

الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة (فرعي الكامل وخليص) من وجهة نظرهن

[Training Needs for Faculty Members in Jeddah University (Al-Kamil and Khulais branches) from their point of view]

سامية المفتاح نور الهدى حسن

كلية العلوم والآداب، جامعة جدة، الكامل، المملكة العربية السعودية

Samia Almoftah Nour Alhuda

College of Science and Arts, University of Jeddah, Alkamil, Saudi Arabia

Copyright © 2020 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: The study aimed to identify the training needs of female faculty staff members at the University of Jeddah - Al-Kamil and Khulais Branches, from their point of view. The sample of the study consisted of 98 faculty members in different specialties. Descriptive approach was used. To achieve the goal of the study, the researcher prepared a questionnaire consisting of six axes that included the skills that a faculty member needs, represented in teaching skills, personal skills, administrative skills, research skills, technical skills and community service skills. Frequencies, percentages, averages, standard deviations, (v) test and mono-variance analysis were used to analyze the data. The results of the study highlighted the great need for training in all skills included in the questionnaire. The most prominent training needs in the field of teaching skills were: teaching according to the theory of multiple intelligences, in the field of personal skills: creative thinking skills, in the field of management skills: team management skills, in the field of research skills: supervising the research of graduate students, in the field of technical skills: using office programs, in community service skills: activating the university's mission in community service. The study results also showed that there are statistically significant differences in the study sample responses about teaching skills, research skills, administrative skills and community service skills, depending on the nationality variable in favor of non-Saudis. There are also statistically significant differences in the study sample responses about teaching skills according to the variable of the academic degree in favor of the rank of professor, and the variable of years of experience in favor of those with more than 10 years experience. The study made recommendations for holding training courses according to the needs of female faculty members.

KEYWORDS: Training Needs, Faculty Members, Jeddah University, Al-Kamil, Khulais.

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة جدة - فرعي الكامل وخليص من وجهة نظرهن. تكونت عينة الدراسة من 98 عضوة هيئة تدريس في التخصصات المختلفة، وتم استخدام المنهج الوصفي. لتحقيق هدف الدراسة أعدت الباحثة استبانة مكونة من ستة محاور تضمنت المهارات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس، تمثلت في المهارات التدريسية والمهارات الشخصية والمهارات الإدارية والمهارات البحثية والمهارات التقنية ومهارات خدمة المجتمع. تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي لتحليل البيانات. أبرزت نتائج الدراسة الاحتياج الكبير للتدريب في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة. كانت أبرز الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية: التدريس وفق نظرية الذكاءات المتعددة، في مجال المهارات الشخصية: مهارات التفكير الإبداعي، في مجال المهارات الإدارية: مهارات إدارة فريق العمل، في مجال المهارات البحثية: الإشراف على أبحاث طلاب الدراسات العليا، في مجال المهارات التقنية: استخدام برامج الأوفيس، في مهارات خدمة المجتمع: تفعيل رسالة الجامعة في خدمة المجتمع. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول المهارات التدريسية والمهارات البحثية والمهارات الإدارية ومهارات خدمة المجتمع، تبعاً لمتغير الجنسية لصالح غير السعوديين. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول المهارات التدريسية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح رتبة أستاذ، وبتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات. قدمت الدراسة توصيات بعقد الدورات التدريبية وفقاً لاحتياجات عضوات هيئة التدريس.

كلمات دلالية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة جدة، الكامل، خليص.

مقدمة:

في ظل التطور الذي نشهده الآن لم تعد وظيفة الجامعة قاصرة على نقل المعارف والعلوم المختلفة، بل تعدتها لأهمية الوفاء بمتطلبات التنمية الحقيقية للمجتمع، ومواكبة ثورة المعلومات والتقدم التقني، والعمل على حل مشكلات المجتمع في ظل التحديات المعاصرة، وتحقيق الجامعة لأهدافها، يعتمد على العديد من العوامل والتي يأتي في مقدمتها عضو هيئة التدريس، فهو رأس الرمح في تحقيق رسالة الجامعة والركيزة الأساسية لتحقيق أهدافها. فتبعاً لتعدد وظائف الجامعة تعددت وظائف عضو هيئة التدريس، فلم تعد وظيفته قاصرة على نقل المعارف فقط، بل أصبح مسئولاً عن تطوير طلابه وحثهم على التعلم وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي والبحث والتقصي، كما أن عضو هيئة التدريس مطالب بتطوير ذاته، وإجراء الأبحاث التي تساهم في تقدم مجتمعه، إضافة إلى المسئوليات الإدارية التي قد يُكَلَّف بها من عضوية اللجان والإشراف على الأقسام، أو عمادة الكليات، أضف إلى ذلك مسئولياته نحو المجتمع وتقديم الاستشارات المهنية والاجتماعية واقتراح الحلول لها (الأسمر، 2009، ص. 248) التحول الكبير الذي يميز عصرنا هذا أظهر أهمية كبيرة لتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومعرفة احتياجاتهم التدريبية مما له أكبر الأثر في رفع كفاءة التعليم العالي وجودة مخرجاته، فنمو عضو هيئة التدريس المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات الجامعات الاهتمام بها حيث أن العلاقة طردية بين مستوى الجامعات وسمعتها، ومستوى أعضاء هيئة التدريس وبحوثهم وعطاءهم. لذلك على كل الجامعات أن تعد البرامج التدريبية لهيئاتها التدريسية بصورة منظمة وموضوعية اعتماداً على معلومات وافية عن احتياجاتهم الفعلية للتدريب وان تختار البرامج التدريبية المناسبة بعناية بحيث تلبى تلك الاحتياجات، فتحديد الاحتياجات التدريبية يشكل الأساس الذي يقوم عليه التدريب، ونقطة الانطلاق لتخطيط البرامج التدريبية، وفي المقابل فإن عدم تحديد تلك الاحتياجات يجعل البرامج التدريبية إهداراً للوقت والجهد والمال.

إن غالبية أعضاء هيئة التدريس هم من حملة الدكتوراه أو الماجستير الذين تم إعدادهم في أحد التخصصات العلمية ونالوا فيها إجازات، لكن لم يتم إعدادهم مهنيًا لممارسة مهنة التدريس التي تتطلب العديد من المهارات، كما أن عضو هيئة التدريس مطالب بالقيام بالعديد من الأدوار بجانب التدريس منها الإداري ومنها خدمة المجتمع ومنها تطوير نفسه وعمل أبحاثه، كما أنه في ظل التقدم الذي نعيشه الآن مطالب بالإلمام بالتقنيات التدريسية الحديثة، من هنا جاء اهتمام الباحثة بتحديد الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فرعي الكامل وخليص إيماناً منها بأن تحقيق رسالة الجامعة يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس، الذين يجب أن يكونوا على درجة عالية من الكفاءة والتطور الذي لا يتأثر إلا من خلال التدريب المستمر، والذي يجب أن يكون مبني على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

إن نجاح الجامعة في تحقيق رسالتها يعتمد بالدرجة الأولى على نوعية أعضاء هيئة التدريس فيها، وحيث أن عضو هيئة التدريس يتم تعيينه بعد حصوله على درجة الدكتوراه أو الماجستير في أحد التخصصات التي تحتاجها الجامعة، ولا يُشترط أن يكون معداً للتدريس، تظهر هنا الحاجة لتدريبه على العديد من المهارات التي يحتاجها في مسيرته العملية كعضو هيئة تدريس ليقوم بأدواره الرئيسية المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فلا بد له من مهارات تدريسية ومهارات إدارية ومهارات بحثية ومهارات في كيفية تقديم الخدمات لمجتمعه، ومهارات تقنية لبوابك التطور التقني الذي انعكس على منظومة التعليم، ولكي يكون للتدريب الأثر الفاعل والمردود الجيد يجب أن يتم بناء على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية يُعد الركيزة الأساسية لتخطيط التدريب ونقطة الانطلاق للعملية التدريبية الناجحة، فهي توضح الفئة المستهدفة، والجوانب التي تحتاج للتدريب، كما توضح الفرق بين أداء عضو هيئة التدريس الفعلي وأدائه المأمول، فتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق يعد مؤشر لنجاح عملية التدريب ويجعل للتدريب الأثر الإيجابي والمردود الجيد على عضو هيئة التدريس، بناء على ذلك تمت صياغة مشكلة الدراسة في سؤال البحث الرئيس: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فرعي خليص والكامل؟

وتتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ماهي احتياجات عضوات هيئة التدريس بكليات خليص والكامل من المهارات التدريسية؟
- 2- ماهي احتياجات عضوات هيئة التدريس بكليات خليص والكامل من المهارات الشخصية؟
- 3- ماهي احتياجات عضوات هيئة التدريس بكليات خليص والكامل من المهارات الإدارية؟
- 4- ماهي احتياجات عضوات هيئة التدريس بكليات خليص والكامل من المهارات البحثية؟
- 5- ماهي احتياجات عضوات هيئة التدريس بكليات خليص والكامل من المهارات التقنية؟
- 6- ماهي احتياجات عضوات هيئة التدريس بكليات خليص والكامل من المهارات اللازمة لخدمة المجتمع؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والجنسية والدرجة العلمية)؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس تحديداً موضوعياً حتى يتم وضع البرامج التي تلبى تلك الاحتياجات، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعطي القائمين على أمر التدريب الفرصة لوضع البرامج التي تلبى تلك الاحتياجات ومن ثم يكون التدريب موجهاً في المسار الصحيح وتكون نتائجه إيجابية مما يساهم في التنمية الفعلية لعضو هيئة التدريس وترقية أدائه الشيء الذي ينعكس على مخرجات العملية التعليمية ويساعد الجامعة في تحقيق رسالتها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فرعي الكامل وخليص في مجالات المهارات التدريسية والمهارات الشخصية والمهارات الإدارية والمهارات البحثية والمهارات التقنية ومهارات خدمة المجتمع، كما تتطلع إلى وضع هذه الاحتياجات بين يدي القائمين على أمر التدريب بالجامعة حتى يتسنى لهم وضع البرامج التدريبية التي تناسب تلك الاحتياجات.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2016-2017م الموافق 1347-1438هـ.
الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على عضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فري الكامل وخليص.

