبدارين (٢٠١٦) أن عملية التدريب تؤثر بشكل إيجابي في نشر ثقافة جودة التعليم الجامعي في المؤسسات وخصوصاً مؤسسات التعليم العالي ومن هنا استدعت الحاجة إلى إعداد برامج تدريبية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس.

وقد تناولت العديد من الدراسات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وأهمية التدريب والتطوير في جودة التعليم الجامعي:

- في دراسة قام بها (أبو نمره والحديدي، ٢٠٠٩) بعنوان: الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة. هدفت الدراسة إلى معرفة فيما إذا هناك فروق فردية تتعلق بمستوى إدراك ومعرفة أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية والكشف عن الاحتياجات التدريبية لديهم، تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً إذ تضمنت (٨٢) أن أعضاء الهيئة التدريسية استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات ووجدت الدراسة أن الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية تتضمن مجالات القياس والتقويم، إعداد مواد التعليم، إدارة القاعات التدريسية وخدمة المجتمع المحلي والتخطيط والإرشاد والتوجيه. وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق بين أعضاء الهيئة التدريسية بمستوى تقديرهم لحاجتهم التدريبية إلى التخطيط وإدارة قاعة التدريس تعزى إلى الرتبة الأكاديمية.
- دراسة السديري وآخرون (٢٠١٣) والتي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود، تم توزيع ٣٤٣ عينة من الاستبيان وتضمنت على المجالات التالية: تطوير الذات، التدريسية، البحثية، والقيادية والتقنية والإدارية والتدريسية وأظهرت النتائج أن من أهم الاحتياجات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس هي تصميم وتخطيط التدريس تبعاً لمعايير جودة التعليم الجامعي واتباع الأساليب العلمية كمرجع أساسي في تطوير المناهج التدريسية وإدارة الوقت بفاعلية وكفاءة ونشر الأبحاث العلمية والتدريب على تصميم المواقع التعليمية وتفعيل معايير التعليم الإلكتروني.
- وفي دراسة أعدها التوبجري (٢٠١٧) والتي هدفت إلى تحديد العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وإدارة المعرفة وتسويق جودة الخدمة التعليمية، تم توزيع الاستبيان على (١٨٩) عضو هيئة تدريس، وقد أشارت نتائجها إلى أن إدارة المعرفة تتوفر بنسب قليلة، اعتماد نجاح البرامج التدريبية على نجاح عملية التخطيط لعملية التدريب إذ أن تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة مناسبة تساهم في تحديد المشاكل الممكن حدوثها في العمل الجامعة كما أعرب أعضاء هيئة التدريس إلى حاجتهم التدريبية فيما يخص المجالات الآتية: مجال التخصصية في التدريس، المهارات الشخصية، تنمية الموارد البشرية ومهارات القيادة والإدارة الجامعية.
- في دراسة الحالة التي أعدها برهوم (٢٠١٧) التي هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية، إذ تم تطبيق الاستبيان على (٥١) عضو هيئة تدريس وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن حاجة الهيئة التدريسية تنحصر في المجالات التالية: المهارات الشخصية، مهارات التدريس، المهارات الإدارية والقيادية، المهارات البحثية والتقنية. كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمتوسط تقدير أفراد العينة للاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغير الجنس، الدرجة العلمية والخبرة.
- قام سرحان (٢٠١٧) بإجراء دراسة لتحديد حاجات أعضاء التدريس للبرامج التدريبية ومعرفة فيما إذا هناك تأثير لمتغيرات الجنس، الخبرة، القسم والرتبة الأكاديمية على إدراك وتحديد الحاجات التدريبية. استخدم المنهج الوصفي لتحليل بيانات الاستبيان التي وزعت على (٩٣) عضو تدريسي وبينت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع هيئة التدريس متفقون على حاجاتهم إلى البرامج التدريبية التالية: التعلم الذاتي، الإرشاد الأكاديمي، تقييم وسائل التعلم الأكاديمية، معرفة استخدام التعليم الإلكتروني، التخطيط ومفهوم الاتصال ووسائله. وأظهرت النتائج أن هناك فروق في تحديد الحاجات التدريبية تعزى الكلية العلمية، بين الأقسام العلمية والإنسانية، سنوات الخبرة، الحصول على دورات تدريبية سابقة والرتبة الأكاديمية.
- وأجرى حرب (٢٠١٨) دراسة لتحديد احتياجات هيئة التدريس إلى المهارات التقنية. استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي وزعت على (١٣٧) عضو، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك حاجة عالية للبرامج التدريبية فيما يخص مجالات تنفيذ وتخطيط المحاضرات، وإدارة مشروعات البحث العلمي وبرامج التدريس والتقويم وأوصت الدراسة بضرورة تحديد حاجات أعضاء هيئة التدريس التدريسي قبل عقد أي دورة تدريب وتوفير دراسات بشكل دوري تتعلق بحاجات أعضاء الهيئة التدريسية لتحقيق الفاعلية والكفاءة للدورات التدريبية.

- وهدفت دراسة (Diaz et al, 2009) إلى معرفة أعضاء هيئة التدريس ومواقفهم حول التغييرات في التعليم العالي في أوروبا وكيف يمكن تحسين النهج الحالية للتنمية المهنية على المستوى الجامعي. تشير النتائج من ناحية إلى وجود درجة من الجهل فيما يتعلق بالتغييرات في التعليم العالي الأوروبي، ومن ناحية أخرى أكد عدد من أعضاء هيئة التدريس على أهمية زيادة المعرفة بمتطلبات جودة التعليم الجامعي من أجل قيادة التغيير والقدرة على التكيف معه. كما تشير النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس أيضاً إلى بحاجة واضحة إلى التوجيه والإرشاد في حال اهتمامهم باستراتيجيات التعلم الجديدة.
  - وهدفت دراسة (Nguyen et al, 2011) إلى لتحديد مدى معرفة أعضاء هيئة الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتعلم عن بعد ، والمحاكاة ، والرعاية الصحية عن بعد ، وأدوات المعلوماتية في تعليم التمريض وممارسته، تم توزيع الاستبيان ل (١٩٣) من أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في غرب الولايات المتحدة وأظهرت النتائج أن فإن النتائج تشير إلى أن كلية التمريض تدرك الحاجة إلى التدريب والدعم لاستخدام التقنيات التعليمية بفعالية وكفاءة.
  - بينما دراسة (Nasreen, 2012) هدفت إلى وضع كلية التدريب والتطوير في جامعات القطاع العام في البنجاب، هدفت الدراسة إلى معرفة الممارسات الحالية لتدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرها في جامعات القطاع العام القديمة والحديثة في البنجاب ، باكستان. شملت عينة الدراسة المعلمين، رؤساء الأقسام وخبراء إدارة الموارد البشرية. تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات، وأشارت النتائج إلى أن البرامج التدريبية كانت أكثر فعالية في تحسين مهارات ومواقف أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات القديمة أكثر منها في الجامعات الجديدة، كما أشار مديري الموارد البشرية إلى تقطع تنفيذ البرامج التدريبية داعين إلى ضرورة التخطيط المنظم والمحدث لها.
- بناءً على الدراسات السابقة التي توضح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحديد أنواع البرامج التدريبية اللازمة والفئة المستهدفة للتزويد أعضاء التدريس بالمهارات المهنية اللازمة للقيام بأعمالهم. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### أولاً منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لهدف الدراسة والذي يتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك وفقاً لمتطلبات جودة التعليم الجامعي، بالإضافة إلى اعتماد هذا المنهج على وصف الواقع والتعبير عنه كما.

#### ثانياً حدود الدراسة:

الحد الزمني في ضوء سعي الباحث لتحقيق هدف هذه الدراسة، استغرق تنفيذ الدراسة ستة أشهر في عام ٢٠١٩ م.

