

2019

## Training needs of the Arab Open University faculty members Saudi Arabia (Case Study).

نورالدين محمد نصار

Arab Open University, n.nassar@arabou.edu.sa

Follow this and additional works at: [https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru\\_rhe](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru_rhe)



Part of the [Educational Assessment, Evaluation, and Research Commons](#)

---

### Recommended Citation

2019) "Training needs of the Arab Open University faculty members Saudi Arabia (Case Study).", *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education (مجلة اتحاد الجامعات العربية (للبحوث في التعليم العالي*: Vol. 39: Iss. 2, Article 6.  
Available at: [https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru\\_rhe/vol39/iss2/6](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru_rhe/vol39/iss2/6)

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education (مجلة اتحاد الجامعات العربية (للبحوث في التعليم العالي by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

---

## Training needs of the Arab Open University faculty members Saudi Arabia (Case Study).

### Cover Page Footnote

\*\* Assistant Professor of Education - Arab Open University.

## الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية (دراسة حالة)

نورالدين محمد نصار\*

### الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية، وظف الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع الدراسة، وكانت عينة الدراسة مكونة من 90 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2017-2018م، وتم تطبيق الأداة على عينة مكونة من 86 بنداً تغطي مجالات الاحتياجات (المهارات الشخصية، التدريس الفعال، مهارات التعليم الإلكتروني والتعلم المدمج، مهارات البحث العلمي، مهارات المسؤولية المجتمعية، مهارات الجودة والاعتماد، ومهارات الجوانب الإدارية والقيادية)، وبينت نتائج الدراسة أن الحاجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة جاءت بدرجة مرتفعة في جميع المجالات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع العمل، سنوات الخبرة)، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بتعزيز ثقافة التدريب المستمر والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإنشاء وحدة لتحسين الأداء وتكرار قياس وتحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دورية.

**الكلمات المفتاحية:** الجامعة العربية المفتوحة، الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس.

### Training needs of the Arab Open University faculty members Saudi Arabia (Case Study)

Nour alldian Nassar\*\*

#### Abstract:

The study aimed at identifying the training needs for the faculty members of Arab Open University in Saudi Arabia, the researcher used descriptive analytical method as it suits the current study. The sample of the study was composed of 90 faculty members of the university in the second semester of the academic year 2017-2018. The tool was applied to a sample of 86 items covering seven areas (personal skills, teaching skills, e-learning skills, research skills, e-learning and integrated learning skills, community responsibility skills, quality assurance and administrative and leadership skills). The results of the study showed that the training needs in all fields of the study were high, and that there were no statistically significant differences at the level of ( $0.05 \geq a$ ) between the average scores of the sample of the study for the training needs of the faculty members at Arab Open University due to the study variables which are (gender, kind of leave, years of experience). In the light of the results, the study recommended promoting continuous training and professional development for the faculty members, and establishing a unit to improve performance. Moreover, a frequent measurement and identification of training needs periodically.

**Keywords:** Arab Open University, training needs, faculty members.

\* أستاذ أصول التربية المساعد - الجامعة العربية المفتوحة

\*\*Assistant Professor of Education - Arab Open University

**المقدمة:**

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تميز العصر الحالي، والاتجاه العالمي نحو الاقتصاد المعرفي القائم على الاستغلال الأمثل للمعرفة وتوظيفاتها الاقتصادية، يتجلى دور التعليم العالي كمسؤول مباشر عن حركة التنمية وتطويرها، إذ لا شك في أن نشر التعليم العالي وترقية نوعيته له دور حاسم وفعال في نهضة المجتمعات، وتعد الجامعة في أي مجتمع إحدى أهم روافد التنمية، وعنصر مهم في دفع عجلة التقدم من خلال مساهماتها الفاعلة في بناء رأس المال البشري ودورها في صناعة وتوجيه الأحداث من خلال قيامها بالوظائف الأساسية الموكلة لها والمتمثلة بالتدريس والبحث وخدمة المجتمع.

تعد القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس أهم وأبرز عناصر المنظومة الجامعية وأكثرها تأثيراً، وفي ظل التحديات العالمية وما صاحبها من تأثيرات على طبيعة أدوار الجامعة، تتجلى بوضوح الحاجة الماسة لتنمية قدرات إمكانيات أعضاء هيئة التدريس، ودعم نموهم المهني والأكاديمي الشامل والمستمر، وتتأكد أهمية أن تولي إدارة مؤسسات التعليم العالي هذا الأمر أهمية كبيرة جداً (الدوغان، 2010م)، كما توجد علاقة طردية مؤكدة بين مستوى الجامعات ومكانتها وسمعتها، ومستوى أعضاء هيئة التدريس وعطائهم وعملهم وبحوثهم ومهاراتهم، ونجاح الجامعات في أداء رسالتها وتحقيق طموحاتها رهن بوجود أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية من ناحية، وبتذليل ما يقابلهم من مشكلات من ناحية أخرى (الصغير، 2010م)، ولقد اكتسبت قضية التدريب وإعادة التدريب أهميتها كواحدة من أهم قضايا التنمية البشرية في الوقت الراهن (سالم، 2015م)، وبات من الواضح كما تؤكد الكثير من الشواهد أن التدريب في سبيله للتحويل لعلم اجتماعي جديد له أبنيته الفكرية المؤسسة على الحقائق والمفاهيم والنظريات، وله هدفه المتمثل في تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمع، واستثمارها وفق معايير الكفاية والفاعلية والاستثمارية (معوض ورزق، 2001).

إن التدريب بشكل عام وتدريب أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص عملية ليست ارتجالية، بل هي عملية منظمة تعتمد

على جمع معلومات وإفية عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ونوعية البرامج التدريبية التي تحقق تلك الحاجات بفاعلية عالية (العنزي، 2010م)، وإذا كانت برامج التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع المهن، فإن برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تعد ضرورة أكثر إلحاحاً يؤكدتها التوجه العالمي في جعل التعليم العالي مشروعا استثماريا وطنيا، وهذا يقتضي بالضرورة التأكيد على فاعلية كل عنصر من عناصر منظومة الجامعة وتحديد عضو هيئة التدريس (الحولي، 2004م)، وكذلك واقع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يعاني من أوجه قصور عدة، ففي مجال التدريس لازالت الأساليب التقليدية هي الشائعة مع إهمال الأساليب المصحوبة باستخدام التكنولوجيا، وفي مجال البحوث نجد ندرة في البحوث التي تتناول مشكلات حقيقية في المجتمع والحياة، وفي مجال خدمة المجتمع نجد انفصالاً حقيقياً بين الجامعة والمجالات التطبيقية (زرقان، 2016م)، وتغير النظرة لوظيفة الأستاذ الجامعي وأدواره ومسؤولياته بتغير متطلبات الحياة المعاصرة، فبينما كانت وظيفته تتمثل في نقل المعلومات وتوصيلها توجهت في العصر الحالي نحو بناء الشخصية السوية المتكاملة في كافة الجوانب، وممارسة البحث والإرشاد والتوجيه، مما يحتم عليه امتلاك العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والسمات والمقومات التي تمكنه من القيام بأدواره بما يتناسب ومتغيرات العصر التي يمكن إجمالها في التحول من التلقين إلى الحوار، ومن تدريس مقرر إلى تدريس مقررات متداخلة، ومن التعلم من أجل الحصول على معلومات للتعلم من أجل المعرفة والعمل والوجود وحل المشكلات وإتخاذ القرارات (الناقة، 2007م).

منذ السبعينيات من القرن الماضي بدأت الكثير من مؤسسات التعليم العالي والباحثون المهتمون بتنمية المعلم الجامعي بتحديد احتياجاته التدريبية، ووضع نماذج لبرامج التطوير مثل نموذج Philis and Berauist عام (1975) ونموذج Golf عام (1976)، ودليل تطوير هيئة التدريس في العام (1975)، وفي منتصف الثمانينات تطورت برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في اتجاه الانتقال نحو التنمية المهنية المنبثقة عن مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة وفي التسعينات

بدأت برامج التدريب المهني (التربوي) لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالاهتمام بالاحتياجات الفعلية للتدريب (شريتيل، 2015م)، وبادرت الجامعات العالمية وبعض من الجامعات العربية لإنشاء مراكز أو وحدات داخل الجامعة لرعاية النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال برامج قائمة على أسس علمية تراعي مبدأ سد الفجوة بين الواقع الحالي والواقع المأمول.

#### مشكلة الدراسة:

في ظل ما تشهده الجامعة العربية المفتوحة في المملكة العربية السعودية من تطور ونمو في كافة المجالات، وفي ظل سعيها للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من الهيئة الوطنية للجودة والاعتماد داخل المملكة، وتأكيداً لالتزامها بمقتضيات الشراكة مع الجامعة المفتوحة في بريطانيا، وفي سعيها لتحقيق أهدافها المنبثقة من رؤيتها في بناء مجتمع العلم والمعرفة، وما واكب ذلك من زيادة في أعضاء هيئة التدريس، والاهتمام الكبير الذي تبديه الجامعة بتأهيلهم وتدريبهم لمواكبة التطورات ولإكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المؤثرة في قدرتهم على القيام بواجباتهم بكفاءة واقتدار، تبلورت لدى الباحث مشكلة هذه الدراسة المتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في ضوء بعض المتغيرات.

#### أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة أن تجيب عن السؤال الرئيسي التالي:

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالمهارات الشخصية؟
- 2- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بمهارات التدريس الفعال؟
- 3- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني والتعلم المدمج؟

4- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بمهارات البحث العلمي؟

5- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية؟

6- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالجودة والاعتماد؟

7- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالجوانب الإدارية والقيادية؟

8- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، طبيعة العمل - متفرغ أو متعاون -، سنوات الخبرة)

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى مايلي:

- 1- سعت الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية في المهارات الشخصية، مهارات التدريس الفعال، مهارات التعليم الإلكتروني والتعلم المدمج، مهارات البحث العلمي، مهارات المسؤولية المجتمعية، مهارات الحودة والاعتماد الأكاديمي، والمهارات الإدارية والقيادية.
- 2- سعت الدراسة لتحديد ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لهم تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، طبيعة العمل، سنوات الخبرة)، وذلك لتقديم المقترحات المناسبة لتغطية هذه الاحتياجات .

**أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة في التالي:

- 1- كونها تهتم بتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية، وتأسس لبناء برنامج تدريبي شامل.
- 2- افتقار الجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية لدراسات تستهدف معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- حاجة الجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية إلى أعضاء هيئة تدريس مؤهلين، يمتلكون مهارات مختلفة تمكنهم من إحداث التغير المرغوب في العملية التعليمية، وفي كافة المجالات التي تمتد إليها مهمات أعضاء هيئة التدريس.
- 4- قد يستفيد من الدراسة فروع الجامعة العربية المفتوحة في البلاد العربية، وأعضاء هيئة التدريس، والباحثين لفت آفاق جديدة للبحث العلمي.

**مصطلحات الدراسة**

- 1- **التدريب:** التدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتيسين وتطوير مهاراتهم وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء (درة، 1980م)، كما يعرف خالد الأحمد التدريب التربوي " هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبيه لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناتجة عن التدريب والاستفادة من التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة (الأحمد، 2005م)، وإجراء تحديد ليلي زرقان "العملية المنظمة والهادفة التي تحتوي على مجموعة من الأنشطة والمعارف والمهارات والخبرات والقدرات، تم اشتقاقها من الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والتي سوف تقدم لهم بطرائق علمية ومنهجية بقصد تنمية كفاياتهم وتطويرها إلى مستوى الجودة والنوعية للمساهمة في تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة بفاعلية وكفاءة (زرقان، 2016).

2- **الاحتياجات التدريبية:** الحاجة من منظور التنمية البشرية تعني وجود فجوة بين أداءين في وظيفة، أولهما الأداء الواقعي وثانيهما الأداء المرغوب فيه، ويرى Brawn أن الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الحاجة التدريبية مما يساعد على تطوير برنامج تدريبي قادر على مساعدة المنظمات في تحقيق أهدافها (Brawn, 2002) ويرى الدهشان أن الاحتياجات التدريبية هي مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته، لجعله مناسباً لشغل وظيفة وأداء اختصاصات، وواجبات وظيفته الحالية والمستقبلية بكفاءة عالية، وهي مجموع المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والمرغوب فيه للأفراد بسبب نقص معارفهم، وقدراتهم ومهاراتهم نوما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور (الدهشان، 2017م)، وإجراء تعرف الدراسة الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموعة المؤشرات التي تكشف عن ضعف أو نقص أو حاجة للتدريب في مجال من مجالات الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس".

3- **عضو هيئة التدريس:** تعرفه الدراسة الحالية إجرائياً " كل من يعمل في مجال التدريس في الجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية، سواء كان محاضر أو أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ، وسواء كان عمله كلياً أو جزئياً "

**حدود الدراسة:**

1- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة الحالية على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية في المجالات التالية (المهارات الشخصية، المهارات التدريسية، مهارات التعليم الإلكتروني، مهارات البحث العلمي، مهارات التعليم الإلكتروني والتعلم المدمج، مهارات المسؤولية المجتمعية، مهارات الجودة والاعتماد، ومهارات الجوانب الإدارية والقيادية)

2- **الحدود المكانية:** فروع ومراكز الجامعة بالمملكة العربية السعودية (الرياض، جدة، المدينة، الدمام، الاحساء، وحائل)

3- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية

4- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2017-2018م

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة العمري وطناش (2007م): بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية، وهدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وظفت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أدواتها استبانة مكونة 94 فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وبيّنت نتائج الدراسة وجود حاجة تدريبية عالية ومتوسطة لكافة مجالات الدراسة.

دراسة أبو نمره والحديدي (2009م): بعنوان الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية بالجامعات الأردنية الخاصة، هدفت هذه الدراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة احصائية في وجهات نظرهم في درجة تقدير الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية والخبرة، ولقد تكونت عينة الدراسة من (82) من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعنية، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (57) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، ولقد توصلت الدراسة لأن الحاجات التدريبية في جميع المجالات تراوحت بين متوسطة وكبيرة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس، وقد أوصت الدراسة بتخطيط وإعداد دورات وبرامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفق حاجاتهم الفعلية.

دراسة العنزي (2010): بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم، هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس فيها، وبالتخصصات كافة العلمية والإنسانية، للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2009

- 2010 م)، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية من المجتمع الكلي، 180 من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية الناشئة، وعندها تسع جامعات، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة عالية. وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذاتية دلالة تعزى إلى متغيرات الجنس، والتخصص الأكاديمي لعضو هيئة التدريس و الرتبة الأكاديمية . وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات

دراسة الخطيب وإسماعيل (2011): بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى إلمام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات عجمان بمستحدثات تكنولوجيا التعليم بالإضافة إلى التعرف على احتياجاتهم التدريبية المتعلقة بتلك المستحدثات وقد كشفت الدراسة أن إلمام عينة الدراسة بحاجة إلى التدريب على محور الأجهزة التعليمية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية، وعروض الوسائط المتعددة وتكنولوجيا البيئة التعليمية بدرجة عالية. أما بالنسبة لمحور تكنولوجيا مؤتمرات التعلم عن بعد فقد كانت الحاجة بدرجة متوسطة. وقد وجدت الدراسة أيضاً أن (70 %) من أفراد العينة يفضلون أسلوب التدريب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في مجموعات كبيرة خلال الفصل الدراسي الأول أو الثاني. دراسة ندى (2013): بعنوان الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، وقد بينت نتائج الدراسة أن أعلى درجات الحاجات التدريبية لدى عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة كانت الاحتياجات التدريبية في قواعد النشر والتوثيق، تلاها الاحتياجات التدريبية في منهجية البحث العلمي، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، ووجود فروق على متغير التخصص لصالح العلوم الطبية والتطبيقية.

لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، تهدف الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر في ظل نظام (LMD)، وظفت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان لجمع البيانات من (175) أستاذا من جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، ودعم بمقابلات من (10) أساتذة. توصلت إلى أن أهم هذه الاحتياجات التدريبية هي على الترتيب: المهارات المتعلقة بالمرافقة، المهارات المتعلقة بالبحث العلمي، المهارات المتعلقة بالتدريس، المهارات المتعلقة بالتقويم، المهارات المتعلقة بالإشراف.

دراسة برهوم (2017): بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية دراسة حالة، هدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجاءت نتائجها تؤكد وجود حاجة إلى العديد من الدورات التدريبية في مجال المهارات الشخصية، ومجال مهارات التدريس، ومجال المهارات القيادية، ومجال المهارات البحثية ومجال المهارات التقنية، كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإسلامية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية).

#### ثانيا: الدراسات الأجنبية:

دراسة فرانا وآخرون (2006): بعنوان " تطوير استراتيجية لسد الاحتياجات في استخدام تكنولوجيا المعلومات في معهد التكنولوجيا باليونان ". هدفت لتطوير استراتيجية لسد الاحتياجات في استخدام تكنولوجيا المعلومات في معهد التكنولوجيا باليونان، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس (63) عضوا والطلاب (240) طالبا، ووظفت المنهج الوصفي، وكانت أدواتها الاستبانة، وأظهرت نتائجها شعور الطلبة بأهمية تكنولوجيا المعلومات في التدريس مع وجود ضعفا لديهم في بعض المجالات، وأن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية تكنولوجيا المعلومات، وقد دربوا جيدا في هذا المجال .

دراسة موديلو وآخرون (2013): بعنوان " التعرف على أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات في التدريس في ستة جامعات اتحادية في الجنوب

دراسة سعيد وعثمان (2014): بعنوان احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في كليات التربية بجامعات السودان في ضوء معايير " إدوارد ديمينج" للجودة: دراسة حالة كليات التربية - جامعة الخرطوم، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم عن دور التدريب في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية السودانية في ضوء ستة من مبادئ العالم الأمريكي 'إدوارد ديمينج (Edward Deming)' في الجودة، واستخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي وخرجت الدراسة بثلاث عشر نتيجة أبرزها : أن التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية بمنهجية علمية أمر مهم للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في السودان.

دراسة شرتيل (2015): بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته، وهدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة من خلالها إلى عدة نتائج أهمها: -إن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، وهذا يدل على مدى احتياجهم إلى تلبية معظم تلك الاحتياجات.

دراسة العريفي (2016): بعنوان الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم، هدفت هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، ومن ثم معرفة الفروق الإحصائية - إن وجدت - بين وجهات نظرهم تجاه الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أدائهم التدريسي وفقا لمتغيرات الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي معتمدة على الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة في كافة مجالاتها

دراسة نصرلاوي وبن زروال (2016): بعنوان الاحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعات الجزائرية المطبقة للنظام المطور (LMD) (الليسانس. ماجستير. دكتوراه)، دراسة ميدانية



الشرقي لنيجيريا" هدفت الدراسة للتعرف على أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على استخدام تقنية المعلومات في التدريس، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ووظفت استبانة وزعت على عينة طبقية من (300) أكاديمي، وأظهرت الدراسة عدم وجود كفايات في (10) من محاور الاستبانة منها استخدام التعليم الإلكتروني واستخدام الانترنت في التدريس، كما حددت خمس معوقات تحول دون التوظيف الفعال لمنهجيات التدريب عبر الانترنت من أهمها المعوقات الإدارية، وعدم كفاية إمكانية الوصول إلى منهجيات التدريب عبر الإنترنت.

دراسة أكلو وآخرون (2014): بعنوان "تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس، دروس من جامعة ماكيري في البرامج القصيرة للتطوير المهني (2006 - 2010)". وهدفت لإجراء مجموعة من البرامج التدريبية القصيرة القائمة على الاحتياجات التدريبية التي تم الوصول إليها من خلال استبانة قدمت لأعضاء هيئة التدريس وحددت الاحتياجات التدريبية في تقييم الطلاب، وإدارة الصفوف الكبيرة، واستخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم.