مصطلحات الدراسة:

- الاحتياجات التدريبية: مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات للأفراد الذين يعملون في منظمة ما مما يؤدي لتعديل سلوكهم أو استحداث سلوك مرغوب فيه مما يؤدي إلى الكفاءة الإنتاجية في أدائهم والقضاء على جوانب القصور مما يزيد فاعليتهم في العمل (العضائية، 2008، ص. 273).
- التعريف الإجرائي: النقص في أي كفاية من الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس في مجالات البحث العلمي والتدريس والعمل الإداري وخدمة المجتمع بجانب المهارات البحثية والتقنية.
- عضو هيئة التدريس: -هو الشخص الذي يشغل وظيفة أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر ويلحق بهم المعيدون ومدرسو اللغات ويقوم بالتدريس في إحدى الجامعات المعترف بها (اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعودية، 1996).
- تعريف عضو هيئة التدريس الإجرائي: -الأساتذة الحاصلين على درجة الدكتوراه أو الماجستير في مجال تخصصهم ويعملون بالتدريس في الجامعة في وظيفة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد أو محاضر.
- الإطار النظري: يُعرّف التدريب بأنه العملية التي يتم من خلالها إكساب المتدربين المهارات التي تنقصهم مما يؤدي إلى حدوث تطور إيجابي في أداءهم حتى يصبحون قادرين على التكيف مع متطلبات العصر (الهندي 1993 المشار إليه في العضائية 2008) وعملية التدريب تتطلب وجود مجموعة من العناصر وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد أنواع التدريب، تصميم البرامج التدريبية، تحديد الأساليب التدريبية وتقييم التدريب (العضائية، 2008، ص. 270)
- وتُعرّف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات واتجاهات ومهارات المتدرب حتى يكون قادراً على العمل بكفاءة عالية والقيام بمتطلبات وظيفته والتغلب على المشكلات التي تواجهه (سالم، 2012، ص. 104)، كما تعرف بأنها مجمل التغيرات المراد إحداثها في مهارات ومعلومات ومعارف واتجاهات العاملين في منظمة ما بهدف تعديل سلوكهم أو استحداث سلوك مرغوب صدوره منهم مما يؤدي إلى تحقيق كفاءة الإنتاج والقضاء على جوانب القصور في أداءهم وبالتالي زيادة الفاعلية في العمل (الخطيب، 2002، ص. 288)، كما تعرف بأنها مجموعة من المهارات والقدرات الفنية أو السلوكية التي يُراد تطويرها وتنميتها أو تعديلها حتى تواكب تغيراً تقنياً أو تنظيمياً أو إنسانياً، أو قد تكون لمقابلة تطوير في جانب معين، أو لحل مشكلة متوقعة الحدوث مما يقتضي تدريباً مناسباً (العضائية، 2008، ص. 273)

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الأولى لنجاح برامج التدريب والعصب الذي يقوم عليه التخطيط الناجح والطريق الأسلم لتحديد الخبرات والمعارف اللازمة لزيادة جودة أداء المتدرب (شريتيل 2015) كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد في الوصول إلى أعلى مستوى في الإنتاجية كما تحدد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوعية التدريب والنتائج المتوقع الوصول إليها، كما أنها تحقق أهداف التدريب بأقل جهد ووقت ومال (الخطيب، 2002، ص. 276) وتظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للعديد من الأسباب منها:

- 1- أن تحسين أداء العاملين في المنظمات المختلفة يساعد في تحقيق الكفاءة والفاعلية للمؤسسة.
- 2- تحديد الاحتياجات التدريبية أساس لكل عناصر التدريب بل هي أهمها في تحديد أهداف التدريب وأنواعه واختيار محتواه وتحديد أساليبه.
- 3- يتم من خلالها تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم وتحديد نوعية التدريب.
- 4- تساعد في اكتشاف المشكلات والمعوقات التي تعاني منها المؤسسة. (العضائية 2008، ص 285)

وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية:

- هنالك العديد من الطرق والأساليب التي يمكن لمخططي التدريب الاستفادة منها لتحديد احتياجات التدريب في أي مؤسسة ومن أهمها:
- 1- تحليل المنظمة: هنا يتم تحليل التنظيم ودراسة هيكله وبنائه والأنماط التنظيمية والإدارات، بهدف تحديد المواضع التي تحتاج التدريب، أي يتم تحديد مواطن الحاجة للتدريب في المؤسسة وتحديد نوع التدريب اللازم للأفراد، ويتضمن تحليل المنظمة تحليل الأهداف والهيكلي التنظيمي والسياسات المتبعة وتركيب القوى العاملة وتحليل معدلات الكفاءة والتغيرات المتوقعة في نشاط المنظمة.
 - 2- تحليل الوظائف: وفيه يتم تحليل الوظائف والأعمال التي يقوم بها أفراد المنظمة، فُتُجمَع معلومات عن الوظائف المختلفة وواجبات ومسئوليات كل وظيفة، واحتياجاتها ومهاراتها والصفات اللازمة لمن يقوم بها، حتى يؤدي عمله بكفاءة، أي أن تحليل الوظيفة يتطلب معلومات متعلقة بالوظيفة ومعلومات متعلقة بشاغل الوظيفة كالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بالوظيفة على أكمل وجه.
 - 3- تحليل الفرد: ويُقصد بتحليل الفرد تحديد المهارات والاتجاهات والمعارف التي يحتاجها لأداء وظيفته التي يقوم بها حالياً، والوظائف المتوقع القيام بها في المستقبل، وكذلك معرفة مواصفات الوظيفة المتعلقة بالمؤهلات العلمية والخبرات العملية التي تحتاجها الوظيفة، بالإضافة للقدرات الإدراكية والمهارات الإنسانية والاجتماعية والإبداعية والمهنية لشاغل الوظيفة وكذلك دوافعه التي يمكن أن يكون لها تأثير على الأداء (الخطيب 2002، ص 283)، كما يتضمن

تحليل الفرد معرفة خصائصه الشخصية حسب سنه وجنسه ومدى استعداده للتعلم ودرجة طموحه واتجاهاته للعمل والزملاء ، كذلك رغبته في الإنجاز بالإضافة لصفاته العقلية كالإبداع والبراعة والنباهة الذهنية بجانب مزاياه الشخصية مثل المظهر والاستقرار العاطفي والانفعالي (العضائية، 2008، ص. 277).

الدراسات السابقة:

دراسة العنزي (2009) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة، هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم ، تكونت عينة الدراسة من 180 عضو هيئة تدريس من تسع جامعات ، استخدمت استبانة لتحقيق هدف الدراسة وتوصلت إلى وجود احتياجات تدريبية في مجالات التعليم الإلكتروني والمهارات الإنسانية ومتابعة وتقييم الطلاب والبحث والاتصال والمهارات التدريسية وإدارة الصف ، قدمت الدراسة مجموعة توصيات في مجال التدريب .

دراسة الغامدي (2002) مقياس الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، هدفت إلى إعداد أداة لقياس الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات إعداد المعلمين في السعودية بهدف التعرف على احتياجاتهم التدريبية التربوية الضرورية لتحسين الأداء ، أعد الباحث أداة لقياس تلك الاحتياجات مكونة من ستة محاور هي : أهداف وفلسفة التعليم الجامعي ، فهم نظريات التربية والتعليم الجامعي ، طرق التدريس في التعليم الجامعي ، خصائص الأستاذ والطلاب الجامعيين، تكنولوجيا التعليم والتدريس الجامعي وتقييم نتائج التعليم الجامعي وتوصلت إلى وجود احتياجات عالية في كل المجالات .

دراسة صالح (2005) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، هدفت إلى تحديد الاحتياجات المهنية والممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات المصرية لتوظيف المستحدثات التكنولوجية وتطوير الأداء المهني وتحسين التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة ووضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ، تمثلت الاحتياجات في مجالات تكنولوجيا التعليم وتخطيط وتصميم بيئات التعليم والتقييم والممارسة المهنية والصفات الاجتماعية والأخلاقية .

دراسة شرتيل (2015) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مصراته ، هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته ، استخدمت استبانة مكونة من ستة محاور هي أهداف التعليم الجامعي ، فهم النظرية التربوية للتعليم الجامعي ، طرق تدريس التعليم الجامعي ، خصائص الأستاذ والطالب الجامعي ، تكنولوجيا التعليم الجامعي وتقييم التعليم الجامعي ، توصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس في كل المحاور مما يتطلب وضع خطة تدريبية تلبى تلك الاحتياجات.

دراسة السديري وآخرون (2103) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ، هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود باستخدام استبانة مكونة من ستة محاور هي مجال مهارات التدريس والمهارات الشخصية والبحثية والتقنية والقيادية والإدارية ، أوضحت نتائج الدراسة وجود احتياجات تدريبية لدى كل أفراد العينة من الذكور والإناث في جميع المهارات التي وردت بالاستبانة .