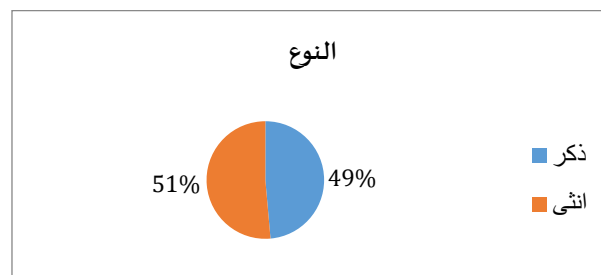
الحد المكاني حيث تم تطبيق الدراسة في جامعة تبوك بمدينة تبوك في المملكة العربية السعودية.

الحد البشري تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك (ذكور وإناث) في العام الجامعي ٢٠١٩.

بينما تكونت عينة الدراسة من (٦٧٧) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبين جدول (١) وصفا لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (النوع، الدرجة العلمية، عدد سنوات العمل بالجامعة، اسم الكلية التابع لها، هل سبق أن التحقت بإحدى الدورات التدريبية المقدمة من جامعة تبوك):

جدول (١): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٣٢٩	٤٨,٦
أنثى	٣٤٨	٥١,٤
المجموع	٦٧٧	١٠٠,٠

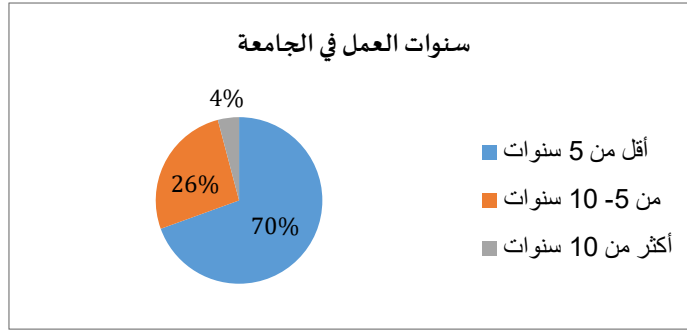


الشكل (١): توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع

يظهر من الجدول والشكل (١) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع، يظهر أن الإناث هن الأكثر تكراراً والذي بلغ (٣٤٨) بنسبة مئوية (٥١,٤)٪، بينما الذكور هم الأقل تكراراً والذي بلغ (٣٢٩) بنسبة مئوية (٤٨,٦)٪.

جدول (٢): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات العمل بالجامعة

الفئة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٤٧٠	٦٩,٤
من ٥-١٠ سنوات	١٧٩	٢٦,٤
أكثر من ١٠ سنوات	٢٨	٤,١
المجموع	٦٧٧	١٠٠,٠

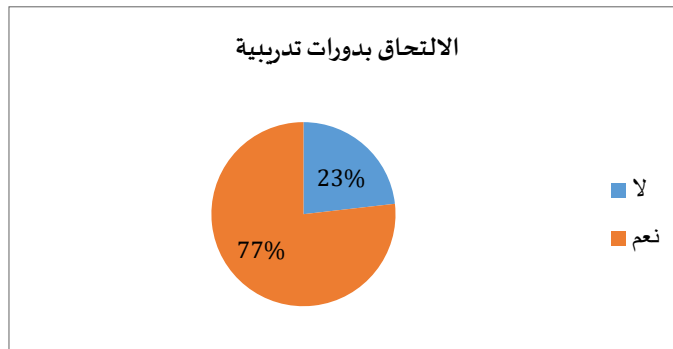


الشكل (٢): توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات العمل بالجامعة

نلاحظ من الجدول والشكل (٢) أن أبرز تكرار لمتغير عدد سنوات العمل بالجامعة للفئة (أقل من ٥ سنوات) هم الأكثر تكراراً حيث بلغ (٤٧٠) بنسبة مئوية (٦٩,٤)٪، وجاء بعدها الفئة (من ٥-١٠ سنوات) بتكرار بلغ (١٧٩) ونسبة مئوية (٢٦,٤)٪، بينما فئة (أكثر من ١٠ سنوات) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (٢٨) بنسبة مئوية (٤,١)٪. هل سبق أن التحقت بإحدى الدورات التدريبية المقدمة من جامعة تبوك

جدول (٣): توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الالتحاق بالدورات التدريبية

الفئة	العدد	النسبة المئوية
لا	١٥٧	٢٣,٢
نعم	٥٢٠	٧٦,٨
المجموع	٦٧٧	١٠٠,٠

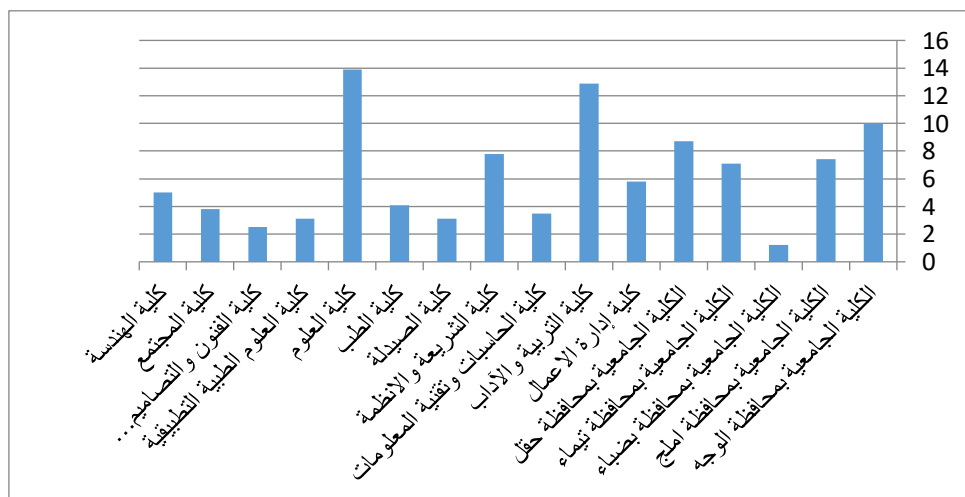


الشكل (٣): الدورات التدريبية لدى عينة البحث

نلاحظ من الجدول والشكل (٣) أن عينة البحث التحقت بدورات تدريبية مقدمة من جامعة تبوك حيث بلغ عدد الملتحقين (٥٢٠) بنسبة مئوية (٧٦,٨)٪، بينما عدد غير الملتحقين بدورات تدريبية بلغ (١٥٧) بنسبة مئوية (٢٣,٢)٪.

جدول (٤): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمتغير اسم الكلية التابع لها

المتغير	الكلية	العدد	النسبة المئوية
الكلية التابع لها	الكلية الجامعية بمحافظة الوجه	٦٨	١٠,٠
	الكلية الجامعية بمحافظة أملج	٥٠	٧,٤
	الكلية الجامعية بمحافظة ضباء	٨	١,٢
	الكلية الجامعية بمحافظة تيماء	٤٨	٧,١
	الكلية الجامعية بمحافظة حقل	٥٩	٨,٧
	كلية إدارة الأعمال	٣٩	٥,٨
	كلية التربية والآداب	٨٧	١٢,٩
	كلية الحاسبات وتقنية المعلومات	٢٤	٣,٥
	كلية الشريعة والأنظمة	٥٣	٧,٨
	كلية الصيدلة	٢١	٣,١
	كلية الطب	٢٨	٤,١
	كلية العلوم	٩٤	١٣,٩
	كلية العلوم الطبية التطبيقية	٢١	٣,١
	كلية الفنون والتصاميم (الاقتصاد المنزلي)	١٧	٢,٥
	كلية المجتمع	٢٦	٣,٨
	كلية الهندسة	٣٤	٥,٠
	المجموع	٦٧٧	١٠٠,٠



الشكل (٤): الكلية التابع لها لدى عينة البحث

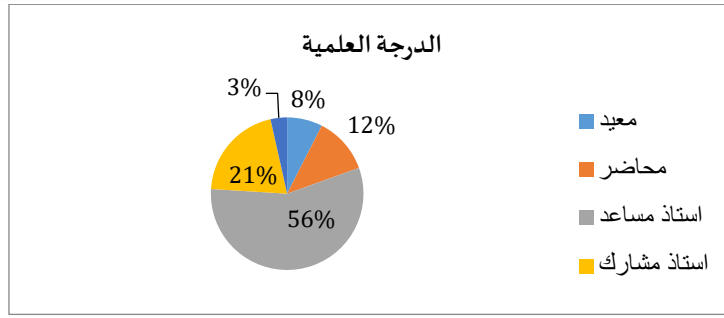
يظهر من الجدول والشكل (٤) أن أبرز تكرار لمتغير اسم الكلية التابع لها بلغ (٩٤) بنسبة مئوية (١٣,٩٪) لكلية العلوم، وجاءت بعدها كلية التربية والآداب بتكرار بلغ (٨٧) ونسبة مئوية (١٢,٩٪)، بينما الكلية الجامعية بمحافظة ضباء كانت أقل تكرار بلغ (٨) بنسبة مئوية (١,٢٪).