**التعقيب على الدراسات السابقة:** من الاستعراض السابق للدراسات يتضح أن موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات قد نال اهتماماً متزايداً من الباحثين، وأن جميع الدراسات التي تم استعراضها اتفقت في توظيف المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وهذا عنصر اتفاق للدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، وأيضاً تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التي تم استعراضها في أنها استهدفت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مع استثناء وحيد في دراسة فرانا (2006) التي استهدفت الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، كما تبين أن الاستعراض السابق يوضح تنوع البيئات التي أجريت فيها الدراسات عربياً وعالمياً ولقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العريفي (2016) والعنزي (2010) في استهداف عينة في بيئة المملكة العربية السعودية، ولوحظ التشابه النسبي بين مجالات الاحتياجات التي استهدفتها الدراسات السابقة مع تمايز لدراسة موديلو (2014) وفرانا (2006) التي اقتصرَت على الاحتياجات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، ودراسة

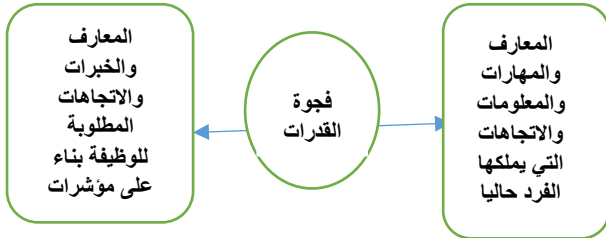
سعيد وعثمان (2014) المتعلقة بمعايير "إدوارد ديمنج" للجودة وأيضاً لوحظ من النتائج التي أظهرتها الدراسات التي تم استعراضها الاتفاق على أهمية إيجاد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تنبثق من احتياجاتهم التدريبية الحقيقية، أما تتفرد الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يظهر تناولها الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية التي تتميز عن غيرها في كونها جامعة مفتوحة تتبنى منهجيات التعليم الذاتي، والتعليم المدمج، وتتبنى نظام تعليمي يفعل البيئة الإلكترونية للتعليم من خلال نظام إدارة التعلم (LMS)، ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء إطارها النظري، اشتقاق أسئلتها، بناء أدواتها، وتفسير نتائجها.

#### الإطار النظري:

**1- الجامعة العربية المفتوحة / المملكة العربية السعودية:** في العام 1996م أعلن الأمير طلال بن عبدالعزيز آل سعود مبادرته لإنشاء جامعة عربية مفتوحة ككيان أكاديمي تعليمي غير تقليدي وغير ربحي سهم في توجيه عمليات التنمية في البلاد العربية في مختلف المجالات، وفي عام 2002م وبالتعاون مع الجامعة المفتوحة في بريطانيا ترجمت مبادرة الأمير إلى واقع بالإعلان عن إنشاء الجامعة العربية المفتوحة في مجموعة من البلاد العربية (السعودية، الأردن، مصر، الكويت، البحرين، سلطنة عمان، ولبنان) منطلقة من الرؤية "من أجل جامعة عربية مفتوحة ومتميزة وريادية في بناء مجتمع العلم والمعرفة" والتي تم ترجمتها لتحقيق الرسالة التالية: تطوير المعرفة ونشرها وبناء الخبرات وفقاً لمعايير الجودة العالمية دون عوائق زمنية أو مكانية وذلك للإسهام في إعداد القوى البشرية التي تتطلبها التنمية المستدامة وبناء مجتمع العلم والمعرفة في البلاد العربية (إدارة الشؤون الأكاديمية، 2016م)

**2- عضو هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة:** العنصر الأساسي والفعال، والمحرك لكل العمليات التطويرية المطلوبة في هذا العصر السريع التغير، مما يجعله في تحد مستمر باتجاه تطوير ذاته في مجال القدرات المعرفية والفكرية وبصورة دائمة ومستمرة لمواكبة التطورات في مجاله وتخصصه وتنويع مصادر تعلمه، وتطوير أدواته المهنية

والمتوقع المرغوب، وهذا يعني أن الفرق بين الأداء المنشود والأداء الفعلي يبرز الحاجة للتدريب ويعبر عنها، وفي هذا السياق يرى (sahu,2005) أن الاحتياج التدريبي يمثل الشرط المطلوب تحققه للتحرك من المستوى الموجود للأداء صوب المستوى المرغوب، ويكون الاحتياج التدريبي موجودا حينما وجدت فجوة بين ما يستطيع الشخص القيام به وما يجب أن يكون قادرا على القيام به، وإذا نظرنا للاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس فإنه يعبر عنها بالفجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون في جميع أوجه الأداء لكافة الأدوار والوظائف المناطة بعضو هيئة التدريس، والتي يعبر عنها جمال الدهشان بالنموذج التالي: (الدهشان، 2017)



وينظر (محمد والفقيه، 2015) للاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في الجامعة بأنها تمثل مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من الوفاء بالتزاماته الوظيفية والأكاديمية ومواجهة المشكلات التي تواجهه، وهي تختلف باختلاف المهمات أو الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وتتطور مع ظهور اتجاهات جديدة للتغيير والإصلاح، كما يرى العتيبي (2015) أن الاحتياجات التدريبية لها ثلاثة أنماط هي الاحتياجات العادية المتكررة، الاحتياجات المتصلة بمشكلات العمل، و الاحتياجات التطويرية الابتكارية

- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية: إن تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل محور الارتكاز الذي تبنى حوله الخطط والبرامج التدريبية فبمقدار الدقة والكفاءة التي تحدد بها الاحتياجات تكون فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي، وتحدد أهدافه ومحتواه، وأساليب وتقنيات تنفيذ البرنامج، ومدربه، والشريحة المستهدفة، والخدمات الأخرى المساندة، وتحديد ما يعمل على إنجاح البرنامج التدريبي بأقل جهد ممكن ووقت، وتكلفة ممكنة (الخطيب، 1995)، وهي العامل

وامتلاك المهارات المطلوبة للقيام بمتطلبات الأدوار الموكلة له في ظل التغيرات في وظائف الجامعة واستراتيجيات التدريس والتقييم، وما أفرزته مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي من أساليب وممارسات جعلت التدريب والتعليم المستمر من ضرورات العمل والنجاح.

**دواعي ومبررات التدريب والتنمية لأعضاء هيئة التدريس:**  
التنمية المهنية للأستاذ الجامعي توجه عالمي للوفاء بحاجات مزاوله مهنة التدريس الجامعي، والاستعداد لمتطلبات القرن الحادي والعشرين، ولمواجهة متطلبات التوسع في مؤسسات التعليم العالي، ولتعدد الأدوار والوظائف للجامعة ومنسوبيها  
**3- الاحتياجات التدريبية:** ينظر للتدريب على أنه العمليات التي تهدف لإكساب الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات التي تلبي احتياجاتهم الحالية والمستقبلية وتؤدي لرفع كفاءة وفاعلية أدائهم للأدوار المناطة بهم، وبناء على هذه الصورة فالتدريب نشاط مقصود يهدف لتنمية وتطوير وإثراء ما لدى الفرد من معلومات ومهارات واتجاهات بما يؤثر إيجابيا على خبرات وكفايات الفرد ويحسن من قدراته على تنفيذ الأعمال، وتطوير أساليب الأداء في اتجاهات تعزز عمليات إشباع الحاجات للفرد، وتطوير الذات والتنمية المستمرة، والتدريب الذي تتطلع إليه المؤسسات (الجامعات) هو منظومة لها دورة تتكون من مجموعة من العناصر تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية، ثم تصميم البرامج التدريبية، تطوير البرامج، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية، وتجب عن مجموعة الأسئلة بوضوح، وتوظف الإجابة عليها في بناء منظومة التدريب ومن أهمها أي القطاعات (الفئات) المستهدفة؟ ما يفيد التدريب؟ من الجهة أو الجهات المسؤولة عنه؟ ما المعايير التي يراعيها؟ كيف نقيس عوائده؟ (الدهشان، 2017)، ولقد تعددت تعريفات الاحتياجات التدريبية، محمود السيد يراها "منظومة فرعية من منظومة التدريب وتنمية الموارد البشرية تتعلق بمجموعة التغيرات والتطويرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات العاملين بهدف رفع مستوى الأداء أو التغلب على المشكلات التي تعرقل سير العمل والإنتاج" (السيد، 2007) وهناك من يرى الاحتياجات التدريبية على صورة مجموعة المؤشرات الدالة على الفرق في مستويات الأداء بين الكائن الحالي

2- المعوقات المتعلقة بالأفراد (العاملين): ضعف الوعي بأهمية التدريب، وأهمية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، وضعف ثقافة التنمية المستمرة والتعليم المستمر، والاهتمام بالكم وإهمال الكيف في محصلة التدريب، وعدم توفر الوقت لتحديد الاحتياجات التدريبية على أنها نشاط تعاوني أو النظر للاحتياجات التدريبية بأنها عملية واحدة ومتكررة بنفس النمط، وعدم تعاون المعنيين بالتدريب، ونقص المعلومات.

#### الطريقة والإجراءات:

**منهج الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لموضوع الدراسة التي تهدف لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة الذي يعرفه الملحم بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث ان يصفها ويحللها وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة (الملحم، 2000م).

**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2017-2018م وعددهم (170) عضواً.

#### عينة الدراسة:

1- **العينة الاستطلاعية:** تم اختيار (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بطريقة عشوائية، وطبقت عليهم الأداة بغرض تقنين الأداة من خلال معرفة صدق الأداة وثباتها، ولقد تم اعتبار العينة الاستطلاعية من ضمن العينة التي تم التطبيق عليها.