دراسة صقر وعبد الوارث (2011) برنامج مقترح للتدريب قائم على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف ، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة وفاء الدورات التدريبية التي تلقاها أعضاء هيئة التدريس بحاجاتهم التدريبية ، كذلك التعرف على الموضوعات التدريبية التي يحتاجونها، كما هدفت إلى وضع برنامج تدريبي مقترح على ضوء نتائج التحليل ، توصلت الدراسة إلى أن الدورات التدريبية التي تلقاها أعضاء هيئة التدريس كانت وافية باحتياجاتهم بنسبة 40% وبدرجة متوسطة ، كما أوضحت أن أكثر المهارات احتياجاً للتدريب هي المهارات الفنية .

دراسة العمري وسلامة (2007) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية ، هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية ، تم استخدام استبانة مكونة من ثمانية مجالات هي التخطيط للتدريس ، أساليب التدريس ، الاتصال والتواصل ، إدارة المحاضرة ، البحث العلمي ، المهام الإدارية ، استخدام التكنولوجيا ، وخدمة المجتمع والتقييم ، توصلت الدراسة إلى وجود احتياجات تدريبية عالية ومتوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس جاء في مقدمتها مجال التقييم وفي آخرها مجال خدمة المجتمع.

دراسة عطار (2011) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة، هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة في مجال مستحدثات التعليم من خلال الوقوف على مستوى حاجاتهم التدريبية في هذا المجال توصلت الدراسة إلى وجود احتياجات عالية في مجال تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة.

دراسة عوض الله (2010) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية المشكلات والحلول، هدفت إلى الوقوف على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمساهمة في تطويرها، والتعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، توصلت الدراسة إلى ضرورة تحسين وتعزيز وزيادة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس.

دراسة الخطيب (2011) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم ، هدفت إلى تحديد درجة لإمام أعضاء هيئة التدريس في جامعة عجمان لمستحدثات تكنولوجيا التعليم ومعرفة احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال ، كشفت الدراسة أن درجة لإمام أعضاء هيئة التدريس بمستحدثات تكنولوجيا التعليم تقل عن الحد المطلوب وأنهم بحاجة للتدريب على محور الأجهزة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية وعروض الوسائط المتعددة وتكنولوجيا البيئة التعليمية بدرجة عالية، أما بالنسبة لمحور تكنولوجيا المؤتمرات التعليمية فقد كانت الحاجة بدرجة متوسطة.

دراسة زرقان (2016) برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف بالجزائر، هدفت إلى تطوير برنامج تدريبي في ضوء معايير جودة عضو هيئة التدريس واحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية، استخدمت الدراسة مقياس مكون من ستة مجالات تُعد معايير لجودة عضو هيئة التدريس هي استراتيجيات التدريس الفعال، التقييم، استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، الاتصال الفعال مع الطلاب، أنشطة البحث العلمي والمجال الإداري.

دراسة الشريف (2006) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، هدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف كما هدفت لتحديد الأسس التي يقوم عليها برنامج تدريبي لسد احتياجات الأعضاء بالجامعة ، أعد الباحث أداة للدراسة تكونت من أربعة محاور رئيسية هي أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، النظريات التربوية وتطبيقاتها التربوية ، وسائل وتكنولوجيا التعليم والتقويم ، توصلت الدراسة إلى أن كل الاحتياجات التدريبية المدرجة في الأداة لم تعمل الجامعة على توفيرها وأوصى بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على تلك المهارات .

دراسة محمد (2015) تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وتحديد أولويات التدريب، توصلت الدراسة إلى إن الاحتياج للتدريب كبير في كل معايير الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي، وجاء في مقدمتها مجالات البحث العلمي والتعليم والتعلم وإدارة وضمان الجودة.

دراسة جزر (2016) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني ، هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الاعتماد الأكاديمي الوطني ،توصلت الدراسة إلى جميع الجدارات التدريبية اللازمة لتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي الوطني في مجالات السياق المؤسسي ، جودة التعليم ، دعم تعليم الطلاب ، دعم البنية التحتية ، الإسهامات الاجتماعية كلها احتلت درجة عالية من الاحتياج التدريبي ، أوصت الدراسة بضرورة إعداد خطط التدريب وتنفيذ البرامج التدريبية في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس .

دراسة خميس (2009) الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية ، هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في مجالات التخطيط ، استراتيجيات التدريس ، استراتيجيات التقويم والقياس ، البحوث والدراسات والمشاريع، استخدام مواد التعليم والتعلم ، إدارة القاعة الدراسية ، مهارات خدمة المجتمع والتوجيه والإرشاد وتوصلت إلى أن حاجات أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة في مجالات التخطيط والتقويم والقياس ، الدراسات والمشاريع ، إعداد واستخدام مواد التعليم والتعلم وإدارة قاعة الدراسة ، وبدرجة كبيرة في مجالات التدريس وخدمة المجتمع المحلي ، أوصت الدراسة بضرورة تخطيط وإعداد الدورات التدريبية في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس .

دراسة الأسمر (2009) احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية ، هدفت إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية وفقاً لأدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة ، التدريس ، البحث العلمي ، الإدارة والمشاركة في خدمة المجتمع ، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، كما هدفت لوضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، توصلت الدراسة إلى أن درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لأدوارهم الأربعة كانت عالية ، واقترحت الدراسة مجموعة موضوعات لإدراجها ضمن برامج التنمية المهنية المستقبلية .

دراسة ندى (2013) الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في مجال البحث العلمي ، استخدمت الدراسة استبانة مكونة من خمسة مجالات هي قواعد النشر العلمي والتأليف والتوثيق ، منهجية البحث العلمي ، القراءة الإحصائية والتحليل ، مناهج البحث العلمي والمهارات الحاسوبية ، توصلت الدراسة إلى أن أعلى الاحتياجات كانت في مجال قواعد النشر والتوثيق وأدائها المهارات الحاسوبية وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دورات شاملة لكيفية عمل البحوث بأنواعها المختلفة.

دراسة عبد الغفار (2006) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه ، هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المهام المطلوبة لتصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة للقيام بمهام تصميم المقرر والإعداد لتنفيذه، أوردت الدراسة أن أهم المهام اللازمة لتصميم المقرر الدراسي هي فهم عضو هيئة التدريس للمتعلمين ومعرفة خصائصهم وما يعرفونه مسبقاً عن المحتوى، صياغة الأهداف ، اشتقاق محتوى المقرر ، تحديد مصادر التعلم المناسبة ،تنظيم محتوى المقرر ، إعداد الوسائل ، تقويم المقرر ، اختيار طرق التدريس المناسبة وتقويم تعلم الطلاب ، أما أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي وتنفيذه فهي تنظيم المقرر، تقويم تعلم الطلاب، تقويم المقرر، صياغة الأهداف ، الإعداد والتنفيذ ، اشتقاق محتوى المقرر اختيار طرق التدريس ،تحديد مصادر التعلم ،إعداد الوسائل المناسبة، توصلت الدراسة إلى أن تمكن أعضاء هيئة التدريس من هذه المهام مازال قاصراً وأوصت بضرورة التخطيط لإعداد برامج تدريبية تساهم في تلبية تلك الاحتياجات .

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع البرامج التدريبية والدورات في ضوء تلك الاحتياجات مما يؤدي إلى رفع الكفاءة وترقية الأداء ، كما تشابهت مع بعض تلك الدراسات في المجالات التي حددتها ليتم التدريب عليها وهي المهارات التدريسية ، المهارات الشخصية، المهارات الإدارية ، المهارات البحثية ، المهارات التقنية ومهارات خدمة المجتمع والتي تؤهل عضو هيئة التدريس للقيام بأدواره المختلفة ، البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع وخدمة الجامعة ، كدراسة السديري (2013) ودراسة الأسمر (2009) ، فيما اختلفت بعض الدراسات عن الدراسة الحالية في المجالات التي تناولت الاحتياجات التدريبية في ضوءها ، كدراسة صالح (2005) ودراسة عطار(2011) ودراسة الخطيب (2011) التي تناولت الاحتياجات التدريبية في ضوء مستحدثات تكنولوجيا التعليم ، ودراسة محمد (2015) وجزر(2016) اللتان تناولتا الاحتياجات التدريبية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي ، فيما اهتمت دراسة ندى (2013) بالاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي ، كما اهتمت غالبية الدراسات بالاحتياجات التدريبية التربوية في مجالات أهداف وفلسفة التعليم الجامعي ونظريات التعليم ، طرق التدريس ، الوسائل التعليمية ، تصميم المقررات ، تقويم التعليم الجامعي ، إدارة القاعة التدريسية، استراتيجيات التقويم والقياس، كدراسة خميس (2009) دراسة الغامدي (2002) دراسة عبد الغفار (2006) دراسة شرتيل(2015) دراسة الجبر(2009)دراسة الشريف (2006) دراسة العمري (2007) دراسة العنزي (2009) فيما قامت دراسة زرقان (2016) ودراسة صقر بوضع برامج مقترحة للتدريب قائمة على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس .

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة وجمع البيانات عنها وتبويبها وتحليلها والربط بين مدلولاتها للوصول إلى فهم الظاهرة والمتغيرات المؤثرة فيها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من عضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فرعي خليص والكامل، في كل التخصصات (الأعمال، الحاسبات والعلوم والآداب).

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من عضوات هيئة التدريس بالكامل وخليص بلغت 98 عضوة هيئة تدريس في تخصصات الأعمال والحاسبات والعلوم والآداب، من رتب أستاذ واستاذ مشارك وأستاذ مساعد ومحاضر.