#### ● متغير الدرجة العلمية

جدول (٥): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الفئة	العدد	النسبة المئوية
معيد	٥١	٧,٥
محاضر	٨١	١٢,٠
أستاذ مساعد	٣٨٢	٥٦,٤
أستاذ مشارك	١٣٩	٢٠,٥
أستاذ	٢٤	٣,٥
المجموع	٦٧٧	١٠٠,٠





الشكل (5): توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

يبين جدول (5) أن أبرز تكرار لمتغير الدرجة العلمية بلغ (382) لوظيفة (أستاذ مساعد) بنسبة مئوية (56,4%). وجاءت بعدها وظيفة أستاذ مشارك بنسبة مئوية (20,5%)، بينما وظيفة أستاذ هم الأقل تكراراً والذي بلغ (24) بنسبة مئوية (3,5%).

## أدوات الدراسة:

صممت الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحديد احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك.

## 1. صدق المحكمين:

عرضت الاستبانة الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين وعددهم 15 محكماً من مختلف التخصصات (النظرية والعلمية والصحية) في جامعة تبوك بمختلف الرتب الأكاديمية وقد أخذ بعين الاعتبار التعديلات المقترحة وتضمنت الاستبيان بشكله النهائي (68) عبارة موزعة على محاور الاحتياجات التدريبية ومحاور إدارة التغيير.

## 2. الثبات:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونه من 40 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تم اختيارهم من خارج العينة الأصلية، وتم حساب معادلة الاتساق الداخلي بطريقة (ألفا كرونباخ) كثبات للتجانس، الجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
مهارات شخصية	7	0,840
المهارات البحثية	13	0,921
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	7	0,893
المهارات التعليمية	9	0,930
المهارات التقنية	10	0,917
المهارات القيادية	10	0,839
الأداة ككل	56	0,961

يظهر من جدول (6) أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة تراوحت بين (0,839-0,930)، كان أعلاها لمحور "المهارات التعليمية"، وأدناها لمحور "المهارات القيادية"، وبلغ معامل ألفا كرونباخ للأداء ككل (0,961)، وجميع معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث يعتبر معامل الثبات (ألفا كرونباخ) مقبول إذا زاد عن (0,70) وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

## المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS 20 لتحليل البيانات من خلال الاختبارات الآتية: النسب المئوية، التكرارات، والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واختبار One-Way ANOVA واختبار Independent-Samples T-Test.

جدول (7): حساب المتوسط المرجح

المحور	الفترة
ضعيف	أقل من 1,66
متوسطة	من 1,66 إلى أقل من 2,33
كبيرة	من 2,33 حتى 3

جدول (7) يبين حساب المتوسط الحسابي المرجح لفقرات الاستبانة المستخدمة لجمع البيانات للدراسة.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في مجالات (التعليمية-البحثية-التقنية-الجودة والاعتماد الأكاديمي-القيادية-الشخصية) في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم؟ تم استخدام النسب المئوية، التكرارات، والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية والجدول (٨) يبين نتائج احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية في المجالات الشخصية:

جدول (٨): الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية

المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريسية	المهارات
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٤٣	٥١١	١٤٩	١٧	ك	مهارات التخطيط والتنظيم	مهارات شخصية
	٧٥,٥	٢٢	٢,٥	%		
٢,٥٥	١٩٦	١٩٦	٢٣	ك	قيادة وإدارة التغيير	
	٦٧,٧	٢٩	٣,٤	%		
المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريسية	المهارات
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٦٤	٤١٦	٢٣٦	٢٥	ك	بناء فريق العمل	مهارات شخصية
	٦١,٤	٣٤,٩	٣,٧	%		
٢,٥٥	٤٨١	١٧٥	٢١	ك	الابتكار والإبداع القيادي	مهارات شخصية
	٧١	٢٥,٨	٣,١	%		
٢,٥٥	٤٠١	٢٤٥	٣١	ك	إدارة المبادرات المجتمعية	
	٥٩,٢	٣٦,٢	٤,٦	%		
٢,٧	٥٠٢	١٤٩	٢٦	ك	استراتيجية الإقناع والتأثير في البيئة الأكاديمية	
	٧٤,٢	٢٢	٣,٨	%		
٢,٤٣	٣٨٤	٢٠٣	٩٠	ك	كتابة التقارير والمحاضرات	
	٥٦,٧	٣٠	١٣,٣	%		

وقد انحصرت المتوسطات الحسابية للمهارات تطوير الذات بين (٣-٢,٣٣) أي ضمن درجة الحاجة الكبيرة، ومن أبرز المهارات تطوير الذات استراتيجية الإقناع والتأثير في البيئة الأكاديمية يلها بناء فريق العمل ومن ثم قيادة وإدارة التغيير والابتكار والإبداع القيادي وإدارة المبادرات المجتمعية ومهارات التخطيط والتنظيم وكتابة التقارير والمحاضرات. بينما يظهر الجدول (٩) الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في المجالات البحثية:

جدول (٩): الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في المجالات البحثية

المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريسية	المهارات البحثية
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٤٩	٣٧٩	٢٢٠	٥٩	ك	استخدام قواعد البيانات ومحركات البحث	
	٥٦	٣٢,٥	٨,٧	%		
٢,٥١	٣٩٤	٢٠٠	٦٤	ك	البحوث الكمية	
	٥٨,٢	٢٩,٥	٩,٥	%		
٢,٥	٣٩٤	٢٠٠	٦٤	ك	البحوث النوعية	
	٥٨,٢	٢٩,٥	٩,٥	%		
٢,٨١	٣٦٣	٢١٩	٧٦	ك	تصميم الاستبانات	
	٥٣,٦	٣٢,٣	١١,٢	%		
٢,٤٦	٣٦٠	٢٤١	٥٧	ك	تصميم المقابلة البحثية	
	٥٣,٢	٣٥,٦	٨,٤	%		
٢,٥١	٤٢٢	١٩١	٤٥	ك	الكتابة التحليلية النقدية	
	٦٢,٣	٢٨,٢	٦,٦	%		
٢,٥٥	٤٠٩	٢٠٣	٤٦	ك	نظام Latex لتنسيق الورقة العلمية	
	٦٠,٤	٣٠	٦,٨	%		
المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريسية	
	عالية	متوسطة	منخفضة			

٢,٦	٤٣٨	١٧٦	٤٤	ك	برامج توثيق المراجع مثل Endnote	المهارات البحثية
	٦٤,٧	٢٦	٦,٥	%		
٢,٥١	٣٩٦	٢٠٢	٦٠	ك	الأساليب الإحصائية في البحوث الكمية	
	٥٨,٥	٢٩,٨	٨,٩	%		
٢,٤٦	٤١٩	١٨٩	٥٠	ك	تحليل البيانات في البحوث النوعية	
	٦١,٩	٢٧,٩	٧,٤	%		
٢,٥	٣٩٨	١٩٤	٦٦	ك	برنامج SPSS	
	٥٨,٨	٢٨,٧	٩,٧	%		
٢,٤٦	٣٧١	٢١٨	٦٩	ك	برنامج R	
	٥٤,٨	٣٢,٣	١٠,٢	%		
٢,٨١	٥٤٥	١٠٣	١٠	ك	النشر العلمي والمجلات العلمية	
	٨٠,٥	١٥,٢	١,٥	%		

وفي المجال البحثي نجد أن اهتمام أعضاء الهيئة التدريسية فيما يخص المهارات البحثية له أهمية مرتفعة إذا أن مهارات النشر العلمي والمجلات العلمية وتصميم الاستبانات حازت على المتوسط الحسابي الأعلى بقيمة (٢,٨١) يلها برامج التوثيق ومن ثم التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS والأساليب البحثية الكمية والنوعية وإعداد الابحاث التابعة لها وكيفية تحليلها.