2- **عينة الدراسة الميدانية:** رُفعت الأداة على Google ( Drive ) واتيحت لجميع أفراد مجتمع الدراسة، ولقد تمت تلقي استجابة (90) من أعضاء هيئة التدريس بما يعادل 54% من مجتمع والدراسة وهي نسبة ملائمة لإجراء التحليل

الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم (البردي، 2008)، وتؤدي للوصول لقرارات سليمة باتجاه التخطيط والتصميم المناسب للبرامج التدريبية.

- **مصادر الاحتياجات التدريبية** لأعضاء هيئة التدريس: عضو هيئة التدريس نفسه، الرؤساء المباشرين أو غير المباشرين، خبراء ومدرّبين وحدة تحسين الأداء بالجامعة، إدارة الموارد البشرية بالجامعة، مراكز التدريب المتخصصة داخل الجامعة أو خارجها، وما يطرأ على أدوار ومهام عضو هيئة التدريس أو نظم الجامعة وأساليب العمل فيها من متغيرات وتطوير، ويستوجب التدريب على هذه المستجدات.

- **معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:** تواجه عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في أي جهة أو منظمة مجموعة من المعوقات والتحديات التي تتأثر كما وكيفا بطبيعة وظروف المنظمة، ولقد أظهر التراث التربوي جملة من المعوقات حددها الريادي في عدم الوعي التام من قبل إدارات التدريب والمسؤولين في المنظمات بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم تحديد الدقيق للاحتياجات بشكل دقيق ومدرّس، وسرعة تنفيذ برامج التدريب دون اعطاء الاهتمام والوقت الكافي لعمليات تحديد الاحتياجات التدريبية (الزيادي، 2006)، ويضيف الصيرفي مجموعة أخرى من المعوقات أهمها عدم النظر لعمليات تحديد الاحتياجات التدريبية على أنها نشاط تعاوني، والنظر للاحتياجات التدريبية بأنها عملية واحدة ومتكررة بنفس النمط، وعدم تعاون المعنيين بالتدريب، ونقص المعلومات (الصيرفي، 2009)، كما صنف أبو النصر المعوقات في بعدين هما: (أبو النصر، 2009)

1- **المعوقات المتعلقة بالمؤسسة:** التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية، وضعف التنسيق بين الجهات المختلفة بالجامعة وذات العلاقة بالأمر، وضعف العدالة في توزيع البرامج التدريبية، وإسناد أمر التدريب لغير المختصين أو المهتمين به، والاهتمام بالكم على حساب الكيف والجودة، وارتفاع الكلفة المادية ونقص وعدم كفاية المعلومات والبيانات التي تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية.

الإحصائي، والجدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة وفقاً للمعلومات الأساسية.

### جدول (1)

#### توزيع عينة الدراسة وفق بياناتهم الأساسية

المتغيرات	التصنيف	العدد	%
الجنس	ذكر	51	56.7
	أنثى	39	43.3
نوع التفرغ	كلي	62	68.9
	جزئي	28	31.1
المؤهل العلمي	دكتوراه	32	35.6
	ماجستير	58	64.4
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	22	24.4
	من 5 إلى 10 سنوات	37	41.1
	أكثر من 10 سنوات	31	34.5
الكلية	التربية والدراسات العامة	10	11.1
	اللغة الإنجليزية	40	44.4
	علوم الحاسب	23	25.6
	إدارة الأعمال	17	18.9
المجموع		90	100

#### أداة الدراسة:

**بناء الاداة:** بعد الاطلاع على التراث التربوي ذي الصلة، والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وخاصة دراسة السديري (2013)، والعريفي (2016)، وبرهوم (2017)، والإطار النظري للدراسة تم اعداد الصورة الأولية للأداة (استبانة) وكانت مكونة من (93) فقرة تغطي سبعة مجالات هي (المهارات الشخصية، مهارات التدريس الفعال، مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج، مهارات البحث العلمي، مهارات المسؤولية المجتمعية، مهارات الجودة والاعتماد، والمهارات القيادية والإدارية)، تم بناء الأداة بصورتها الأولية.

#### صدق الأداة وثباتها:

**الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المختصين من أساتذة الدراسات التربوية عددهم (10) من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والجامعة العربية، وُجِعَ ملاحظاتهم واقتراحاتهم وتم تعديل الاستبانة في ضوءها لتستقر الاستبانة بصورتها النهائية على (86) فقرة في المجالات السبعة للأداة.

**صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود الاستبانة، بالدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه ولقد جاءت معاملات الارتباط محصورة بين (0.53) و (0.93)، وهذا يعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.01$  وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

**الصدق البنائي:** لبيان مدى ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين مجالات الاستبانة، بالدرجة الكلية للاستبانة.

### جدول (2)

#### معاملات ارتباط مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	ملاحظات
المهارات الشخصية	0.8967**	0,001	دالة
مهارات التدريس الفعال	0.9155**	0,001	دالة
مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	0.8197**	0,001	دالة
مهارات البحث العلمي	0.8319**	0,001	دالة
مهارات المسؤولية المجتمعية	0.5888**	0,001	دالة
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	0.7817**	0,001	دالة
المهارات الإدارية والقيادية	0.8612**	0,001	دالة

يتضح من جدول (2) أن جميع مجالات المقياس ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة عند مستوى (0,01) وهذا يعني تمتع المقياس بدرجة عالية من صدق البناء.

**1- ثبات الأداة:** تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث عين قيمة معامل ألفا لكل محور من محاور الدراسة وكذلك للأداة ككل وهذا ما يوضحه جدول (3).

## جدول (3)

## معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمجالات الدراسة

المجالات	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المهارات الشخصية	12	0.96
مهارات التدريس الفعال	14	0.97
مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	16	0.96
مهارات البحث العلمي	12	0.96
مهارات المسؤولية المجتمعية	12	0.97
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	10	0.92
المهارات الإدارية والقيادية	10	0.94
الثبات الكلي للاستبانة	86	0.98

يتضح من جدول (3) أن جميع معدلات ألفا كرونباخ (0.92) وأن معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.98) وهذه النتائج تدل تمتع المقياس بدرجة كافية من الثبات. النتائج السابقة للصدق والثبات تمكن الباحث من تطبيق الأداة على عينة الدراسة بثقة.

**عرض النتائج وتفسيرها:** تم إعطاء أوزان للبدائل كما في الجدول رقم (3)

## جدول (3)

## أوزان البدائل

البدائل	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا
الأوزان	5	4	3	2	1

تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة =  $0.80 = 5 \div (1-5)$

توزيع الفئات كما يوضحه جدول (4):

## جدول (4)

## توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا
مدى المتوسطات	4.21-5.00	3.41-4.20	2.61-3.40	1.81-2.60	1.00-1.80

■ الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم تطبيق الحزمة الإحصائية spss لعمل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار "ت" T test، تحليل التباين الأحادي One Way Anova، معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ.

## نتائج الدراسة:

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس والذي ينص على "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية المفتوحة بالملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم؟"، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة السبعة وترتيبها تنازليا كما يبين ذلك جدول (5).

## جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها لمجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالملكة العربية السعودية

المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المهارات الشخصية	3.88	0.96	2
مهارات التدريس الفعال	4.05	0.98	1
مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	3.71	1.07	7
مهارات البحث العلمي	3.88	1.02	2
مهارات المسؤولية المجتمعية	3.75	1.08	6
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	3.87	1.00	4
المهارات الإدارية والقيادية	3.83	1.04	5
الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية	3.85	0.89	

من جدول (5) نلاحظ أن المتوسط الكلي للاحتياجات التدريبية = 3.85 ودلالته أن الحاجة التدريبية مرتفعة في جميع المجالات ويمكن أرجاع ذلك إلى ارتفاع مستوى الثقافة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وقناعتهم بأهمية التطور المهني والتدريب المستمر، ورغبة أعضاء هيئة التدريس في

بالترتيب الخامس بمتوسط = 3.83، ومهارات المسؤولية المجتمعية بالترتيب السادس أما الترتيب السابع والأخير فكان لمهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج، والباحث يرجع ذلك الترتيب لأسباب أهمها أن عدد كبير من العينة من حملة الماجستير الذين يحرصون على مواصلة الدراسات العليا والحصول على درجة الدكتوراه، ويوجهون جل الاهتمام والوقت نحو الجوانب الأكثر تصاقاً بالأدوار المباشرة للعمل والدراسة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالملكة العربية السعودية المتعلقة بالمهارات الشخصية".**  
قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد (المجال) من أبعاد الاستبانة وهذا ما يوضحه جدول (6):

#### جدول (6)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الشخصية

م	المجال	مستوى الاحتياج						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
1	إدارة وتطوير الذات	ت	30	23	24	8	5	3.72	1.18	11
		%	33.3	25.6	26.7	8.9	5.6			
2	إدارة الوقت وتنظيمه واستثماره بفعالية وكفاءة	ت	33	30	15	6	6	3.87	1.18	9
		%	36.7	33.3	16.7	6.7	6.7			
3	التخطيط للحياة (التخطيط الشخصي، العملي)	ت	28	28	21	5	8	3.70	1.22	12
		%	31.1	31.1	23.3	5.6	8.9			
4	مهارات الاتصال والإنصات (تفعيل مبادئ الاتصال الفعال)	ت	27	34	15	8	6	3.76	1.17	10
		%	30.0	37.8	16.7	8.9	6.7			
5	فنون التعامل الإيجابي مع الآخرين (الزملاء والطلاب)	ت	35	31	12	6	6	3.92	1.18	5
		%	38.9	34.4	13.3	6.7	6.7			
6	مهارات التفاوض	ت	31	31	18	7	3	3.89	1.08	7
		%	34.4	34.4	20.0	7.8	3.3			

م	المجال	مستوى الاحتياج						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرمز
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
7	فنون التأثير واستخدام مهارات الإقناع	ت	34	32	11	10	3	3.93	1.12	4
		%	37.8	35.6	12.2	11.1	3.3			
8	تحليل المشكلات واتخاذ القرارات	ت	37	28	17	5	3	4.01	1.07	1
		%	41.1	31.1	18.9	5.6	3.3			
9	امتلاك مهارات التعلم الذاتي	ت	42	20	16	7	5	3.97	1.21	3
		%	46.7	22.2	17.8	7.8	5.6			
10	إدارة ضغوط العمل	ت	43	20	18	2	7	4.00	1.22	2
		%	47.8	22.2	20.0	2.2	7.8			
11	فهم أسس التعليم المفتوح، وأهدافه، وسماته، ومتطلباته	ت	36	27	15	6	6	3.90	1.20	6
		%	40.0	30.0	16.7	6.7	6.7			
12	المعرفة النظرية، والتطبيق العملي لأدوار عضو هيئة التدريس الجامعي	ت	32	33	13	6	6	3.88	1.17	8
		%	35.6	36.7	14.4	6.7	6.7			
	المتوسط* العام للمجال (5)									
								3.88	0.96	

ويدون تمتع عضو هيئة التدريس بمهارات التعلم الذاتي ووسائل تفعيلها يواجه صعوبات كثيرة في الوفاء بمتطلبات أدواره، وجاءت الحاجات التدريبية في مجال فنون التأثير واستخدام مهارات الإقناع و التعامل الإيجابي مع الآخرين (الزملاء والطلاب) في المرتبتين الرابعة والخامسة على الترتيب وذلك يمكن تفسيره بطبيعة المؤسسة التعليمية ونظامها وتعدد أدوار عضو هيئة التدريس والفئات المختلفة من المراجعين والطلاب .