أداة الدراسة: تم إعداد استبانة كأداة للدراسة، بالاستفادة من الأدب النظري والدراسات السابقة، تكونت من جزئيين، الجزء الأول، المعلومات الشخصية لعينة الدراسة، شملت: الاسم، سنوات الخبرة، الجنسية والدرجة العلمية، الجزء الثاني، عبارات الاستبانة والتي توزعت على ستة محاور هي: المهارات التدريسية، وتضمنت 21 عبارة، المهارات الشخصية وتضمنت 11 عبارة، المهارات الإدارية وتضمنت 15 عبارة، المهارات البحثية وتضمنت 13 عبارة، المهارات التقنية وتضمنت 13 عبارة ومهارات خدمة المجتمع وتضمنت 7 عبارات، استخدمت الباحثة تدرجاً خماسياً على النحو التالي: بدرجة كبيرة جداً – بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة ضعيفة – لا يوجد احتياج.

صدق الأداة: للتحقق من صدق الاستبانة أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمات من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جدة وعضوات هيئة التدريس بكليات فرع الكامل وذلك لاستقصاء آرائهن حول الاستبانة من حيث مناسبة الفقرات للمحاور المختلفة، أهميتها ووضوحها، كذلك للتأكد من سلامة الصياغة ومن ثم تم التعديل حسب توجيهات المحكمين لتخرج الاستبانة في صورتها النهائية.

الثبات والصدق الإحصائي

لحساب صدق وثبات الاستبيان قامت الباحثة بأخذ عينة استطلاعية بحجم (20) فرداً من مجتمع الدراسة وتم حساب ثبات الاستبيان من العينة الاستطلاعية بموجب طريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) يوضح الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الاستبيان

المحور	معامل الارتباط	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
الأول	0.70	0.82	0.91
الثاني	0.80	0.91	0.95
الثالث	0.73	0.84	0.92
الرابع	0.81	0.90	0.95
الخامس	0.86	0.92	0.96
السادس	0.75	0.86	0.93
الاستبيان كاملاً	0.83	0.91	0.95

يتضح من نتائج الجدول رقم (1) أن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على العبارات المتعلقة بكل محور من محاور الدراسة، وعلى الاستبيان كاملاً كانت أكبر من (50%) والبعض منها قريبة جداً إلى (100%) مما يدل على أن استبيان الدراسة يتصف بالثبات والصدق الكبيرين جداً بما يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

المعالجة الإحصائية:

تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي. تم تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي أعدتها الباحثة، حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا يوجد احتياج) إلى متغيرات كمية (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس في كليات جامعة جدة فرعي الكامل وخليص من المهارات التدريسية؟

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول رقم (2).

جدول رقم (2) التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقياس وترتيب العبارات لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الدور الأول (المهارات التدريسية)

الترتيب	قياس العبارة		الانحراف المعياري	الوسيط	التكرار والنسبة %					العبارة	م
	الدرجة	الوزن			لا يوجد احتياج	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا		
5	درجة كبيرة	4	0.84	3.95	1 %1.0	3 %3.1	22 %22.4	46 %46.9	26 %26.5	استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة	1
7	درجة كبيرة	4	0.90	3.85	3 %3.1	4 %4.1	18 %18.4	53 %54.1	20 %20.4	صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جميع جوانب التعلم (معرفي ومهاري)	2
9	درجة كبيرة	4	1.08	3.79	6 %6.1	3 %3.1	24 %24.5	38 %38.8	27 %27.6	التخطيط الشامل للمحاضرة (الجانب التشويقي - طرق التدريس والتقييم	3
12	درجة كبيرة	4	1.27	3.63	8 %8.2	11 %11.2	22 %22.4	25 %25.5	32 %32.7	تجهيز مخطط المقرر مشتملا الأهداف والموضوعات ومواعيد الاختبارات والمراجع	4
3	درجة كبيرة	4	0.85	4.12	0 %0.0	0 %0.0	15 %15.3	41 %41.8	37 %37.8	تخطيط وتصميم التدريس وفقا لمعايير الجودة	5
2	درجة كبيرة	4	1.03	4.15	3 %3.1	5 %5.1	12 %12.2	32 %32.7	46 %46.9	توصيف المقرر وفقا لمواصفات الاعتماد الأكاديمي	6
8	درجة كبيرة	4	1.05	3.83	3 %3.1	8 %8.2	21 %21.4	37 %37.8	29 %29.6	التقييم الذاتي بناء على تحديد المشكلات وحلولها	7
16	درجة كبيرة	4	1.12	3.53	5 %5.1	8 %8.2	41 %41.8	18 %18.4	26 %26.5	الإدارة الفعالة للمحاضرة	8
13	درجة كبيرة	4	1.09	3.56	4 %4.1	11 %11.2	32 %32.7	28 %28.6	23 %23.5	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة	9
11	درجة كبيرة	4	1.04	3.66	4 %4.1	7 %7.1	30 %30.6	34 %34.7	23 %23.5	توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي	10
10	درجة كبيرة	4	1.14	3.70	5 %5.1	10 %10.2	22 %22.4	33 %33.7	28 %28.6	استخدام أساليب التعلم التعاوني	11
17	درجة كبيرة	4	1.10	3.42	5 %5.1	14 %14.3	32 %32.7	29 %29.5	18 %18.4	استخدام مهارات العرض الفعال	12
7	درجة كبيرة	4	1.02	3.85	4 %4.1	6 %6.1	17 %17.3	45 %45.9	26 %26.5	تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات لدى الطلاب	13
6	درجة كبيرة	4	1.00	3.93	2 %2.0	6 %6.1	22 %22.4	35 %35.7	33 %33.7	استخدام خرائط المفاهيم والخرائط الذهنية في التعليم	14
1	درجة كبيرة	4	1.00	4.23	1 %1.0	6 %6.1	16 %16.3	21 %21.4	54 %55.1	التدريس وفق الذكاءات المتعددة لطلاب	15
5	درجة كبيرة	4	1.04	3.95	3 %3.1	6 %6.1	19 %19.4	35 %35.7	35 %35.7	استخدام استراتيجيات الحفز والتشجيع للطلاب	16
4	درجة كبيرة	4	0.95	3.96	2 %2.0	6 %6.1	16 %16.3	44 %44.9	30 %30.6	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر	17
18	درجة متوسطة	4	1.22	3.29	10 %10.2	13 %13.3	33 %33.7	23 %23.5	19 %19.4	القدرة على إنجاز الدرس في الوقت المحدد	18
14	درجة كبيرة	4	1.10	3.54	5 %5.1	11 %11.2	28 %28.6	34 %34.7	20 %20.4	إتقان أساليب التقييم	19
10	درجة كبيرة	4	1.15	3.70	7 %7.1	8 %8.2	17 %17.3	41 %41.8	25 %25.5	رعاية الموهوبين والمتفوقين	20
15	درجة كبيرة	4	1.15	3.54	8 %8.2	8 %8.2	25 %25.5	37 %37.8	20 %20.4	تقييم التحصيل الدراسي للطلاب	21

يتضح من الجدول رقم (2) الخاص بإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول المهارات التدريسية، أن غالبية الإجابات كانت بدرجة كبيرة جداً وبدرجة كبيرة. كما يتضح أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول تراوحت بين (3.29-4.23) وهي متوسطات قريبة جداً للوزن (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة تحتاج لدورات تدريبية في مجال المهارات التدريسية، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات على عبارات المحور الأول بين (0.84-1.27) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول مما يدل على اتفاقهم عليها بدرجة كبيرة جداً، جاء ترتيب المهارات التدريسية على النحو التالي: التدريس وفق نظرية الذكاءات المتعددة بمتوسط حسابي (4.23)، توصيف المقرر وفقاً لمواصفات الاعتماد الأكاديمي بمتوسط حسابي (4.15)، تخطيط وتصميم المقرر وفق معايير الجودة بمتوسط حسابي (4.12)، تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر بمتوسط حسابي (3.96)، استخدام استراتيجيات الحفز والتشجيع للطلاب واستخدام استراتيجيات التدريس الحديثة بمتوسط حسابي (3.95)، تنمية مهارات التفكير والتعاوني ورعاية الطلاب الموهوبين وصياغة الأهداف التي تغطي جميع جوانب المقرر (معرفي ومهاري) بمتوسط حسابي (3.85)، التقويم الذاتي بناء على تحديد المشكلات وحلولها بمتوسط حسابي (3.83)، التخطيط الشامل للمحاضرة – الجانب التشويقي – طرق التدريس والتقييم بمتوسط حسابي (3.79)، استخدام أساليب التعلم التعاوني ورعاية الموهوبين والمتفوقين، بمتوسط حسابي (3.70)، توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي بمتوسط حسابي (3.66)، تخطيط المقرر شاملاً الأهداف والموضوعات ومواعيد الاختبارات بمتوسط حسابي (3.63)، استخدام الوسائل التعليمية المناسبة بمتوسط حسابي (3.56)، إتقان أساليب التقويم بمتوسط حسابي (3.53)، الإدارة الفعالة للمحاضرة بمتوسط حسابي (3.53)، استخدام مهارات العرض الفعال بمتوسط حسابي (3.42)، القدرة على إنجاز الدرس في الوقت المحدد بمتوسط حسابي (3.29)، يؤكد أهمية هذه المهارات التدريسية العديد من الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة، كدراسة الغامدي (2002)، دراسة العنزي (2009)، دراسة شرتيل (2015)، دراسة العمري وسلامة (2007)، دراسة عطار (2011)، دراسة الشريف (2006).