في حين يوضح الجدول (١٠) نتائج التحليل الوصفي لاحتياجات أعضاء التدريس وفقاً للمجالات التعليمية:

جدول (١٠): الاحتياجات التدريبية وفقاً للمجالات التعليمية

المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريبية	مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٦٢	٤٣٧	١٨٧	٣٢	ك	التخطيط الاستراتيجي ومؤشرات الأداء	
	٦٤,٥	٢٧,٦	٤,٧	%		
٢,٥٧	٤٢٤	١٧٤	٥١	ك	الاعتمادات الأكاديمية البرامجية الدولية	
	٦٢,٦	٢٥,٧	٧,٥	%		
٢,٦٢	٤٥٩	١٣٥	٥٥	ك	الاعتماد الأكاديمي البرامجي الوطني	
	٦٧,٨	١٩,٩	٨,١	%		
٢,٤٨	٣٥٣	٢٣٨	٦٥	ك	تسجيل المؤهلات	
	٥٢,١	٥٣,٢	٩,٦	%		
٢,٥٩	٣٨٢	٢٢٦	٤٨	ك	إدارة ضمان الجودة	
	٥٦,٤	٣٣,٤	٧,١	%		
٢,٥٥	٣٨١	٢٢٧	٤٨	ك	توصيف البرنامج وفقاً لمواصفات الجودة الاعتماد البرامجي	
	٥٦,٣	٣٣,٥	٧,١	%		
٢,٤٨	٤٠٨	٢٠٦	٤٢	ك	التقرير السنوي للبرنامج وفقاً لمواصفات الجودة الاعتماد البرامجي.	
	٦٠,٣	٣٠,٤	٦,٢	%		
المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريبية	
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٥٦	٣٦٢	٢٤٧	٤٧	ك	التقرير السنوي لأعمال العمدات وفقاً لمواصفات الجودة الاعتماد المؤسسي	
	٥٣,٥	٣٦,٥	٦,٩	%		
٢,٥٥	٤٠٥	٢٠٤	٤٧	ك	تقرير المقرر وفقاً لمواصفات الجودة الاعتماد البرامجي	
	٥٩,٨	٣٠,١	٦,٩	%		
٢,٥٩	٤٣٤	١٧٥	٤٧	ك	أنظمة التطوير والجودة الإلكترونية	
	٦٤,١	٢٥,٨	٦,٩	%		

كما تظهر النتائج ضرورة عقد برامج تدريبية فيما يخص معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي إذ أظهرت النتائج أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية متفقون إلى حاجتهم بدرجة متوسطة إلى المهارات اللازمة في هذا المجال. وبالنظر إلى النتائج السابقة نجد أن الاعتماد الأكاديمي البرامجي النوعي و التخطيط الاستراتيجي ومؤشرات الأداء قد حازتا على المتوسط الحسابي الأعلى (٢,٦٢) يلها ضرورة والحاجة إلى أنظمة التطوير والجودة الإلكترونية وإدارة ضمان الجودة ومن ثم الحاجة إلى الاعتمادات الأكاديمية البرامجية الدولية.

يبين الجدول (١١) يبين نتائج التحليل الوصفي لاحتياجات أعضاء التدريس وفقاً للمجالات التعليمية:

جدول (١١): يبين نتائج التحليل الوصفي لاحتياجات أعضاء التدريس وفقاً للمجالات التعليمية

المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريبية	
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٧٦	٥٤٥	٨٣	٣٨	ك	أساليب التدريس الحديثة	
	٨٠,٥	١٢,٣	٥,٦	%		
٢,٦٥	٤٧٨	١٤١	٤٧	ك	تخطيط وتصميم التدريس وفقاً لمعايير الجودة	
	٧٠,٦	٢٠,٨	٦,٩	%		
٢,٦١	٤٤٠	١٩١	٣٥	ك	كتابة تقرير المقرر وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد البرامجي	المهارات التعليمية
	٦٥,٠	٢٨,٢	٥,٢	%		
٢,٦٢	٤٦١	١٦٠	٤٥	ك	توصيف المقرر (Syllabus) وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد البرامجي	
	٦٨,١	٢٣,٦	٦,٦	%		
٢,٥٨	٤٢٤	٢٠٦	٣٦	ك	صياغة نواتج التعليم	
	٦٢,٦	٣٠,٤	٥,٣	%		
٢,٦٧	٤٧٤	١٦٣	٢٩	ك	دمج مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي	
	١٠	٢٤,١	٤,٣	%		
٢,٦٨	٤٧٢	١٧٨	١٦	ك	توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي	
	٦٩,٧	٢٦,٣	٢,٤	%		
المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريبية	
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٦	٤٣٦	١٩٢	٣٨	ك	صياغة أسئلة الاختبارات الموضوعية	
	٦٤,٤	٢٨,٤	٥,٦	%		
٢,٥٢	٣٩٢	٢٢٧	٤٧	ك	الاستقصاء العلمي من خلال صياغة الأسئلة المقالية	المهارات التعليمية
	٥٧,٩	٣٣,٥	٦,٩	%		
٢,٦٧	٤٨١	١٤٩	٣٦	ك	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر	
	٧١	٢٢	٥,٣	%		

فيما يخص المهارات التعليمية نجد أن الحاجة إلى تعليم الطلاب للاستراتيجية التعلم الذاتي قد حاز على المتوسط الحسابي (٢,٦٨) الأعلى وذلك في ضوء التغييرات الحالية التي تستدعي اعتماد وانفتاح الطالب على مصادر التعليم المختلفة بكل يسر وسهولة. وتلتها الحاجة إلى أساليب التدريس الحديثة التي تتناسب مع التطورات التكنولوجية وخاصة ظهور مفهوم التعلم عن بعد وتلتها الحاجة إلى تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر لمعرفة نقاط القوة والضعف بالإضافة إلى دمج مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي. كما أظهرت النتائج ضرورة الحاجة إلى تخطيط وتصميم التدريس وفقاً لمعايير الجودة.