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بمهارات التدريس الفعال؟**

قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد وهذا ما يوضحه جدول (7).

يتضح من جدول (6) أن المتوسط الحسابي للمجال ككل بلغ 3,88 ويشير إلى أن حاجة أعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات الشخصية مرتفع، وهذا يتفق مع ما توصلت له دراسة برهوم (2017)، ويتفق جزئياً مع ما توصلت له دراسة السديري وآخرون (2013) حيث جاءت درجة الاحتياج لأعضاء هيئة التدريس بين عالية ومتوسطة.

وباستعراض ترتيب الحاجات في مجال المهارات الشخصية جاءت مهارة تحليل المشكلات واتخاذ القرارات في الترتيب الأول وفي المرتبة الثانية جاءت الحاجة للتدريب على إدارة ضغوط العمل ويمكن ارجاع ذلك لطبيعة الجامعة العربية كجامعة مفتوحة تتعدد وتتداخل أدوار عضو هيئة التدريس ويترتب على ذلك أن يواجه تحيات ومشكلات لا بد له من التعامل معها واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الصحيح وان يمتلك المهارات والأساليب الفعالة لإدارة الضغوط والتعامل معها، أما امتلاك مهارات التعلم الذاتي فهي من أساسيات النظام التعليمي المفعّل بالجامعة العربية المفتوحة

## جدول (7)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال مهارات التدريس الفعال

م	المجال	مستوى الاحتياج						الانحراف المعياري	الترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً	المتوسط الحسابي		
13	تحديد النتائج المرغوبة من دراسة المقرر (نواتج التعلم)	ت	37	24	15	8	6	3.87	1.24
		%	41.1	26.7	16.7	8.9	6.7		
14	بناء وصياغة الأهداف التعليمية بجميع مستوياتها	ت	38	29	14	6	3	4.03	1.08
		%	42.2	32.2	15.6	6.7	3.3		
15	مهارات التخطيط للتدريس الفعال	ت	42	22	17	6	3	4.04	1.11
		%	46.7	24.4	18.9	6.7	3.3		
16	تصميم الأنشطة الاستكشافية لحاجات الطلاب وميولهم	ت	37	29	19	2	3	4.06	1.01
		%	41.1	32.2	21.1	2.2	3.3		
17	إثارة دافعية المتعلمين نحو التعلم، وتحفيزهم إيجابيا	ت	44	24	12	5	5	4.08	1.16
		%	48.9	26.7	13.3	5.6	5.6		
18	مهارة العرض الفعالة	ت	46	20	16	6	2	4.13	1.07
		%	51.1	22.2	17.8	6.7	2.2		
19	مهارات صياغة الأسئلة الصفية بأنواعها ومستوياتها وتوظيفها بفاعلية	ت	44	23	12	6	5	4.06	1.18
		%	48.9	25.6	13.3	6.7	5.6		
20	الاستخدام الوظيفي لتقنيات التعليم ووسائله	ت	42	24	14	6	4	4.04	1.14
		%	46.7	26.7	15.6	6.7	4.4		
21	حث الطلاب على المشاركة والتأمل في ممارستهم وأعمالهم	ت	38	27	17	5	3	4.02	1.07
		%	42.2	30.0	18.9	5.6	3.3		
22	توفير فرص التعلم التعاوني والمستقل داخل الفصل	ت	40	25	11	13	1	4.00	1.12
		%	44.4	27.8	12.2	14.4	1.1		
23	تنظيم بيئة التعلم، والإدارة الجيدة لوقت المحاضرة	ت	43	28	9	7	3	4.12	1.09
		%	47.8	31.1	10.0	7.8	3.3		
24	طرق التدريس الفعال واستراتيجياته	ت	43	25	13	6	3	4.10	1.09
		%	47.8	27.8	14.4	6.7	3.3		
25	التنوع في أساليب التقويم بما يناسب الموقف، وتشجيع المتعلمين على تقويم أنفسهم	ت	41	26	15	3	5	4.06	1.13
		%	45.6	28.9	16.7	3.3	5.6		
26	بناء الاختبارات التي تخاطب جميع مستويات التفكير	ت	40	26	15	5	4	4.03	1.12
		%	44.4	28.9	16.7	5.6	4.4		
	المتوسط * العام للمجال(5)								
								4.05	0.98

السديري (2013) ودراسة بن زروال (2016) ودراسة شرتيل (2016) وقد يعزى ذلك لاعتبارات متعددة أهمها أن التدريس وفاعلية التدريس من أهم الأدوار التي يكلف بها عضو هيئة

يتضح من جدول (7) أن المتوسط العام للمجال = 4,05 وهذا يدل على أن الحاجة التدريبية في مجال التدريس الفعال مرتفعة وهي في ذلك تتوافق مع دراسة برهوم (2017) ودراسة



عضو هيئة التدريس داخل الغرفة الصفية وخلال تقديم مادته، وكذلك فإن مانسبته 64.4% من عينة الدراسة من حملة الماجستير، وهم في الغالب من حديثي التخرج ومحدودي الخبرة ومعظمهم من تخصصات غير تربوية لم يسبق لهم تلقي معرفة نظرية وعملية في هذا الجانب يعزز مبررات هذا التوزيع.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: " ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني والتعليم المدمج؟"**

قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد (المجال) من أبعاد الاستبانة وهذا ما يوضحه جدول (8).

#### جدول (8)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج

م	المجال	مستوى الاحتياج					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً			
27	الاستخدام المتقن للبرمجيات (معالجة النصوص، الجداول الالكترونية،....)	ت	31	29	13	11	1.24	3.76	6
		%	34.4	32.2	14.4	12.2			
28	برامج البريد الالكتروني وبرامج تصفح الانترنت	ت	34	25	8	13	1.40	3.67	10
		%	37.8	27.8	8.9	14.4			
29	استخدام أجهزة العرض الملحقة بالحاسب الآلي (projector)	ت	37	23	14	6	1.34	3.79	5
		%	41.1	25.6	15.6	6.7			
30	استخدام السبورة الذكية والمنصة الالكترونية	ت	40	23	15	7	1.20	3.96	1
		%	44.4	25.6	16.7	7.8			
31	استخدام القاعات الدراسية الالكترونية	ت	34	24	15	5	1.38	3.70	7
		%	37.8	26.7	16.7	5.6			
32	بث المحاضرات عن بعد	ت	28	22	20	10	1.33	3.53	14
		%	31.1	24.4	22.2	11.1			

م	المجال	مستوى الاحتياج						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
33	استخدام المستودعات الرقمية، والوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بالمحتوى	ت	25	30	21	6	8	3.64	1.21	11
		%	27.8	33.3	23.3	6.7	8.9			
34	الاستخدام الفعال لنظام إدارة التعلم (LMS)	ت	48	16	12	2	12	3.96	1.41	1
		%	53.3	17.8	13.3	2.2	13.3			
35	الاستخدام الفعال لنظام معلومات الطالب (SIS)	ت	45	18	12	3	12	3.90	1.41	3
		%	50.0	20.0	13.3	3.3	13.3			
36	التعامل مع الفصول والمعامل الافتراضية	ت	31	28	15	4	12	3.69	1.35	8
		%	34.4	31.1	16.7	4.4	13.3			
37	استخدام مجموعات النقاش الإلكترونية (المنتديات الحوارية)، والنشر والتعليق	ت	28	24	22	7	9	3.61	1.28	12
		%	31.1	26.7	24.4	7.8	10.0			
38	عرض وتشغيل الملفات الصوتية والفيديو (YouTube)	ت	32	19	16	9	14	3.51	1.46	15
		%	35.6	21.1	17.8	10.0	15.6			
39	رفع وتحميل الملفات عبر الانترنت	ت	31	21	15	9	14	3.51	1.45	15
		%	34.4	23.3	16.7	10.0	15.6			
40	استخدام أنظمة الاختبارات المحوسبة	ت	33	22	18	8	9	3.69	1.32	8
		%	36.7	24.4	20.0	8.9	10.0			
41	اختيار طرق وأنشطة التعليم الالكتروني التي تحقق الأهداف	ت	32	27	19	8	4	3.83	1.14	4
		%	35.6	30.0	21.1	8.9	4.4			
42	تصميم العروض والبرامج التعليمية	ت	30	21	23	6	10	3.61	1.31	12
		%	33.3	23.3	25.6	6.7	11.1			
		المتوسط * العام للمجال(5)								
								3.71	1.07	