للإجابة على سؤال الدراسة الثاني: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فرعي خليص والكامل من المهارات الشخصية؟

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري وقياس العبارات لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني (المهارات الشخصية)

م	العبارات	التكرار والنسبة %								
		درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	لا يوجد احتياج	الوسيط	الانحراف المعياري	الوزن	الترتيب
1	إدارة وتطوير الذات	22	35	31	3	7	3.63	1.09	4	4
2	مهارات التفكير الإبداعي	25	43	20	7	3	3.82	1.00	4	2
3	فن الإقناع والتأثير	25	42	17	8	6	3.73	1.12	4	3
4	إدارة الوقت بكفاءة	23	33	21	12	9	3.50	1.24	4	6
5	مهارات الاتصال الفعال	17	36	25	12	8	3.43	1.16	3	7
6	معرفة أنماط الشخصية وفنون التعامل معها	26	29	27	7	9	3.57	1.22	4	5
7	استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس	27	30	24	6	11	3.57	1.27	4	5
8	مهارات التعامل مع الإنترنت	14	13	40	16	15	2.95	1.22	3	1
9	بناء علاقات إيجابية مع الطلاب	12	36	26	9	15	3.21	1.24	3	8
10	إتقان اللغة الإنجليزية	29	27	15	7	20	3.39	1.49	4	1
11	إتقان اللغة العربية	5	15	36	10	32	2.50	1.24	4	6

يتضح من الجدول رقم (3)، أن غالبية الإجابات كانت بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، كما يتضح أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني تراوحت بين (3.82-2.50) وهي متوسطات قريبة جداً للوزن (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة تحتاج لدورات تدريبية في مجال المهارات الشخصية، كما تراوحت الانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني بين (1.00-1.49) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول مما يدل على اتفاقهم عليها بدرجة كبيرة جداً. جاء ترتيب المهارات الشخصية على النحو التالي: مهارات التفكير الإبداعي بمتوسط حسابي (3.82)، فن الإقناع والتأثير بمتوسط حسابي (3.73)، إدارة وتطوير الذات بمتوسط حسابي (3.63)، معرفة أنماط الشخصية وفنون التعامل معها واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس بمتوسط حسابي (3.57)، إدارة الوقت بكفاءة بمتوسط حسابي (3.50)، مهارات الاتصال الفعال بمتوسط حسابي (3.43)، إتقان اللغة الإنجليزية بمتوسط حسابي (3.39)، بناء علاقات إيجابية مع الطلاب بمتوسط حسابي (3.21)، مهارات التعامل مع الإنترنت بمتوسط

حساوي (2.95)، إتقان اللغة العربية بمتوسط حساوي (2.50). أكدت دراسة العمري وسلامة (2007) ودراسة الغامدي (2202)، دراسة السديري (2013)، على أهمية المهارات الشخصية لعضو هيئة التدريس.

للإجابة على سؤال الدراسة الثالث: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكلية جامعة جدة فرعي خليص والكامل من المهارات الإدارية؟ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري والمتوسط الحساوي والانحراف المعياري وقياس العبارات لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المهارات الإدارية

الترتيب	قياس العبارة		التكرار والنسبة %							العبارة	م
	الدرجة	الوزن	الانحراف المعياري	الوسيط	لا يوجد احتياج	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جدا		
3	بدرجة كبيرة	4	1.13	3.80	5 %5.1	12 %12.2	8 %8.2	46 %46.9	27 %27.6	حل المشكلات واتخاذ القرار	1
10	بدرجة كبيرة	4	1.33	3.53	13 %13.3	7 %7.1	21 %21.4	29 %29.6	28 %28.6	التنسيق الإداري وتوزيع العمل	2
12	بدرجة متوسطة	3	1.38	3.42	13 %13.3	14 %14.3	18 %18.4	25 %25.5	28 %28.6	الإشراف الإداري والمتابعة الإدارية	3
2	بدرجة كبيرة	4	1.40	3.93	0 %0.0	13 %13.3	7 %7.1	32 %32.7	46 %46.7	مهارات التفويض السلطات	4
5	بدرجة متوسطة	4	1.21	3.69	8 %8.2	8 %8.2	19 %19.4	34 %34.7	29 %29.6	مهارات التفاوض مع الآخرين	5
7	بدرجة كبيرة	4	1.30	3.59	10 %10.2	9 %9.2	23 %23.5	25 %25.5	31 %31.6	كتابة المخاطبات والتقارير الإدارية	6
11	بدرجة كبيرة	4	1.43	3.46	0 %0.0	20 %20.4	20 %20.4	31 %31.6	27 %27.6	الاتصال الإداري الفعال	7
8	بدرجة كبيرة	4	1.38	3.57	0 %0.0	17 %17.3	21 %21.4	30 %30.6	30 %30.6	إدارة النزاع في بيئة العمل	8
5	بدرجة كبيرة	4	1.20	3.69	7 %7.2	9 %9.2	20 %20.4	33 %33.7	29 %29.6	تقويم الأداء الوظيفي للعاملين	9
6	بدرجة كبيرة	4	1.28	3.61	8 %8.2	14 %14.3	16 %16.3	30 %30.6	30 %30.6	إجراء المقابلات الشخصية للتوظيف	10
3	بدرجة كبيرة	4	1.09	3.80	4 %4.1	7 %7.1	25 %25.5	31 %31.6	31 %31.6	إدارة الأزمات والمخاطر	11
3	بدرجة كبيرة	4	1.17	3.80	7 %7.1	6 %6.1	18 %18.4	36 %36.7	31 %31.6	التعامل مع ضغوط العمل	12
9	بدرجة كبيرة	4	1.29	3.54	9 %9.2	13 %13.3	20 %20.4	28 %28.6	28 %28.6	تحفيز الموظفين	13
1	بدرجة كبيرة	4	1.09	4.06	5 %5.1	5 %5.1	10 %10.2	37 %37.8	41 %41.8	مهارات إدارة فريق العمل	14

يتضح من الجدول رقم (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحاور الثالث المهارات الإدارية، أن غالبية الإجابات كانت بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة وأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة تراوحت بين (3.42 – 4.06) وهذه المتوسطات أغلبها قريبة جداً إلى الوزن (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة كبيرة على المهارات الإدارية. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات على عبارات الفرضية بين (1.09 – 1.43) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة جداً عليها. جاء ترتيب المهارات الإدارية على النحو التالي: مهارات إدارة فريق العمل، بمتوسط حساوي (4.06)، مهارات تفويض السلطات بمتوسط حساوي (3.93)، حل المشكلات واتخاذ القرار وإدارة الأزمات والمخاطر، التعامل مع ضغوط العمل، بمتوسط حساوي (3.80)، مهارات التفاوض مع الآخرين ومهارات تقويم الأداء الوظيفي للعاملين بمتوسط حساوي (3.69)، إجراء المقابلات الشخصية للتوظيف بمتوسط حساوي (3.61)، كتابة المخاطبات والتقارير الإدارية بمتوسط حساوي (3.59)، إدارة النزاع في بيئة العمل بمتوسط حساوي (3.57)، تحفيز الموظفين بمتوسط حساوي (3.54)، التنسيق الإداري وتوزيع العمل بمتوسط حساوي (3.53)، الاتصال الإداري الفعال بمتوسط حساوي (3.46)، الإشراف والمتابعة بمتوسط حساوي (3.42). تؤكد أهمية هذه المهارات نتائج دراسة العمري وسلامة (2007) ودراسة السديري (2013)

للإجابة على سؤال الدراسة الرابع: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكلية جامعة جدة فرعي خليص والكامل من المهارات البحثية؟

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقياس العبارات لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع (المهارات البحثية)

م	العبارات	التكرار والنسبة %					الانحراف المعياري	الوسيط	قياس العبارة		الترتيب
		درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	لا يوجد احتياج			الوزن	الدرجة	
1	إعداد الخطط البحثية	35	37	17	5	4	3.54	4	بدرجة كبيرة	11	
2	استخدام برامج التحليل الإحصائي	31	25	21	8	13	3.45	3	بدرجة كبيرة	12	
3	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي	31	17	27	11	12	3.88	4	بدرجة كبيرة	8	
4	استخدام مصادر المعلومات الرقمية	40	29	16	3	10	4.14	4	بدرجة كبيرة	5	
5	كتابة المشروعات البحثية	47	32	11	2	6	4.10	4	بدرجة كبيرة	6	
6	قواعد التأليف والنشر في المجلات العالمية	46	28	15	6	3	4.21	4	بدرجة كبيرة	2	
7	الإشراف على بحوث طلاب الدراسات العليا	56	18	17	3	4	4.22	4	بدرجة كبيرة	1	
8	فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية	48	32	12	4	2	4.16	4	بدرجة كبيرة	4	
9	بناء وإدارة الفرق البحثية	44	34	14	4	2	4.22	4	بدرجة كبيرة	1	
10	استخدام أسس الترجمة العلمية	45	34	15	4	0	4.18	4	بدرجة كبيرة	3	
11	مستجدات البحث العلمي	57	21	9	3	8	3.51	4	بدرجة كبيرة	10	
12	مهارات إعداد ملف الترقيّة	24	29	23	17	5	3.55	4	بدرجة كبيرة	9	
13	استخدام الحاسب الآلي في مجال البحث العلمي	28	25	22	19	4	4.09	4	بدرجة كبيرة	7	

يتضح من الجدول رقم (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع المهارات البحثية، أن غالبية الإجابات كانت بدرجة كبيرة جدا. وأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور تراوحت بين (4.22 – 3.45) وهذه المتوسطات أغلبها قريبة جداً إلى الوزن (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة متفوقون بدرجة كبيرة على المهارات البحثية. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0.99 – 1.36) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات، أي أنهم متفوقون بدرجة كبيرة عليها. جاء ترتيب المهارات البحثية على النحو التالي: الإشراف على بحوث طلاب الدراسات العليا وبناء وإدارة الفرق البحثية بمتوسط حسابي (4.22)، قواعد التأليف والنشر في المجلات العالمية بمتوسط حسابي (4.21)، استخدام أسس الترجمة العلمية بمتوسط حسابي (4.18)، فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية بمتوسط حسابي (4.16)، استخدام مصادر المعلومات الرقمية بمتوسط حسابي (4.14)، كتابة المشروعات البحثية بمتوسط حسابي (4.10)، استخدام الحاسب الآلي في مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي (4.09)، الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي بمتوسط حسابي (3.88)، مهارات إعداد ملف الترقيّة بمتوسط حسابي (3.55)، مستحدثات البحث العلمي بمتوسط حسابي (3.51)، إعداد الخطط البحثية بمتوسط حسابي (3.54). دراسة العمري وسلامة (2007) ودراسة محمد (2015) ودراسة ندى (2013) كلها أكدت على أهمية إعداد عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي حتى يتسنى له القيام بدوره الفاعل في إعداد البحوث التي تخدم مجتمعه.