وفي الجدول (١٢) التي تظهر نتائج الاحتياجات التدريبية لأعضاء التدريس المختصة في المجالات التقنية والقيادية:

جدول (١٢): الاحتياجات التدريبية لأعضاء التدريس المختصة في المجالات

المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريبية	
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٦	٤٢٣	١٩٢	٤١	ك	تطبيقات الذكاء الصناعي في التعليم	
	٦٢,٥	٢٨,٤	٦,١	%		
٢,٤	٣٣٨	٢٤١	٧٧	ك	تطبيقات الذكاء الصناعي في الصحة	
	٤٩,٩	٣٥,٦	١١,٤	%		
٢,٦	٤٨٢	١٤٩	٢٥	ك	تطبيقات الأجهزة الذكية في تجويد العملية التعليمية	المهارات التقنية
	٧١,٢	٢٢	٣,٧	%		
٢,٥	٣٨٣	٢١٤	٥٩	ك	تصميم الأنفوجرافيك التعليمي الثابت (صورة)	
	٥٦,٦	٣١,٦	٨,٧	%		
٢,٥٢	٣٨٧	٢٠٨	٦١	ك	تصميم الأنفوجرافيك المتحرك (فيديو)	
	٥٧,٢	٣٠,٧	٩	%		
٢,٦٤	٤٦٦	١٤٦	٤٤	ك	توظيف إنترنت الأشياء في العملية التعليمية	
	٦٨,٨	٢١,٦	٦,٥	%		
٢,٥٥	٤٥١	١٥٦	٤٩	ك	هندسة برمجيات التعليم "التعلم الذكي"	
	٦٦,٦	٢٣	٧,٢	%		
المتوسط	درجة الحاجة				الحاجة التدريبية	
	عالية	متوسطة	منخفضة			
٢,٤٩	٤٢٠	١٧٦	٦٠	ك	مهارات إدارة الوقت واستثماره	
	٦٢	٢٦	٨,٩	%		

المهارات القيادية	مهارات الاتصال الفعال	ك	٥٣	١٦٧	٤٣٦
		%	٧,٨	٢٤,٧	٦٤,٤
	مهارات التفكير الإبداعي	ك	٤٠	١٤٩	٤٦٧
		%	٥,٩	٢٢	٦٩
	مهارة إدارة العلاقات	ك	٤٧	١٨١	٤٢٨
		%	٦,٩	٢٦,٧	٦٣,٢
	إدارة الصراعات والأزمات	ك	٥١	١٨٣	٤٢٢
		%	٧,٥	٢٧	٦٢,٣
	إدارة الاجتماعات	ك	٥٢	١٨٦	٤١٨
		%	٧,٧	٢٧,٥	٦١,٧
	استراتيجيات التفاوض	ك	٤٣	٢٣٦	٣٧٧
		%	٦,٤	٣٧,٩	٥٥,٧
	الإبداع في صناعة المبادرات في البيئة الأكاديمية	ك	٣٦	١٥٨	٤٦٢
		%	٥,٣	٢٣,٣	٦٨,٢
	الإبداع في صناعة المبادرات المجتمعية	ك	٣٨	١٨١	٤٣٠
		%	٥,٦	٢٦,٧	٦٣,٥

وبالنظر إلى الجدول السابق (١٢) نجد أن النتائج قد أشارت إلى أهمية تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات التقنية والقيادية اللازمة في ضوء إدارة التغيير التي تستدعي بناء توجه جديد نحو أساليب التعليم. أظهرت النتائج أن من أهم المهارات التقنية اللازم تزويد أعضاء هيئة التدريس بها هي: توظيف إنترنت الأشياء في العملية التعليمية الذي حاز على المتوسط الحسابي باعتباره ثورة العصر، تطبيقات الذكاء الصناعي في التعليم، تطبيقات الأجهزة الذكية في تجويد العملية التعليمية وتصميم الانفوجرافيك المتحرك (فيديو) وتصميم الانفوجرافيك التعليمي الثابت (صورة). وفيما يتعلق بالمهارات القيادية أظهرت حاجات الأعضاء إلى ما يلي: الإبداع في صناعة المبادرات في البيئة الأكاديمية (٢,٦٥)، مهارات التفكير الإبداعي، الإبداع في صناعة المبادرات المجتمعية ومهارة إدارة العلاقات ومهارات الاتصال الفعال.

للإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية، والتي تعزى إلى اختلاف متغيرات (الكلية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيري الكلية وسنوات العمل في الجامعة، كما تم استخدام اختبار "t" للعينات المستقلة (Independent - Sample T. Test) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، والجدول أدناه توضح ذلك:

• الفروق تبعاً لمتغير الكلية

جدول (١٣): نتائج تحليل التباين (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء

الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الكلية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	الدلالة الإحصائية
كلية المجتمع	٢٦	٢,٧٠١٢	٠,٢٧٧٤٠	٥,٦٥٤	٠,٠٠٠
كلية الهندسة	٣٤	٢,٢٥٢١	٠,٣٣٨٩٨		
الكلية الجامعية بمحافظة حقل	٥٩	٢,٧٤٢١	٠,٣١١٦٥		
كلية العلوم	٩٤	٢,٥٩٥٠	٠,٣٩٦٢٤		
الكلية الجامعية بمحافظة الوجه	٦٨	٢,٤٩٧٦	٠,٣٢٠٤٩		
كلية التربية والآداب	٨٧	٢,٤٥٨٩	٠,٣٨٨٢٨		
كلية الشريعة والأنظمة	٥٣	٢,٤١٩٨	٠,٣٥٨٩٥		
كلية الصيدلة	٢١	٢,٦٦٢٣	٠,٢٣٠٨٥		
الكلية الجامعية بمحافظة تيماء	٤٨	٢,٦٧١٥	٠,٣٢١٣٢		
الكلية الجامعية بمحافظة امالج	٥٠	٢,٥٦١٨	٠,٣٠٣٩١		
كلية الفنون والتصميم (الاقتصاد المنزلي)	١٧	٢,٧٥٥٣	٠,٢٨٦٠٥		
كلية الحاسبات وتقنية المعلومات	٢٤	٢,٥٦٩٩	٠,٣٧٤٥٣		
كلية إدارة الأعمال	٣٩	٢,٦١٨٦	٠,٢٤٨٢٦		
كلية العلوم الطبية التطبيقية	٢١	٢,٥١٠٢	٠,٣٩٠٩٣		
كلية الطب	٢٨	٢,٥٩٦٩	٠,٣١٥٦٦		
الكلية الجامعية بمحافظة بضاء	٨	٢,٥٠٤٥	٠,١٩٢٢٧		

يظهر من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 > \alpha$ ) في استجابات أعضاء هيئة التدريس مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الكلية، حيث بلغت قيمة  $F^*$  (٥,٦٥٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠)، وكانت الفروق لصالح كلية الفنون والتصاميم (الاقتصاد المنزلي) حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٦). ولمعرفة مواقع الفروق في الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الكلية تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية.

جدول (١٤): نتائج تطبيق اختبار (Scheffe) للكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الكلية