التدريبية في مجال في استخدام السبورة الذكية والمنصة الالكترونية والحاجات التدريبية لتفعيل واتقان استخدام نظام إدارة التعلم (LMS) جاءت في الترتيب الأول، وقد يرجع ذلك للأهمية المعلنة والمؤكد عليها والمتابعة من الجهات الأكاديمية والتي تؤثر سلباً وإيجاباً في تقارير الكفاءة لعضو هيئة التدريس وكذلك لقناعة أعضاء هيئة التدريس بضرورة الاستفادة القصوى من الإمكانيات الهائلة لنظام إدارة التعلم، أما بالنسبة للسبورة الذكية والمنصة الالكترونية فمهارات استخدامهما وتفعيلهما أساسية في بيئة التعلم الإلكترونية

بملاحظة جدول (8) يتبين أن المتوسط الحسابي العام للمجال = 3,71 مما يعني أن الحاجات التدريبية في جانب التعليم الالكتروني والتعليم المدمج عالية، في هذا اتفاق مع نتائج دراسة زرقان (2016)، ودراسة برهوم (2017)، ويرى الباحث أن هذا يتسق مع طبيعة الجامعة التي تتبنى هذا النمط من التعليم كخيار أساسي من خلال دمج التقنية مع التعليم لتعويض عن عدد اللقاءات المباشرة بين الطلاب والمحاضرين وكذلك كسبيل للانتقال إلى مجتمع المعرفة واقتصادها، وباستعراض ترتيب الفقرات نجد أن الحاجات

الخامس جاءت الحاجات التدريبية لاستخدام أجهزة العرض الملحق بالحاسوب (projector) للدور الهام والمؤثر لهذه الملحقات في تقديم العروض والنماذج والمواد التعليمية والتطور السريع في تقنيات العرض بما يتطلب استمرارية التدريب .

**النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: " ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بمهارات البحث العلمي؟ "**، تم حساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد وهذا ما يوضحه جدول (9).

#### جدول (9)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال

#### مهارات البحث العلمي

م	المجال	مستوى الاحتياج					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً			
43	الإلمام بأخلاقيات البحث، التوثيق، النشر العلمي	ت	32	26	17	10	5	3.78	1.21
		%			35.6	28.9	5.6		
44	إعداد وكتابة الخطة البحثية	ت	35	25	17	7	6	3.84	1.22
		%	38.9	27.8	18.9	7.8	6.7		
45	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية	ت	29	24	17	10	10	3.58	1.34
		%	32.2	26.7	18.9	11.1	11.1		
46	معرفة المصادر المناسبة للمعلومات، وطرق الوصول إليها، واستخدامها	ت	35	24	15	8	8	3.78	1.30
		%	38.9	26.7	16.7	8.9	8.9		
47	مناهج، ومنهجية البحث العلمي المناسبة للتخصص	ت	39	21	16	8	6	3.88	1.25
		%	43.3	23.3	17.8	8.9	6.7		
48	كتابة الأبحاث العلمية وفقاً لمعايير النشر الدولي (ISI)	ت	43	21	16	4	6	4.01	1.20
		%	47.8	23.3	17.8	4.4	6.7		
49	إدارة الوقت وتقدير قيمته في عمليات البحث العلمي	ت	40	23	19	4	4	4.01	1.12
		%	44.4	25.6	21.1	4.4	4.4		
50	المهارات الحاسوبية للبحث العلمي	ت	40	19	16	6	9	3.83	1.33
		%	44.4	21.1	17.8	6.7	10.0		
51	التدريب على استخراج الاستنتاجات، والتوصيات من الدراسة	ت	43	20	16	8	3	4.02	1.15
		%	47.8	22.2	17.8	8.9	3.3		
52	المعرفة بأسماء الدوريات العلمية المناسبة للتخصص وعناوينها، وإجراءات النشر فيها ومتطلباته	ت	39	21	17	6	7	3.88	1.26
		%	43.3	23.3	18.9	6.7	7.8		

م	المجال	مستوى الاحتياج					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم	
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
53	مهارات العمل ضمن فريق بحثي	ت	41	25	12	7	5	4.00	1.19	4
		%	45.6	27.8	13.3	7.8	5.6			
54	استخدام أسس الترجمة العلمية	ت	44	18	14	8	6	3.96	1.27	5
		%	48.9	20.0	15.6	8.9	6.7			
	المتوسط * العام للمجال									
								3.88	1.02	

العلمي، مهارة كتابة الأبحاث العلمية وفقاً لمعايير النشر الدولي (ISI)، مهارة مهارات العمل ضمن فريق بحثي، وأخيراً مهارة استخدام أسس الترجمة العلمية، وتقدم هذه المهارات في الترتيب يرجعه الباحث لكونها من المهارات الأساسية للباحثين المبتدئين كطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس من أصحاب الخبرات البحثية القليلة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي ينص على: " ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية؟"**، تم حساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد (المجال) من أبعاد الاستبانة وهذا ما يوضحه جدول (10).

بملاحظة جدول (9) نجد أن المتوسط العام لمجال البحث العلمي = 3,88 وهذا يدل على أن الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في هذا الجانب عالية، وبهذا تتفق الدراسة مع ما توصلت له دراسات سابقة منها دراسة السديري (2013) ودراسة شريثل (2016) ودراسة بهوم، وقد يعود ذلك لأسباب أهمها أن عدداً كبيراً من أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير والراغبين في التطوير والحصول على درجة الدكتوراه، وكذلك فإن الأعضاء من حملة الدكتوراه معظمهم من المراتب الأكاديمية أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وفي الطريق للترقية الأكاديمية مفتاحه البحث العلمي، ومن الأسباب أيضاً ما تتيحه الجامعة من إمكانيات لتمويل البحوث الفردية أو الجماعية، وبالنظر لترتيب الحاجات البحثية فقد جاءت في المراتب الخمس الأولى المهارات التالية بالترتيب المهارة للتدرب على استخراج الاستنتاجات، والتوصيات من الدراسة، مهارة إدارة الوقت وتقدير قيمته في عمليات البحث

#### جدول (10)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال المسؤولية المجتمعية

م	المجال	مستوى الاحتياج					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً			
55	تفعيل اتفاقيات الأبحاث المشتركة مع الأفراد والمؤسسات	26	28	17	11	8	1.27	3.59	11
		28.9	31.1	18.9	12.2	8.9			
56	إعداد وتنفيذ المبادرات لخدمة المجتمع	27	27	21	7	8	1.24	3.64	10
		30.0	30.0	23.3	7.8	8.9			
57	إدارة وقيادة مؤسسات المجتمع المدني	25	28	21	7	9	1.25	3.59	11
		27.8	31.1	23.3	7.8	10.0			
58	قيادة وإدارة العمل التطوعي	33	25	17	10	5	1.21	3.79	4
		36.7	27.8	18.9	11.1	5.6			

م	المجال	مستوى الاحتياج						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
59	تفعيل المشاركة الفعالة في أنشطة وفعاليات المجتمع المحلي	ت	31	26	21	5	7	3.77	1.21	6
		%	34.4	28.9	23.3	5.6	7.8			
60	تفعيل العلاقات مع القطاع الإنتاجي والمحلي وأرباب العمل	ت	32	26	15	11	6	3.74	1.25	8
		%	35.6	28.9	16.7	12.2	6.7			
61	إدارة وقيادة المشاريع البحثية المشتركة	ت	34	21	21	9	5	3.78	1.22	5
		%	37.8	23.3	23.3	10.0	5.6			
62	المساهمة الفاعلة في نشر ثقافة التعليم المستمر والتنمية المهنية	ت	38	21	19	6	6	3.88	1.23	1
		%	42.2	23.3	21.1	6.7	6.7			
63	استثمار وتوظيف إمكانيات ومرافق الجامعة لخدمة مجتمعها المحيط	ت	36	21	23	6	4	3.88	1.15	1
		%	40.0	23.3	25.6	6.7	4.4			
64	استثمار إمكانيات المجتمع المحلي وإمكانياته في خدمة عمليات التعليم الجامعي	ت	34	19	24	7	6	3.76	1.23	7
		%	37.8	21.1	26.7	7.8	6.7			
65	مهارات إدارة وتنظيم المناسبات الوطنية والاجتماعية	ت	31	22	24	8	5	3.73	1.19	9
		%	34.4	24.4	26.7	8.9	5.6			
66	مهارة تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة	ت	36	20	21	9	4	3.83	1.19	3
		%	40.0	22.2	23.3	10.0	4.4			
	المتوسط* العام للمجال(5)									
								3.75	1.08	

مهارات تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة، ومهارات العمل التطوعي وإدارته في الترتيب الرابع، ومهارات إدارة وقيادة المشاريع البحثية المشتركة في المستوى الخامس.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والذي ينص: " ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي؟"، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد وهذا ما يوضحه جدول (11).