للإجابة على سؤال الدراسة الخامس: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جدة فرعي خليص والكامل من المهارات التقنية؟ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) يوضح التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقياس العبارات لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحاور الخمس (المهارات التقنية)

الترتيب	قياس العبارة		الانحراف المعياري	الوسيط	التكرار والنسبة %					العبارة	ت
	الدرجة	الوزن			لا يوجد احتياج	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جدا		
6	بدرجة كبيرة	4	1.46	3.59	17 %17.3	4 %4.1	17 %17.3	24 %24.5	36 %36.7	استخدام أجهزة العرض الملحقة بالحاسب الآلي	1
10	بدرجة متوسطة	3	1.24	3.19	15 %15.3	7 %7.1	35 %37.5	26 %26.5	15 %15.3	استخدام الكاميرا الرقمية	2
8	بدرجة كبيرة	4	1.36	3.57	14 %14.3	10 %10.2	16 %16.3	32 %32.7	26 %26.5	استخدام السبورة الذكية	3
2	بدرجة كبيرة	4	1.31	3.81	14 %14.3	10 %10.2	16 %16.3	26 %26.5	40 %40.8	استخدام القاعة الدراسية الإلكترونية	4
1	بدرجة كبيرة	4	1.23	3.84	8 %8.2	5 %5.1	20 %20.4	27 %27.6	38 %38.8	استخدام برامج الأوفيس (أكسل - بوربوينت - أكسس - وورد)	5
7	بدرجة متوسطة	3	1.34	2.58	31 %31.6	12 %12.2	33 %33.7	11 %11.2	11 %11.2	تحميل البرامج على جهاز الحاسب	6
2	بدرجة متوسطة	3	1.43	2.81	27 %27.6	14 %14.3	23 %23.5	19 %19.4	15 %15.3	حفظ واسترجاع الملفات الإلكترونية	7
11	بدرجة متوسطة	3	1.47	2.95	29 %29.6	5 %5.1	22 %22.4	26 %26.5	16 %16.3	استخدام برامج حفظ الملفات - WINRAR - WINZIP	8
9	بدرجة كبيرة	4	1.41	3.53	18 %18.4	10 %10.2	13 %13.3	36 %36.7	21 %21.4	بث المحاضرات عن بعد	9
4	بدرجة كبيرة	4	1.29	3.73	11 %11.2	5 %5.1	16 %16.3	33 %33.7	33 %33.7	تصميم المقررات الدراسية الكترونياً	10
3	بدرجة كبيرة	4	1.27	3.74	11 %11.2	2 %2.0	22 %22.4	29 %29.6	34 %34.7	استخدام الفصول الدراسية الافتراضية	11
2	بدرجة كبيرة	4	1.23	3.81	10 %10.2	3 %3.1	16 %16.3	36 %36.7	33 %33.7	تصميم المواقع على الإنترنت	12
5	بدرجة كبيرة	4	1.27	3.71	11 %11.2	5 %5.1	15 %15.3	37 %37.8	30 %30.6	استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في التدريس والتواصل مع الطلاب	13

يتضح من الجدول رقم (6) أن أعضاء الهيئة التدريسية بكلية جامعة جدة فرعي الكامل وخليص بحاجة لتقديم برامج تدريبية في مجال المهارات التقنية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحاور الخمس (المهارات التقنية) بين (3.84 - 2.58) وهذه المتوسطات أغلبها قريبة جداً إلى الوزن (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة كبيرة على المهارات البحثية. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات بين (1.47 - 1.23) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة عليها. جاء ترتيب المهارات التقنية على النحو التالي: استخدام برامج الأوفيس (أكسل - بوربوينت - وورد) بمتوسط حسابي (3.84)، استخدام القاعة الدراسية الإلكترونية وحفظ واسترجاع الملفات الإلكترونية وتصميم المواقع على الإنترنت، بمتوسط حسابي (3.81)، استخدام الفصول الافتراضية بمتوسط حسابي (3.74)، تصميم المقررات إلكترونياً بمتوسط حسابي (3.73)، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في التدريس والتواصل مع الطلاب بمتوسط حسابي (3.71)، استخدام أجهزة العرض الملحقة بالحاسب بمتوسط حسابي (3.59)، تحميل البرامج على جهاز الحاسب بمتوسط حسابي (3.58)، استخدام السبورة الذكية بمتوسط حسابي (3.57)، بث المحاضرات عن بعد بمتوسط حسابي (3.53)، استخدام الكاميرا الرقمية بمتوسط حسابي (3.19)، استخدام برامج حفظ الملفات بمتوسط حسابي (2.95). يؤكد ذلك العديد من الدراسات كدراسة الخطيب (2011)، دراسة صالح (2005)، دراسة العمري وسلامة (2007)، دراسة عطار (2011).

للإجابة على سؤال الدراسة السادس: ماهي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بكلية جامعة جدة فرعي خليص والكامل من مهارات خدمة المجتمع؟ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول رقم (7).

جدول رقم (7) يوضح التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقياس العبارات لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور السادس (مهارات خدمة المجتمع)

م	العبارات	التكرار والنسبة %				الوسيط	الانحراف المعياري	قياس العبارة		الترتيب
		درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة			لا يوجد احتياج	الوزن	
1	إجادة أساليب الاستشارات العلمية	23	26	25	6	18	3.51	4	7	
2	تفعيل استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام	39	32	20	2	5	4.00	4	2	
3	تفعيل رسالة الجامعة في مجال خدمة المجتمع	42	27	22	4	3	4.03	4	1	
4	التعرف على البيئة الاجتماعية المحيطة بالجامعة	37	31	21	4	4	3.94	4	3	
5	العلاقات العامة مع الجمهور	36	24	24	8	6	3.78	4	4	
6	مهارات إدارة المناسبات	35	16	24	12	11	3.53	4	6	
7	مهارات دراسة احتياجات المجتمع	35	19	31	7	6	3.71	4	5	

يتضح من الجدول رقم (7) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور السادس مهارات خدمة المجتمع، أن غالبية الإجابات كانت بدرجة كبيرة جدا. وأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور السادس تراوحت بين (4.03 - 3.51) وهذه المتوسطات أغلبها قريبة جداً إلى الوزن (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة كبيرة على الحاجة لمهارات خدمة المجتمع. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات بين (1.05 - 1.38) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة عليها. جاء ترتيب مهارات خدمة المجتمع كما يلي: تفعيل رسالة الجامعة في مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (4.03)، تفعيل استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام بمتوسط حسابي (4.00)، التعرف على البيئة الاجتماعية المحيطة بالجامعة بمتوسط حسابي (3.94)، العلاقات العامة مع الجمهور بمتوسط حسابي (3.78)، مهارات إدارة المناسبات بمتوسط حسابي (3.71)، مهارات إدارة المناسبات بمتوسط حسابي (3.53)، إجادة أساليب الاستشارات العلمية بمتوسط حسابي (3.51). برزت أهمية مهارات خدمة المجتمع في العديد من الدراسات، كدراسة العمري وسلامة (2007)، دراسة السديري (2013)، دراسة خميس (2009).

للإجابة على سؤال الدراسة السابق: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنسية - سعودي - غير سعودي) (سنوات الخبرة: سنة واحدة - 2 إلى 5 - 6-10 - أكثر من 10 سنوات) (الرتبة العلمية - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر) تم استخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي كما توضح الجداول التالية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنسية (سعودي / غير سعودي): تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطين مستقلين، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (8).