الكلية الجامعية بمحافظته بضماء	كلية الطب	كلية العلوم الطبية التطبيقية	كلية إدارة الأعمال	كلية الحاسبات وتقنية المعلومات	كلية الفنون والتصاميم (الاقتصاد المنزلي)	الكلية الجامعية بمحافظته امالج	الكلية الجامعية بمحافظته تيماء	كلية الصيدلة	الشرعة والأنظمة	كلية التربية والآداب	الكلية الجامعية بمحافظته الوجه	العلوم	الكلية الجامعية بمحافظته حقل	الهندسة	المجتمع	المتوسط الحسابي	الاحتياجات التدريبية
																٢,٧٠	كلية المجتمع
															*٠,٤٥	٢,٢٥	كلية الهندسة
														*٠,٤٩	٠,٠٤-	٢,٧٤	الكلية الجامعية بمحافظته حقل
													٠,١٥	٠,٣٤-	٠,١١	٢,٥٩	كلية العلوم
												٠,١٠	٠,٢٥	٠,٢٥-	٠,٢٠	٢,٥٠	الكلية الجامعية بمحافظته الوجه
											٠,٠٤	٠,١٤	٠,٢٨	٠,٢١-	٠,٢٤	٢,٤٦	كلية التربية والآداب
										٠,٠٤	٠,٠٨	٠,١٨	٠,٣٢-	٠,١٧-	٠,٢٨	٢,٤٢	كلية الشريعة والأنظمة
									٠,٢٤-	٠,٢٠-	٠,١٧-	٠,٠٧-	٠,٠٨	*٠,٤١-	٠,٠٤	٢,٦٦	كلية الصيدلة
								٠,٠١-	٠,٢٥-	٠,٢١-	٠,١٧-	٠,٠٨-	٠,٠٧-	*٠,٤٢-	٠,٠٣	٢,٦٧	الكلية الجامعية بمحافظته تيماء
						٠,١٠	٠,١٠	٠,١٤-	٠,١٠-	٠,٠٦-	٠,٠٣	٠,١٨	٠,١٣-	٠,١٤	٠,١٤	٢,٥٦	الكلية الجامعية بمحافظته امالج
					٠,١٩	٠,٠٨	٠,١٠-	*٠,٣٤-	٠,٣٠-	٠,٢٦-	٠,١٦-	٠,١٦-	٠,٠١-	٠,٥٠-	٠,٠٥-	٢,٧٦	كلية الفنون والتصاميم (الاقتصاد المنزلي)
					٠,١٩	٠,٠١-	٠,١٠	٠,٠٩	٠,١٥-	٠,١١-	٠,٠٧-	٠,٠٣	٠,١٧	*٠,٣٢-	٠,١٣	٢,٥٧	كلية الحاسبات وتقنية المعلومات
				٠,٠٥-	٠,١٤	٠,٠٦-	٠,٠٥	٠,٠٥	٠,٢٠-	٠,١٦-	٠,١٢-	٠,٠٢-	٠,١٢	٠,٣٧-	٠,٠٨	٢,٦٢	كلية إدارة الأعمال
			٠,١١	٠,٠٦	٠,٢٥	٠,٠٥	٠,١٦	٠,١٥	٠,٠٩-	٠,٠٥-	٠,٠١-	٠,٠٩	٠,٢٣	٠,٢٦-	٠,١٩	٢,٥١	كلية العلوم الطبية التطبيقية
		٠,٠٩-	٠,٠٢	٠,٠٣-	٠,١٦	٠,٠٤-	٠,٠٨	٠,٠٧	٠,١٨-	٠,١٤-	٠,١٠-	٠,٠١-	٠,١٥	٠,٣٥-	٠,١٠	٢,٦٠	كلية الطب
	٠,٠٩	٠,٠١	٠,١١	٠,٠٧	٠,٢٥	٠,٠٦	٠,١٧	٠,١٦	٠,٠٩-	٠,٠٥-	٠,٠١-	٠,٠٩	٠,٢٤	٠,٢٥-	٠,٢٠	٢,٥٠	الكلية الجامعية بمحافظته بضماء

\* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 = \alpha$ )

يظهر من الجدول (١٤) أن مواقع الفروق في الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الكلية كانت بين الكليات (الهندسة) و (المجتمع) وكانت لصالح كلية المجتمع حيث بلغ المتوسط الحسابي لكلية المجتمع (٢,٧٠) بينما بلغ المتوسط الحسابي لكلية الهندسة (٢,٢٥)، وبين الكليات (الهندسة) و (العلوم) وكانت لصالح كلية العلوم حيث بلغ المتوسط الحسابي لكلية العلوم (٢,٦٠) بينما بلغ المتوسط الحسابي لكلية الهندسة (٢,٢٥)، وبين الكليات

(الهندسة) و (الكلية الجامعية بمحافظة تيماء) وكانت لصالح الكلية الجامعية بمحافظة تيماء حيث بلغ المتوسط الحسابي للكلية الجامعية بمحافظة تيماء (٢,٦٧) بينما بلغ المتوسط الحسابي لكلية الهندسة (٢,٢٥)، وبين الكليات (الجامعية بمحافظة حقل) و (الشريعة والأنظمة) وكانت لصالح الكلية الجامعية بمحافظة حقل حيث بلغ المتوسط الحسابي للكلية الجامعية بمحافظة حقل (٢,٧٤) بينما بلغ المتوسط الحسابي لكلية الشريعة والأنظمة (٢,٤٢)، وهذا يؤكد أن الكليات (المجتمع- العلوم - الكلية الجامعية بمحافظة تيماء- الكلية الجامعية بمحافظة حقل) لها دور في الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها بالمقارنة مع الكليات الأخرى والتي لم تظهر فروق دالة إحصائية عند المقارنة فيما بينها.

• الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

جدول (١٥): نتائج تحليل التباين (One- Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير

سنوات الخبرة

السنوات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "f"	الدلالة الإحصائية
أقل من ٥ سنوات	٤٧٠	٢,٥٧٩٨	٣٣٨١٨	٢,٤٨٦	٠,٠٨٤
من ٥-١٠ سنوات	١٧٩	٢,٥١٢٨	٣٧١١٣		
أكبر من ١٠ سنوات	٢٨	٢,٥٢١٠	٥٠٠٨٠		

يوضح الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير سنوات العمل في الجامعة، حيث لم تصل قيمة "f" إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥). حيث تفسر النتائج أن سنوات الخبرة ليس لها دور في زيادة أو نقصان الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول (١٦): نتائج (Independent - Sample T. Test) للكشف عن الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تُعزى لمتغير الدورات التدريبية

الدورات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
نعم	٥٢٠	٢,٥٧٩٦	٣٤٢١٤	٢,٦٧٠	٦٧٥	٠,٠٠٨
لا	١٥٧	٢,٤٩٣٥	٣٩١٤٨			

يظهر من الجدول رقم (١٦) وجود الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تُعزى لمتغير الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة (t) (٢,٦٧٠) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٨)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ).

مناقشة النتائج:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية، والتي تعزى إلى اختلاف متغير الكلية، وهذا يدل على دور للكلية في حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى مهارات شخصية والبحثية، الجودة والاعتماد الأكاديمي، التعليمية، التقنية، القيادية، ويعزى ذلك أن أعضاء التدريس في كافة الكليات لا يمتلكوا القدرة على إدارة التغيير لنقص هذه المهارات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو نمره والحديدي، ٢٠٠٩) التي هدفت الدراسة إلى معرفة فيما إذا هناك فروق فردية تتعلق بمستوى إدراك ومعرفة أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية والكشف عن الاحتياجات التدريبية لديهم، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق بين أعضاء الهيئة التدريسية بمستوى تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية إلى التخطيط وإدارة قاعة التدريس تعزى إلى الرتبة الأكاديمية. واتفقت أيضاً مع دراسة أعدها التويجري (٢٠١٧) التي هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وإدارة المعرفة وتسويق جودة الخدمة التعليمية، أشارت النتائج إلى أن إدارة المعرفة تتوفر بنسب قليلة، اعتماد نجاح البرامج التدريبية على نجاح عملية التخطيط لعملية التدريب إذ أن تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة مناسبة تساهم في تحديد المشاكل الممكن حدوثها في العمل الجامعة كما أعرب أعضاء هيئة التدريس إلى حاجاتهم التدريبية فيما يخص المجالات الآتية: مجال التخصصية في التدريس، المهارات الشخصية، تنمية الموارد البشرية ومهارات القيادة والإدارة الجامعية. وجاءت دراسة سرحان (٢٠١٧) تؤكد ذلك حيث أظهرت النتائج أن هناك فروق في تحديد الحاجات التدريبية تعزى الكلية العلمية، بين الأقسام العلمية والإنسانية، سنوات الخبرة، الحصول على دورات تدريبية سابقة والرتبة الأكاديمية.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم مدى احتياجاتهم التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية، والتي تعزى إلى اختلاف متغير الدورات التدريبية، ويفسر البحث ذلك أن الدورات التدريبية التي تم تقديمها في الجامعة كانت هادفة وكان لها أثر على أعضاء التدريس في تحسين جودة التعليم الجامعي. واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة سرحان (٢٠١٧) التي

هدفت إلى تحديد حاجات أعضاء التدريس للبرامج التدريبية ومعرفة فيما إذا هناك تأثير لمتغيرات الجنس، الخبرة. وأظهرت النتائج أن هناك فروق في تحديد الحاجات التدريبية تعزى إلى الكلية العلمية، بين الأقسام العلمية والإنسانية، سنوات الخبرة، الحصول على دورات تدريبية سابقة والرتبة الأكاديمية.