بملاحظة جدول (10) نجد أن المتوسط العام للبعد = 3.75 وهذا يدل على أن الحاجة للتدريب في هذا البعد مرتفعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جزر (2016) ودراسة عباس (2016) وبملاحظة متوسطات الفقرات نجدها محصورة بين 3.59 و 3.88 وهذه تؤثر لارتفاع الحاجة التدريبية لجمع مهارات هذا المجال والباحث يعيد ذلك لإدراك ووعي أعضاء هيئة التدريس كطبقة طلابية بأهمية دورهم في جانب المسؤولية المجتمعية، ورغبتهم للمساهمة الفعالة في هذا الجانب، وقد جاءت مهارة في المساهمة في نشر ثقافة التنمية المهنية ومهارة استثمار وتوظيف إمكانيات الجامعة لخدمة مجتمعها المحيط في الترتيب الأول يليها في الترتيب الثالث

## جدول رقم (11)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي

م	المجال	مستوى الاحتياج					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم	
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
67	صياغة ومراجعة الرسالة، والغايات، والأهداف (للكلية - القسم)	ت	26	28	26	4	6	3.71	1.13	9
		%	28.9	31.1	28.9	4.4	6.7			
68	التخطيط والمتابعة لجودة البرامج الأكاديمية	ت	30	31	18	6	5	3.83	1.13	7
		%	33.3	34.4	20.0	6.7	5.6			
69	عمليات ضمان وتحسين الجودة، ونشر ثقافتها	ت	35	24	19	7	5	3.86	1.19	6
		%	38.9	26.7	21.1	7.8	5.6			
70	توصيف المقرر، وكتابة تقرير المقرر وفقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي	ت	40	22	16	6	6	3.93	1.23	3
		%	44.4	24.4	17.8	6.7	6.7			
71	جودة العمليات التدريسية والإدارية	ت	39	25	17	5	4	4.00	1.12	2
		%	43.3	27.8	18.9	5.6	4.4			
72	تهيئة وتوجيه الطلاب الجدد	ت	40	22	13	8	7	3.89	1.28	4
		%	44.4	24.4	14.4	8.9	7.8			
73	التخطيط المهني والتوجيه الوظيفي للطلاب	ت	35	28	16	3	8	3.88	1.23	5
		%	38.9	31.1	17.8	3.3	8.9			
74	استطلاع آراء الطلاب والاستفادة من النتائج	ت	33	25	18	5	9	3.76	1.28	8
		%	36.7	27.8	20.0	5.6	10.0			
75	التطوير والنمو الشخصي والمهني الدائم لعضو هيئة التدريس	ت	46	26	11	3	4	4.19	1.07	1
		%	51.1	28.9	12.2	3.3	4.4			
76	استخدام وتفعيل مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية	ت	30	23	24	4	9	3.68	1.26	10
		%	33.3	25.6	26.7	4.4	10.0			
	المتوسط * العام للمجال(5)									
								3.87	1.00	

الالتحاق بالبرامج التدريبية في هذا المجال، وباستعراض متوسطات الفقرات نجد أنها محصورة بين 3.71 و 4.19 وهذا يعني أن الحاجة للتدريب مرتفعة في جميع مهارات المحور، وقد جاءت الحاجة للتطور والنمو الشخصي والمهني في الترتيب الأول وهذا يبدو منطقياً في ظل رغبة أعضاء هيئة التدريس في امتلاك مهارات متقدمة في مجالات الجودة المختلفة وما تقدمه لهم من قيمة مضافة، وقد جاءت مهارات جودة العمليات التدريسية والإدارية في المرتبة الثانية وهذا أيضاً تسق مع أهمية محور التعليم والتعلم في عمليات منح

يظهر من جدول (11) أن قيمة المتوسط العام للمجال = 3.87 وهي تدل على أن تقدير أفراد العينة للحاجات التدريبية في هذا المجال مرتفعة، وهذا المحور اتفقت النتائج مع دراسة جزر (2016)، وهذا يبدو منطقياً ومتفق مع توجهات الجامعة على الحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من الهيئة الوطنية في المملكة والاستمرار في الحصول على اعتماد الجامعة المفتوحة في بريطانيا، كما أن ثقافة الجودة التي تؤكد عليها الجامعات في كل العالم تدعم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالاهتمام والحرص على

أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة على تفعيل الارشاد والتوجيه الطلابي في جميع جوانبه الأكاديمية والمهنية .

**النتائج المتعلقة بالسؤال السابع والذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية المتعلقة بالمهارات الإدارية والقيادية؟**، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف المعياري وعين ترتيب كل عبارة من عبارات هذا البعد وهذا ما يوضحه جدول (12).

### جدول رقم (12)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مستوى احتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإدارية والقيادية

م	المجال	مستوى الاحتياج					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً				
77	تحديد المشكلات، والتفاعل الإيجابي معها	ت	34	28	15	5	8	3.83	1.25	6
		%	37.8	31.1	16.7	5.6	8.9			
78	بناء منظومة الأهداف بمستوياتها المختلفة	ت	31	31	16	7	5	3.84	1.15	4
		%	34.4	34.4	17.8	7.8	5.6			
79	إدارة المعلومات	ت	30	30	15	7	8	3.74	1.25	8
		%	33.3	33.3	16.7	7.8	8.9			
80	إدارة الأزمات، واتخاذ القرارات بموضوعية	ت	32	32	16	4	6	3.89	1.15	3
		%	35.6	35.6	17.8	4.4	6.7			
81	قبول الآخرين، وإنسانية العلاقات	ت	34	27	17	5	7	3.84	1.22	4
		%	37.8	30.0	18.9	5.6	7.8			
82	المشاركة الفعالة في اللجان والمجالس المختلفة	ت	28	29	22	4	7	3.74	1.18	8
		%	31.1	32.2	24.4	4.4	7.8			
83	إدارة وتنظيم الاجتماعات	ت	28	30	19	6	7	3.73	1.20	10
		%	31.1	33.3	21.1	6.7	7.8			
84	مهرة كتابة المحاضر والتقارير	ت	32	30	15	5	8	3.81	1.24	7
		%	35.6	33.3	16.7	5.6	8.9			
85	مهارة القيادة الفعالة	ت	37	29	16	3	5	4.00	1.11	1
		%	41.1	32.2	17.8	3.3	5.6			
86	معرفة وتطبيق الأنظمة الإدارية واللوائح التنظيمية والمالية للجامعة	ت	41	19	16	8	6	3.90	1.26	2
		%	45.6	21.1	17.8	8.9	6.7			
		المتوسط * العام للمجال								
								3.83	1.04	

دراسات السديري (2013) وزرقان (2016) وبرهوم (2017)، وقد يرجع ذلك للتغيرات الإدارية التي تشهدها الجامعة ومحاولات التطوير وإعادة الهيكلة وما يرافق ذلك من توفر

الاعتماد وما توليه الجامعة من تركيز وعناية لهذا الجانب، أما المرتبة الثالثة فحازتها الحاجة التدريبية لمهارات توصيف المقرر، وكتابة تقرير المقرر وفقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي ويعزو الباحث ذلك لأن هذه المهارات مطلوبة بشكل دوري (فصلياً أو سنوياً) من أعضاء هيئة التدريس، كما جاء في المرتبتين الرابعة والخامسة المهارات في جانب تهيئة وتوجيه الطلاب الجدد ومهارات التخطيط المهني والتوجيه الوظيفي للطلاب ويمكن ارجاع ذلك لحرص

يشير جدول (12) أن المتوسط العام للمجال = 3,83 وهذا يعني أن الحاجات التدريبية في مجال المهارات الإدارية والقيادية مرتفعة بشكل عام، وفي هذه النتيجة اتفاق مع

النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول احتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالملكة العربية السعودية تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة: (الجنس - نوع التفرغ - عدد سنوات الخبرة)

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة: (الجنس - نوع التفرغ). واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف متغير الدراسة (عدد سنوات الخبرة)، والجدول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

أولاً: الفروق باختلاف نوع الجنس (ذكر، أنثى)

جدول رقم (13)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية باختلاف نوع العينة

المجال	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
المهارات الشخصية	ذكر	51	3.92	0.87	0.40	0.691	غير دالة
	أنثى	39	3.83	1.07			
مهارات التدريس الفعال	ذكر	51	4.04	0.95	0.11	0.916	غير دالة
	أنثى	39	4.06	1.02			
مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	ذكر	51	3.84	0.96	1.33	0.189	غير دالة
	أنثى	39	3.53	1.19			
مهارات البحث العلمي	ذكر	51	3.96	0.93	0.87	0.387	غير دالة
	أنثى	39	3.77	1.13			
مهارات المسؤولية المجتمعية	ذكر	51	3.69	1.06	0.58	0.561	غير دالة
	أنثى	39	3.82	1.13			
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	ذكر	51	3.89	1.00	0.17	0.864	غير دالة
	أنثى	39	3.85	1.02			
المهارات الإدارية والقيادية	ذكر	51	3.91	0.93	0.74	0.462	غير دالة
	أنثى	39	3.74	1.18			
الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية	ذكر	51	3.89	0.83	0.50	0.617	غير دالة
	أنثى	39	3.80	0.97			

مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية في تلك

الفرص أمام الكثيرين للتقدم نحو المناصب والمهام الإدارية والقيادية، ومما لا شك فيه أن التدريب في هذا الجانب يساعد على بلوغ هذه الغاية بشكل كبير، أما على صعيد فقرات هذا المجال فكانت المتوسطات محصورة بين 3,73 و 4,00 وهذا يدل على الحاجة التدريبية لجميع الفقرات تقع في مستوى مرتفع وقد جاءت الحاجة التدريبية على مهارات القيادة في الترتيب الأول، والحاجة لمعرفة وتطبيق الأنظمة الإدارية واللوائح التنظيمية والمالية للجامعة في الترتيب الثاني، أما الترتيب الثالث فكان لمهارات إدارة الأزمات واتخاذ القرارات بموضوعية، المرتبة الرابعة وقعت فيها مهارات بناء منظومات الأهداف ومهارات قبول الآخرين وإنسانية العلاقات مع الآخرين، وهي من أهم المهارات اللازمة للشخصية القيادية ولشاغلي الواقع الإدارية والقيادية بكل مستوياتها (القسم، الكلية، الجامعة).

يتضح من جدول (13) أن قيم (ت) غير دالة في جميع مجالات الدراسة، وفي الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية،



المجالات، تعود لاختلاف نوع العينة، وهذه نتيجة مطابقة لما توصلت له دراسة السديري (2013) ودراسة برهوم (2017)، والدراسة ترجع ذلك للتشابه بين أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأن مجالات التنمية والتطور متاحة للجميع دون اعتبار للجنس.