جدول رقم (8) يوضح نتيجة اختبار (ت) لدلالة الفروق في إجابات عينة الدراسة طبقاً لمتغير الجنسية

المتغير	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية
المهارات التدريسية	سعودي	3.767	1.088	-2.097	0.039
	غير سعودي	4.218	1.031		
المهارات الشخصية	سعودي	3.674	1.085	-2.046	0.044
	غير سعودي	4.127	1.090		
المهارات الإدارية	سعودي	3.395	1.237	-2.606	0.011
	غير سعودي	4.036	1.186		
المهارات البحثية	سعودي	3.140	1.373	-2.453	0.016
	غير سعودي	3.818	1.348		
المهارات التقنية	سعودي	4.093	0.781	-0.530	0.597
	غير سعودي	4.200	1.129		
مهارات خدمة المجتمع	سعودي	3.791	0.940	-2.224	0.029
	غير سعودي	4.236	1.018		

يتضح من الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) بين متوسطي السعوديين وغير السعوديين حول المهارات التدريسية ، وذلك اعتماداً على قيمة (ت) البالغة (-2.097) ومستوى الدلالة لها والبالغ (0.039) والذي هو أقل من (0.05)، ويشير ذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين حول المهارات التدريسية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) بين متوسطي السعوديين وغير السعوديين حول المهارات الشخصية ، وذلك اعتماداً على قيمة (ت) البالغة (-2.046) ومستوى الدلالة لها والبالغ (0.044) والذي هو أقل من (0.05)، ويشير ذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين حول المهارات الشخصية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) بين متوسطي السعوديين وغير السعوديين حول المهارات الادارية ، وذلك اعتماداً على قيمة (ت) البالغة (-2.606) ومستوى الدلالة لها والبالغ (0.011) والذي هو أقل من (0.05)، ويشير ذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين حول المهارات الادارية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) بين متوسطي السعوديين وغير السعوديين المهارات البحثية ، وذلك اعتماداً على قيمة (ت) البالغة (-2.453) ومستوى الدلالة لها والبالغ (0.016) والذي هو أقل من (0.05)، ويشير ذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين حول المهارات البحثية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) بين متوسطي السعوديين وغير السعوديين المهارات التقنية ، وذلك اعتماداً على قيمة (ت) البالغة (-0.530) ومستوى الدلالة لها والبالغ (0.016) والذي هو أكبر من (0.05)، ويشير ذلك الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السعوديين وغير السعوديين حول المهارات التقنية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) بين متوسطي السعوديين وغير السعوديين حول مهارات خدمة المجتمع ، وذلك اعتماداً على قيمة (ت) البالغة (-2.222) ومستوى الدلالة لها والبالغ (0.029) والذي هو أقل من (0.05)، ويشير ذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين حول مهارات خدمة المجتمع.

تعزي الباحثة هذه النتيجة الى أن أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين الذين يتم التعاقد معهم يشترط أن يكونوا من ذوي الخبرة في مجال التدريس الجامعي كما يشترط أن يكونوا قد نشروا أبحاث في مجال تخصصهم.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة على محاور الاستبانة تعزي لمتغير الدرجة العلمية ؟ (أستاذ- أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك ، أستاذ مشارك) والمتغيرات المستقلة (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات الادارية، المهارات البحثية، المهارات التقنية، مهارات خدمة المجتمع ؟ تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يوضح الجدول رقم(9):

جدول رقم (9) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة على المتغيرات المستقلة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المتغير
0.040	2.763	3.024	9.073	3	بين المجموعات	المهارات التدريسية
		1.095	102.89	94	الخطأ	
		3.024	111.96	97	الكلي	
0.097	2.171	2.559	7.678	3	بين المجموعات	المهارات الشخصية
		1.179	110.82	94	الخطأ	
		2.559	118.50	97	الكلي	
0.011	3.930	7.001	21.004	3	بين المجموعات	المهارات الإدارية
		1.781	167.45	94	الخطأ	
		7.001	188.45	97	الكلي	
0.003	4.910	6.779	20.336	3	بين المجموعات	المهارات البحثية
		1.381	129.79	94	الخطأ	
		6.779	150.12	97	الكلي	
0.000	13.651	5.529	1.059	3	بين المجموعات	المهارات التقنية
		0.405	10.939	94	الخطأ	
			11.998	97	الكلي	
0.000	9.504	3.241	0.482	3	بين المجموعات	مهارات خدمة المجتمع
		0.341	9.208	94	الخطأ	
			9.690	97	الكلي	

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات التدريسية باختلاف دراجاتهم العلمية (2.763) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الدرجة العلمية أستاذ وهي نتيجة طبيعية بحكم الخبرة التدريسية لمن وصل لدرجة الأستاذ .

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات الشخصية باختلاف دراجاتهم العلمية (2.171) وهي أقل من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول المهارات الشخصية.

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات الادارية باختلاف دراجاتهم العلمية (3.930) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الدرجة العلمية محاضر.

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات البحثية باختلاف دراجاتهم العلمية (4.910) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الدرجة العلمية أستاذ ولا شك أنه قام بعمل الكثير من الأبحاث .

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات التقنية باختلاف دراجاتهم العلمية (13.651) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الدرجة العلمية استاذ.

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير مهارات خدمة المجتمع باختلاف دراجاتهم العلمية (9.504) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الدرجة العلمية محاضر.

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة (سنة واحدة ، 2-5 سنوات، 6-10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات) والمتغيرات المستقلة (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات الادارية، المهارات البحثية، المهارات التقنية، مهارات خدمة المجتمع تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يوضح الجدول رقم (10):

جدول رقم (10) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة على المتغيرات المستقلة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المتغير
0.015	3.659	3.024	13.135	3	بين المجموعات	المهارات التدريسية
		1.095	112.49	94	الخطأ	
		3.024	125.63	97	الكل	
0.040	2.770	2.559	9.021	3	بين المجموعات	المهارات الشخصية
		1.179	102.04	94	الخطأ	
		2.559	111.06	97	الكل	
0.310	1.207	7.001	3.707	3	بين المجموعات	المهارات الإدارية
		1.781	96.211	94	الخطأ	
		7.001	99.918	97	الكل	
0.159	1.765	6.779	5.333	3	بين المجموعات	المهارات البحثية
		1.381	94.667	94	الخطأ	
		6.779	100.00	97	الكل	
0.062	2.531	5.529	6.929	3	بين المجموعات	المهارات التقنية
		0.405	85.765	94	الخطأ	
			92.694	97	الكل	
0.060	2.560	3.241	9.035	3	بين المجموعات	مهارات خدمة المجتمع
		0.341	110.56	94	الخطأ	
			119.60	97	الكل	

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات التدريسية باختلاف سنوات خبرتهم (3.659) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات.

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات الشخصية باختلاف سنوات خبرتهم (2.770) وهي أقل من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الأفراد من ذوي الخبرة 2-5 سنوات حول المهارات الشخصية.

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات الإدارية باختلاف سنوات خبرتهم (1.207) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول المهارات الإدارية.

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات البحثية باختلاف سنوات خبرتهم (1.765) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول المهارات البحثية .

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير المهارات التقنية باختلاف سنوات خبرتهم (2.531) وهي أقل من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول المهارات التقنية، تعزي الباحثة ذلك الى رواج استخدام التقنية في كل مناحي الحياة وتدريب الكل عليها .

بلغت قيمة (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير مهارات خدمة المجتمع باختلاف سنوات خبرتهم (2.560) وهي أكبر من قيمة (ف) المستخرجة من الجدول عند درجتي حرية (3) و (97) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.68)، فهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول مهارات خدمة المجتمع.

نتائج الدراسة:

- 1- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود احتياجات تدريبية في كل المحاور التي حددتها الدراسة وهي المهارات التدريسية والمهارات الشخصية والمهارات الإدارية والمهارات البحثية والمهارات التقنية ومهارات خدمة المجتمع، وهي جميعها تعمل على مساعدة عضو هيئة التدريس في القيام بأدواره الرئيسية - التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع يؤكد نتائج الدراسة ما توصلت له الدراسات السابقة التي استعرضتها الباحثة والتي أكدت على أهمية كل هذه الجوانب في تطوير الأستاذ الجامعي والتي تمت الإشارة إليها.
- 2- وجود فروق دالة احصائيا بين اجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير الجنسية حول المهارات التدريسية والمهارات والشخصية والمهارات الإدارية والمهارات البحثية ومهارات خدمة المجتمع، بينما لا توجد فروق حول المهارات التقنية وفقا لمتغير الجنسية.
- 3- وجود فروق دالة احصائيا تبعا لمتغير الدرجة العلمية حول المهارات التدريسية والمهارات البحثية والمهارات التقنية لصالح الدرجة العلمية أستاذ، كما توجد فروق في استجابات عينة الدراسة حول المهارات الإدارية ومهارات خدمة المجتمع لصالح الدرجة العلمية محاضر، بينما لا توجد فروق حول المهارات الشخصية وفقا لمتغير الدرجة العلمية.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول المهارات التدريسية تعزي لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات، كما توجد فروق دالة احصائيا حول المهارات الشخصية لصالح ذوي الخبرة من 2 إلى 5 سنوات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول المهارات الإدارية والمهارات البحثية والمهارات التقنية ومهارات خدمة المجتمع وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة:

- 1- في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بإقامة دورات تدريبية وفقاً لاحتياجات عضوات هيئة التدريس التي أظهرتها الدراسة وحسب أولويتها وأهميتها عند أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:
 - أ- مجال المهارات التدريسية: التدريس وفق نظرية الذكاءات المتعددة - توصيف المقرر وفقا لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي-تخطيط المقرر وفقاً لمعايير الجودة - تحليل الاختبارات والاستفادة من نتائجها في تطوير المقرر-استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة-تنمية مهارات التعلم التعاوني - رعاية الطلاب الموهوبين.
 - ب- مجال المهارات الشخصية: مهارات التفكير الإبداعي - فن الإقناع والتأثير - إدارة وتطوير الذات - إدارة الوقت - مهارات الاتصال الفعال.
 - ت- مجال المهارات الإدارية: مهارات إدارة فريق العمل - مهارات تفويض السلطات - حل المشكلات واتخاذ القرار-إدارة المخاطر - التعامل مع ضغوط العمل-تقويم أداء الموظفين - مهارات التفاوض مع الآخرين.
 - ث- مجال المهارات البحثية: الإشراف على بحوث طلاب الدراسات العليا -بناء وإدارة الفرق البحثية -قواعد التأليف والنشر في المجلات العالمية - استخدام أسس الترجمة العلمية -فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية استخدام مصادر المعلومات الرقمية -كتابة المشروعات البحثية
 - ج- مجال المهارات التقنية: استخدام برامج الأوفيس (اكسل - بوربوينت-ورد) -استخدام القاعة الدراسية الإلكترونية وحفظ واسترجاع الملفات الإلكترونية وتصميم المواقع على الإنترنت -استخدام الفصول الافتراضية -تصميم المقررات إلكترونياً -استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في التدريس والتواصل مع الطلاب استخدام أجهزة العرض الملحقه بالحاسب -تحميل البرامج على جهاز الحاسب -استخدام السبورة الذكية -بث المحاضرات عن بعد استخدام الكاميرا الرقمية
 - ح- مجال مهارات خدمة المجتمع: تفعيل رسالة الجامعة في مجال خدمة المجتمع -تفعيل استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام -التعرف على البيئة الاجتماعية المحيطة بالجامعة -العلاقات العامة مع الجمهور-مهارات دراسة احتياجات المجتمع.