كما اتفقت مع دراسة حرب (٢٠١٨) التي هدفت الدراسة إلى تحديد احتياجات هيئة التدريس إلى المهارات التقنية. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك حاجة عالية للبرامج التدريبية فيما يخص مجالات تنفيذ وتخطيط المحاضرات، وإدارة مشروعات البحث العلمي وبرامج التدريس والتقويم. وأكدت ذلك دراسة (Nguyen et al, 2011) التي توصلت إلى أن فإن النتائج تشير إلى أن كلية التمريض تدرك الحاجة إلى التدريب والدعم لاستخدام التقنيات التعليمية بفعالية وكفاءة.

وختاماً ومن هنا يمكن القول إن أعضاء هيئة التدريس قد اتفقوا على أهمية الاحتياجات التدريبية بما يعزز جودة التعليم الجامعي في المجالات البحثية والتعليمية والتقنية والقيادية وان الجنس والرتبة الأكاديمية تلعب دور ضروري في تحديد هذه الاحتياجات وضمان جودة التعليم الجامعي.

#### المقترحات والتوصيات:

أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية عقد البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بمختلف التخصصات والرتب الأكاديمية بما يعزز ضمان جودة التعليم الجامعي وقد أظهرت الدراسة إلى الحاجة لعقد البرامج التدريبية فيما يتعلق بجميع المهارات التالية تطوير الذات والتعليمية والتقنية وإدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي. بالإضافة إلى المهارات البحثية والقيادية. لذلك يقترح الباحث ما يلي:

١. عقد برامج تدريبية تختص باستراتيجيات الإقناع والتأثير وبناء فريق العمل.
٢. حضور برامج تدريبية حول أساليب البحث العلمي ومهارات النشر العلمي وكيفية تصميم الاستبانات.
٣. عقد برامج تدريبية ببرنامج SPSS، برامج توثيق المراجع.
٤. زيادة المعرفة فيما يخص الاعتماد الأكاديمي البرامجي النوعي والتخطيط الاستراتيجي.
٥. اتباع أعضاء الهيئة التدريسية لمنهج التعلم الذاتي لدى الطلاب واتباع أساليب علمية وتدرسية حديثة.
٦. توظيف الإنترنت في العملية التعليمية وتطبيق مبادئ الذكاء الصناعي وتفعيل استخدام أجهزة الهواتف الذكية في التعليم.
٧. حضور ورشات عمل فيما يخص التنمية البشرية مثل الإبداع، المبادرة ومهارات التفكير الإبداعي.

#### المراجع:

##### أولاً: المراجع العربية:

١. برهوم، احمد، (٢٠١٧) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية دراسة حالة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ٣(٢٤)، ٢٤-٣٨.
٢. التويجري، عبد العزيز، (٢٠١٧) الاحتياجات التدريبية وأثرها على تسويق جودة الخدمة التعليمية في ظل إدارة المعرفة (بالتطبيق على جامعة المجمعة)، المجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٥(٦)، ٤٨-٦٧، <https://doi.org/10.36752/1764-006-001-001>
٣. حبيب، صفاء وحسين، شيماء، (٢٠١٦) تطوير كفايات أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاساتها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة كلية التربية للبنات. ٤(٦)، ٣٦-٥٤.
٤. حرب، راجح، 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)، المجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٩(٥)، ٢٢-٤٢.
٥. حنفي، عبد الغفار، (٢٠٠٢) السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
٦. دوهل، عفاف أحمد، (٢٠٠٦) التدريب والتطوير، مجلة الأمن والحياة. ١(٢٩٢)، ٢٩.
٧. الربيعي، حاكم والنوري، عبد السلام وحسين، صباح، (٢٠١٨) إدارة التغير في الجامعات: التحديات والمقومات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. ١٠(١٤)، ١٨-٣٣.
٨. السالم، منيد و صالح، عادل، (٢٠٠٩) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر، اربد.
٩. السديري، محمد و آل الشيخ، احمد و متولي، احمد و إسماعيل، عماد و أبو هاشم، السيد محمد، (٢٠١٣) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية. ٦(١)، ١٤-٣٤
١٠. سرحان، محمد، (٢٠١٧) تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم، مجلة كلية التربية. ١٧(١)، ٢٥-٣٩.



١١. شعيب، علي و عصفور، إيمان، (٢٠١٧) منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول، الملتقى العلمي العربي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها.
١٢. الصديقي، بخوش، (٢٠١٥) تحديد الاحتياجات التدريبية وانعكاسه على تنمية الموارد البشرية.
١٣. الطعاني، أحمد، (٢٠٠٦) التدريب الإداري المعاصر، عمان: دار المسيرة.
١٤. عشية، فتحي درويش، (٢٠٠٠) الجودة الشاملة وإمكانيات تطبيقها في التعليم الجامعي المصري – دراسة تحليلية في: تطوير نظم إعداد المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة، المؤتمر السنوي لكلية التربية، جامعة حلوان، ٢٦-٢٧ مايو.
١٥. العقيلي، عمر وصفي، (٢٠٠٩) مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، عمان: دار وائل للنشر.
١٦. العميان، محمود، (٢٠٠١) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، بيروت: دار وائل للنشر.
١٧. العواودة، وليد، (٢٠١١) أثر استخدام إستراتيجية التدريب على أداء العاملين لدى الدوائر الإدارية في جامعة آل البيت، مجلة المنارة للبحوث، ٣(١٤)، ٣٥-١٢.
١٨. زغدود، سهيل، (٢٠٠٨) العملية التدريبية ودورها في تحسين أداء العمل في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة، الجزائر.
١٩. فالح، محمد، (٢٠٠٤) إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، القاهرة: دار الحامد للنشر والتوزيع.
٢٠. سليم، عادل، (٢٠٠٤) تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم شركة رأس النوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
٢١. الكفافي، محمد، (٢٠٠٧) الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، بيروت: الدار الثقافية.
٢٢. نجيب، سبيع، (٢٠١٧) أثر التدريب في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية "دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، الجزائر.
٢٣. أبو نمر، "محمد خميس" و الحديدي، محمود، (٢٠٠٩) الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة دراسات العلوم التربوية ٤(٣٦)، ١٢-٢٢.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Abouelenein. Y. A. M., *Training Needs for Faculty Members: Towards Achieving Quality of University Education in the Light of Technological Innovations*, Educational Research and Reviews, 11(13) (2016), 1180-1193, <https://doi.org/10.5897/err2015.2377>
- [2] Díaz. M. J. F., Santaolalla. R. C., & González. A. G., *Faculty attitudes and training needs to respond the new European Higher Education challenges*, Higher Education, 60(1) (2010), 101-118, <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9282-1>
- [3] Nasreen. A., & Mirza. M., *Faculty training and development in the public sector universities of Punjab*, International Journal of Business and Social Science, 3(3) (2012), 229-241
- [4] Nguyen. D. N., Zierler. B., & Nguyen. H. Q., *A survey of nursing faculty needs for training in use of new technologies for education and practice*, Journal of Nursing Education, 50(4) (2011), 181-189, <https://doi.org/10.3928/01484834-20101130-06>



## Training Needs of Faculty Members at The University of Tabuk in Light of The Higher Education Quality Requirements

Mohammed A. Alasmrai

Assistant Professor of Planning Continuing Programs, University of Tabuk, KSA  
Malasmrai@ut.edu.sa

Received Date : 16/11/2019

Accepted Date : 17/12/2019

DOI : <https://doi.org/DOI:10.31559/EPS2020.7.3.4>

**Abstract:** This study aimed to identify the training needs of faculty members at the University of Tabuk in the light of the requirements of quality of Higher Education. The study sample included 677 teaching staff. The questionnaire included training needs related to the following skills: personal, educational, technical, leadership, quality management, academic accreditation and research. The statistical analysis program (SPSS) was used and iterations, percentages, arithmetic averages and test were used. The results showed that all faculty members are interested and need all training programs related to the skills mentioned and the most important needs are the need for scientific research methods. The results also indicate that there are differences and differences in determining these needs due to the variables of gender, academic rank and previous courses. This study recommended the importance of holding training programs in the fields of scientific research and communication skills and follow the curriculum of self-education for students.

**Keywords:** Training Needs; Faculty Members; Higher Education Quality; University of Tabuk.

### References:

- [1] Al'ewawdh. Wlyd, Athr Astkhdam Estratyjyh Altdryb 'la Ada' Al'amlyn Lda Aldwa'r Aledaryh Fy Jam't Al Albyt, Mjlt Almnarh Llbhwth, 3(14) (2011), 12-35.
- [2] Al'myan, Mhmwd, Alslwk Altnzomy Fy Mnzmat Ala'mal, Byrwt: Dar Wa'l Llnshr, (2001).
- [3] Al'qyly. 'mr Wsfy, Mdkhl Ela Almnthjyh Almtkamlh Ledart Aljwdh Alshamlh, 'man: Dar Wa'l Llnshr, (2009).
- [4] 'shybh Fthy Drwysh, Aljwdh Alshamlh Wemkanyat Ttbyqha Fy Alt'lym Aljam'y Almsry- Drash Thlylyhfy: Ttwyr Nzm 'edad Alm'lm Al'rby Wtdrybh M' Mtl' Alalfyh Althalthh, Alm'tmr Alsnwy Lklyt Altrbyh, Jam't Hlwan, 26-27 Mayw, (2000).
- [5] Abouelenein. Y. A. M., *Training Needs for Faculty Members: Towards Achieving Quality of University Education in the Light of Technological Innovations*, Educational Research and Reviews, 11(13) (2016), 1180-1193, <https://doi.org/10.5897/err2015.2377>
- [6] Brhwm. Ahmd, Alahtyajat Altdrybyh La'da' Hy't Altdrys Baljam'at Alflstynyh Aljam'h Aleslamy Drast Halh, Mjlt Aljam'h Aleslamy Lldrasat Altrbwyh Walnfsyh. 3(24) (2017), 24-38.
- [7] Díaz. M. J. F., Santaolalla. R. C., & González. A. G., *Faculty attitudes and training needs to respond the new European Higher Education challenges*, Higher Education, 60(1) (2010), 101-118, <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9282-1>
- [8] Dwhl. 'faf Ahmd, Altdryb Walttwyr, Mjlt Alamn Walhyah, 1(292) (2006), 29.
- [9] Falh. Mhmd, Edart Almward Albshryh, 'rd Wthlyl, Alqahrh: Dar Alhamd Llnshr Waltwzy', (2004).
- [10] Hbyb. Sfa' & Hsyn. Shyma', Ttwyr Kfayat Ada' A'da' Hy't Altdrys Aljam'y Wan'kasatha 'la Thqyq Aljwdh Alshamlh Fy M'ssat Alt'lym Al'aly, Mjlt Klyt Altrbyh Llnat. 4(6) (2016), 36-54.
- [11] Hnfy. 'bd Alghfar, Alslwk Altnzomy Wedart Almward Albshryh. Dar Aljam'h Aljdydh Llnshr, Aleskndryh, (2002).

- [12] Hrb. Rajh, Ahtyajat A'da' Hy't Altdrys Mn Almharat Alkhash Walm'arf Altqnyh Fy 'mادت Albramj Althdryrh Bjam't Alemam Mhmd Bn S'wd Aleslamy Fy Dw' M'ayyr Aljwdh Alakadymy (Drash Astbaqyh Lwd' Brnamj Tdryby Mbny 'la Alahtyajat), Almjlh Aldwlyh Altrbwyh Almtkhssh. 9(5), 22-42.
- [13] Alkfafy. Mhmd, Alastthmar Fy Almward Albshryh Llmnafsh Al'almyh, Byrwt: Aldar Althqafyh, (2007).
- [14] Nasreen. A., & Mirza. M., *Faculty training and development in the public sector universities of Punjab*, International Journal of Business and Social Science, 3(3) (2012), 229-241
- [15] Nguyen. D. N., Zierler. B., & Nguyen. H. Q., *A survey of nursing faculty needs for training in use of new technologies for education and practice*, Journal of Nursing Education, 50(4) (2011), 181-189, <https://doi.org/10.3928/01484834-20101130-06>
- [16] Njyb. Sb', Athr Altdryb Fy Thsyn Ada' Al'amlyn Balm'ssh Alaqtsadyh "Drash Mydanyh Balshrk Alwtnyh Llkhrba' Walghaz, Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Jam't Mhmd Khdyr, Aljza'er, (2017).
- [17] Abw Nmrh. "Mhmd Khmys" & Alhdydy. Mhmwd, Alhajat Altdrybyh La'da' Alhy'at Altdrysyh Fy Klyat Al'lwm Altrbwyh Fy Aljam'at Alardnyh Alkhash, Mjlt Drasat Al'lwm Altrbwyh. 4(36) (2009), 12-22.
- [18] Alrby'y. Hakm, Alnwry. 'bd Alslam & Hsyn. Sbah, Edart Altghyr Fy Aljam'at: Althdyat Walmqwm, Mjlt Alghry Ll'lwm Alaqtsadyh Waledaryh.10(14) (2018), 18-33.
- [19] Alsalm. Mnyd & Salh. 'adl, Edart Almward Albshryh: Mdkhl Astratyjy, 'alm Alktb Alhdyth Llnshr, Arbd, (2009)
- [20] Alsdyq. Bkhwsh, Thdyd Alahtyajat Altdrybyh Wan'kash 'la Tnmyt Almward Albshryh, (2015).
- [21] Alsdyry. Mhmd, Al Alshykh. Ahmd, Mtwly. Ahmd, Esmayl. 'mad & Abw Hashm. Alsyd Mhmd, Alahtyajat Altdrybyh La'da' Hy't Altdrys Bjam't Almlk S'wd, Mjlt Al'lwm Altrbwyh, 6(1) (2013), 14-34.
- [22] Sh'yb. 'ly & 'sfwr, Eyman, Mnzwmt Tdryb A'da' Hy't Altdrys Byn Alwaq' Walmamwl, Almltqa Al'lmy Al'rby Alawl Lmrkz Tnmyh Qdrat A'da' Hy't Altdrys Bjam't Bnha, (2017).
- [23] Slym. 'adl, Thlyl Wtqyym Fa'lyt Albramj Altdrybyh Athna' Al'ml Wtathyra 'la Ada' Al'amlyn Wslwkkm Shrkt Ras Alnwf Ltsny' Alnft Walghaz Fy Aljmahyryh Allybyh, Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Jam't Al Albyt, Alardn, (2004).
- [24] Srhan. Mhmd, Thdyd Alhajat Altdrybyh La'da' Hy't Altdrys Bjam't Alblqa' Alttbyqyh Fy Mjalat Tknwlwija Alt'lym, Mjlt Klyt Altrbwyh. (176) (2017), 25-39.
- [25] Alt'any. Ahmd, Altdryb Aledary Alm'asr, 'man: Dar Almsyrh, (2006).
- [26] Altwyry. 'bd Al'zyz, Alahtyajat Altdrybyh Wathrha 'la Tswyq Jwdh Alkhdmh Alt'lymyh Fy Zl Edarh Alm'rfh (Balttbyq 'la Jam't Almjm'h), Almjlh Aldwlyh Altrbwyh Almtkhssh. 5(6) (2017), 48-67., <https://doi.org/10.36752/1764-006-001-001>
- [27] Zghdwd, Shyl, Al'mlyh Altdrybyh Wdwrha Fy Thsyn Ada' Al'ml Fy Alm'ssh Alaqtsadyh, Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Jam't Batnh, Aljza'r, (2008).