- 2- تحفيز عضوات هيئة التدريس على حضور البرامج التدريبية، بوضعها ضمن شروط الترقى أو بوضع نظام حوافز لمن يلتحق بالبرامج التدريبية.
- 3- الحصول على التغذية المرتدة لأثر الدورات التدريبية المبنية على الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس على أداؤهن.

المراجع:

1. الأسمر، منى بنت حسن. (2009). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية-رؤية مستقبلية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، السعودية. المجلد 1، ال عدد2، ص 233-320.
2. الجبر، جبر بن محمد. (2009). الأولويات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام العلوم الطبيعية في كلية المعلمين بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، ال عدد32، ص 11-40.
3. الخطيب، لطفي محمد. (2011)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم، المجلة التربوية. الكويت. المجلد 25، العدد 100، ص 283-314.
4. السديري، محمد بن أحمد. (2013). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية جامعة الملك سعود، المجلد 25، ال عدد1، ص 43-68.
5. الشريف، محمد أحمد القعر. (2006). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. دراسات في المناهج وطرق التدريس، مصر، ال عدد117، ص 190-224.
6. العضايلة، عدنان عبد السلام. (2008) . تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. دراسات تربوية واجتماعية، مصر، المجلد 14، العدد 2، ص 267-309.
7. العمري، عبد الله مفلح سليمان. (2007). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، العدد 31، الجزء 2، ص 125-156.
8. العنزي، سعود عيد الحربي. (2010). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم. مجلة القراءة والمعرفة، مصر، العدد 19، ص 236-262.
9. الغامدي، حمدان أحمد. (2002). مقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية. اللقاء السنوي العاشر للقياس والتقويم التربوي، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، ص 324-367.
10. اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعودية، 1996م.
11. بصفر، خديجة عبد الله وآخرون. (2011). برنامج مقترح للتدريب قائم على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية. جامعة الطائف، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، المجلد 5، العدد 4، ص 177-212.
12. جزر، محمد أحمد فتحي. (2016). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني. المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، مصر، العدد 76، ص 307-330.
13. خميس، محمد وآخرون. (2009). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة. دراسات العلوم التربوية، الأردن، المجلد 36، ص 362-387.
14. زرقان، ليلي. (2016). برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية بجامعة سطيف الجزائر. المجلة العربية لضمان الجودة، اليمن، المجلد 9، العدد 25، ص 3-32.
15. سالم، احمد عبد العظيم. (2015). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية - مصر، المجلد 15، ال عدد9 ص 96-166.
16. سعيد، فيصل محمد عبد الوهاب وعثمان، إبراهيم حسن. (2016). احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في كليات التربية بجامعة السودان في ضوء معايير ديمنا لجودة، دراسة حالة كلية التربية جامعة الخرطوم. المجلة ضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد السابع، العدد 15، ص 4-34.
17. شرقي، نبيلة بلعيد سعد. (2015). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته. المجلة العربية لكلية التربية جامعة مصراته، ليبيا، المجلد 2، العدد 3، ص 52-87.
18. صالح، إيمان صلاح الدين وآخرون. (2005). الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية، في ضوء معايير الجودة الشاملة. دراسات تربوية واجتماعية، مصر، المجلد 11، العدد 2، ص 259-330.
19. عبد الغفار، نورا بنت عواد. (2006). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بتصميم المقرر والإعداد لتنفيذه. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، السعودية، ص 2، العدد 4، ص 148-188.
20. عطار، عبد الله اسحق. (2011). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم. مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي السعودية، المجلد 3، العدد 1، ص 17-57.
21. عوض الله، عصام الدين برير آدم، (2010)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية-المشاكل والحلول، مجلة العلوم التربوية بجامعة أم درمان الإسلامية، السودان، العدد 7، ص 103-150.
22. محمد، أشرف السعيد أحمد. (2015). تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء متطلبات الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية بأسبوط، مصر، المجلد 31، العدد 4، ص 307-361.
23. ندى، يحيى محمد. (2013). الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة في فلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، المجلد 1، العدد 3، ص 109-144.

REFERENCES

- [1] Alasmar, M. (2009). Faculty Professional Development Needs, In Saudi universities, Future Perspective. *Om Alqurrah Journal for Educational and Psychological Sciences, Saudi Arabia* 2(1), 233-320.
- [2] Algabr, G. (2009). Science Faculty Members Educational Training Priorities in Teacher Colleges at King Saud University. *Massage of Education and Psychology*, 35, 11-40.
- [3] Alkhateeb, L. (2011). The Training Needs for the Faculty Members in Ajman University IN Innovation of Instructional Technology from Their Point of View. *Educational Journal*, 10,283-314.
- [4] Alsitary, M. (2013). Training Needs for Faculty Members at King Saud University. *Journal of Educational Sciences, Faculty of Education, King Saud University*, 1(25), 43-68.
- [5] Alshareef, M. (2006). Training Needs for Faculty Members at Taif University. *Studies in curriculum and teaching strategies, Egypt*, 117,190-224.
- [6] Aladayllah, A. (2008). Estimating Training Needs for Faculty Members at Albalqqah Applied University from Their Point of View. *Educational and Social Studies, Egypt*, 2(14), 267-309.
- [7] Alenazi, A. (2010). Training Needs for Faculty Members in Saudi Emerging Universities, from Their Point of View. *Journal of Knowledge and Reading Egypt*, 19,236-262.
- [8] Aloomari, A. (2007) Training Needs for New Faculty Members in Jordanian Universities. *Faculty of Education Journal, Any Shams University*, 2(31), 125-156.
- [9] Algamdi, H. (2002). Measurement of Training Needs for Faculty Members in Teaching Training Institutions in Saudi Arabia. 10th Annual Meeting for Measurement and Educational Assessment, Saudi Association for Educational and Psychological Studies, King Saud University, 324-367.
- [10] Regulation Governing the Affairs of Employees of Saudi Universities.1996.
- [11] Basfar, KH. (2011). A Proposed Program Based On the Training Needs of Faculty Members in Faculties of Education in Taif University. *Arabian Studies in Education and Psychology*, 4(5), 177-212.
- [12] Jazar, M. (2016). The Training Needs for Staff members in Almagmaah University in Light of the Requirement of Achieving National Accreditation. *Scientific Journal for Physical Education and Sport, Egypt*, 26,307-330.
- [13] Khamees, M. (2009). The Training Needs for Faculty Staff in Faculties of Educational Science in Private Universities in Jordan. *Educational Sciences Studies, Jordan*, 36,362-387.
- [14] Zorgan, L. (2016). A Proposed Training Program for The Instructors in Light of Their Training needs and Standard of Performance Learning Quality in Higher Education at University of Setif I2 Algeria. *Arabian Journal for Quality Assurance, Yamen*, 25(9), 3-32.
- [15] Salim, A. (2015). Identification of Training Needs for Faculty Members at Islamic University in Almadynah Almonawrrah, Field Study. *Journal of Culture and Development Egypt*, 9(5), 96-166.
- [16] Saeed, F. (2016). Training Needs for Faculty Members in Faculties of Education in Light of Deeming Criterion, Case Study of Faculty of Education, University of Khartoum. *Quality Assurance Journal*, 7(15) 4-34.
- [17] Shretee, N. (2015). Training Needs FOR Faculty Members at Misrataah University, *Arabian Journal OF Faculty of Education, University of Misrataah*, 3(2), 52-87.
- [18] Salah-aldeen, I. (2005). Training Needs for Faculty Members in Faculties of Education, from Technology Innovations in Light of Comprehensive Quality. *Educational and Social Studies, Egypt*, 2(11), 259-330.
- [19] Abd-Alqaffar. (2006). Training Needs for Staff Members of the Women Colleges of Education for Designing and Achieving the Course. *Taybaah University Journal for Educational Sciences*, 4(2), 148-188.
- [20] Attar, A. (2011). The Training Needs for Teaching Staff Members in the Field of Instructional Technology Innovations in Makkah Almutkaramah College University. *Saudi Journal of Studies IN Curriculum and Educational Supervision*, 1(3), 17-57.
- [21] Awaad Allah, Isamaldeen Berair, (2010), Training Needs for Faculty Members in Sudanese Universities, Islamic University Journal for Educational Studies, Sudan, volume(7), p 103-150.
- [22] Mohammed, A. (2015). Evaluation of the Training Needs of Faculty Members in Nagran University, in Light of the Requirements of the National Commission for Accreditation. *Faculty of Education Journal, Asyoot, Egypt*, 4(3), 307-361.
- [23] Nada, y. (2013). Training Needs in Scientific Research for the Members of the Faculty at Alquds Open University. *Alquds Open University Journal for Researches and Educational and Psychological Studies*, 3(1), 109-144.