ثانياً: الفروق باختلاف التفرغ (كلي، جزئي)

#### جدول (14)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية باختلاف نوع التفرغ

المجال	نوع التفرغ	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
المهارات الشخصية	كلي	62	3.91	1.02	0.44	0.661	غير دالة
	جزئي	28	3.81	0.81			
مهارات التدريس الفعال	كلي	62	4.09	0.99	0.70	0.487	غير دالة
	جزئي	28	3.94	0.95			
مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	كلي	62	3.67	1.13	0.48	0.636	غير دالة
	جزئي	28	3.79	0.96			
مهارات البحث العلمي	كلي	62	3.89	1.05	0.11	0.914	غير دالة
	جزئي	28	3.86	0.98			
مهارات المسؤولية المجتمعية	كلي	62	3.78	1.11	0.41	0.685	غير دالة
	جزئي	28	3.68	1.04			
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	كلي	62	3.95	1.02	1.07	0.286	غير دالة
	جزئي	28	3.70	0.96			
المهارات الإدارية والقيادية	كلي	62	3.90	1.08	0.82	0.414	غير دالة
	جزئي	28	3.70	0.96			
الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية	كلي	62	3.88	0.93	0.42	0.674	غير دالة
	جزئي	28	3.79	0.81			

هذه الثقافة والتأكيد عليها، كما يمكن أخذ الاختلافات بين نظام الجامعة العربية المفتوحة واعتمادها على نظام التعليم والتعلم المدمج كدافع قوي لأعضاء هيئة التدريس سواء كانوا متفرغين أو متعاونين للتدريب واكتساب الخبرات المطلوبة للعمل والإبداع في بيئة التعلم الإلكتروني السائدة في الجامعة.

يتضح من جدول (14) أن قيم (ت) غير دالة في جميع مجالات الدراسة وفي الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية في تلك المجالات، تعود لاختلاف نوع تفرغ أفراد العينة، ويمكن ارجاع ذلك لانتشار ثقافة التنمية المهنية والتعليم المستمر عند جميع أعضاء هيئة التدريس ومحاولة جميع الجامعات لتعميم

## ثالثاً: الفروق باختلاف الخبرة

## جدول (15)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات  
عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية باختلاف عدد سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
المهارات الشخصية	بين المجموعات	1.63	2	0.82	0.89	0.414	غير دالة
	داخل المجموعات	79.73	87	0.92			
مهارات التدريس الفعال	بين المجموعات	2.08	2	1.04	1.09	0.340	غير دالة
	داخل المجموعات	82.76	87	0.95			
مهارات التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	بين المجموعات	3.15	2	1.58	1.38	0.258	غير دالة
	داخل المجموعات	99.63	87	1.15			
مهارات البحث العلمي	بين المجموعات	4.38	2	2.19	2.15	0.122	غير دالة
	داخل المجموعات	88.40	87	1.02			
مهارات المسؤولية المجتمعية	بين المجموعات	2.90	2	1.45	1.24	0.295	غير دالة
	داخل المجموعات	101.72	87	1.17			
مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي	بين المجموعات	1.51	2	0.75	0.75	0.477	غير دالة
	داخل المجموعات	87.87	87	1.01			
المهارات الإدارية والقيادية	بين المجموعات	3.65	2	1.83	1.71	0.187	غير دالة
	داخل المجموعات	93.03	87	1.07			
الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	2.39	2	1.19	1.52	0.224	غير دالة
	داخل المجموعات	68.15	87	0.78			

ذلك من ارتفاع الحاجات التدريبية لهذه الشريحة الكبيرة من أعضاء هيئة التدريس.

## التوصيات:

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بما يلي:

1- الاهتمام بنشر ثقافة التنمية المهنية والتعليم المستمرين أعضاء هيئة التدريس

2- إنشاء وحدة إدارية مستقلة تسمى وحدة تحسين الأداء تهيم بالتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس والإداريين

3- الاستفادة الفورية من نتائج الدراسة بعمل برنامج تدريبي شامل لأعضاء هيئة التدريس يغطي الاحتياجات الأكثر احتياجاً (الاحتياجات الخمس الأعلى ترتيباً في جميع مجالات الدراسة).

4- جعل التدريب (خاصة الدورات الاحترافية) عنصراً من عناصر التعاقد أو الاستمرار في التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس

يتضح من جدول (15) أن قيم (ف) غير دالة في جميع مجالات الدراسة، وفي الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية في تلك المجالات، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة، متفقة فيما توصلت له مع دراسة العتيبي (2015) وبرهوم (2017) وهذا يمكن تفسيره في ضوء تميز واختلاف بيئة الجامعة العربية المفتوحة، وتقود نظامها بالاعتماد الكامل على نظم التعلم الإلكتروني والمدمج، وتفعيل نظام إدارة التعلم (LMS)، وتعدد المهمات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس في الجوانب الأكاديمية والإدارية والإرشاد الطلابي مما يجعل التدريب والتعليم المستمر ضرورة، وكذلك وجود نسبة كبيرة من حملة درجة الماجستير بين أعضاء هيئة التدريس بما يعنيه ذلك من حداثة السن وتدني مستوى الخبرات وما يترتب على

تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم - المجلة التربوية  
- الكويت - مج 25 - ع 100.

الزيايدي، عادل (2006): إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة  
عين شمس

الصيرفي، محمد (2009): كيف تحفز مروؤسيك، مؤسسة  
حورس الدولية

درة، عبدالباري. (1991م). تحديد الاحتياجات التدريبية:  
إطار نظري ومقترحات للتطوير، رسالة المعلم - الأردن  
مج 32 - ع 12.

الدeshان، جمال علي خليل، الاحتياجات التدريبية،  
مفهومها أهميتها، أساليب تحديدها، دراسات عربية  
في التربية وعلم النفس - السعودية - 2017.

الدوغان، خالد محمد. (2010). متطلبات جودة الأستاذ  
الجامعي: المؤتمر العربي الثالث للجامعات العربية -  
التحديات والأفاق - شرم الشيخ - مصر.

برهوم، أحمد حمدان. (2017). الاحتياجات التدريبية  
لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية،  
الجامعة الإسلامية دراسة حالة - مجلة العلوم النفسية  
والتربوية - الجامعة الإسلامية بغزة - مج 25 - ع 4.

زرقان، ليلي. (2016). برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة  
التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية  
ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف  
بالجزائر، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم  
العالي - اليمن - مج 9 - ع 25.

سالم، أحمد عبد العظيم. (2015). تحديد الاحتياجات  
التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية  
بالمدينة المنورة: دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية  
- مصر، مج 15 - ع 91.

سعيد، محمد وعثمان، إبراهيم عثمان. (2014). الاحتياجات  
أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعات  
السودان في ضوء معايير أدود ديمنج للجودة: دراسة  
حالة كليات التربية - جامعة الخرطوم - المجلة  
العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي - اليمن -  
مج 7 - ع 15.

السيد، محمود. (2007). الاتجاهات المعاصرة في تحديد  
الاحتياجات التدريبية، ملتقى الاتجاهات المعاصرة في

5-إعادة دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس  
بشكل دوري لأن الاحتياجات التدريبية متغيرة.

6-تحديد ميزانيات كافية للبرامج التدريبية، وزيادتها سنويا  
لتخدم التطور، والزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس.

المراجع:

أولا:المراجع العربية:

أبو النصر، مدحت (2009): مراحل العملية التدريبية  
(تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية)، المجموعة  
العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

أبو نمر، محمد سين والحديدي، محمود عبد الرحمن.  
(2009). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئات التدريس  
بكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة  
- دراسات - العلوم التربوية، الأردن، مج 36 ملحق.

الأحمد، خالد طه، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب،  
دار الكتاب الجامعي، ط1، مصر.

إدارة الشؤون الأكاديمية: حقيبة إرشادية للشؤون الأكاديمية  
(مستعدة من لوائح وقرارات الجامعة) -إدارة الشؤون  
الأكاديمية في الجامعة العربية المفتوحة -السعودية -  
2016م.

البردي، عبد العزيز : الاحتياجات التدريبية في مجال التقنيات  
التربوية للمشرفين التربويين بمحافظة الطائف  
التعليمية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى،  
رسالة دكتوراه، 2008، ص 135.

الحولي، عليان عبد الله. (2004). تصور مقترح لتحسين  
جودة التعليم الجامعي الفلسطيني، ورقة عمل أعدت  
لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي  
عقدته برنامج التربية دائرة ضبط النوعية في جامعة  
القدس المفتوحة - رام الله

الخطيب، علي يوسف. (1995). تقدير الاحتياجات  
التدريبية للمشرفين التربويين في بعض مديريات  
التربية والتعليم لمحافظة أريد وعجلوبة والبلقاء،  
رسالة ماجستير، كلية التربية، أريد، 1995، ص 37.

الخطيب، لطفي محمد سعيد وإسماعيل، سامح خميس.  
(2011). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة  
التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات

معوض، صلاح الدين إبراهيم ورزق، حنان عبد الحليم. (2001). الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق. المكتبة العلمية الحديثة، المنصورة - مصر ص 208.

ملحم، سامي. (2000). مناهج البحث في التربية النفسية. (ط1). دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

الناقة، محمود كامل. (2007). معايير جودة الأصالة والمعاصرة للتدريس -دراسة نظرية- المؤتمر العلمي الثامن للتربية -جامعة الفيوم- مج 8.

ندى، يحيى محمد. (2013). الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين - مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية- فلسطين - مج 1-ع 3.

نصراوي، صباح وابن زروال، فتحية. (2016). الاحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعات الجزائرية المطبقة للنظام المطور (LMD) (ليسانس-ماجستير - دكتوراه) دراسة ميدانية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي - المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - اليمن - مج 9-ع 23.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية

AKullu, E. B, Opolot – Okurut, C. and Ssentamu, N. (2014) . Addressing Pedagogical Training Needs of Teaching Staff: Lessons from Makerere University short professional

Modebelu, M. Adanama, D. Nnennaya, K & Ada, I. (2013). Knowledge and Learning Management (KALM) for Enhancing Graduates, The International Conference on E-Learning in the workplace 2013 .

Needs Assessment: A must for developing an effective Training program, (2002).

Sahu, R, K. (2005) Training for Development- all you need to know, Anurag Jain , New Delhi.

تحديد الاحتياجات التدريبية، شرم الشيخ، مصر، 28 يناير - 1 فبراير.

شريتل، نبيلة بلعيد. (2015). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته، المجلة العلمية لكلية التربية - كلية التربية - جامعة مصراته - ليبيا - س 2-ع 3.

الصغير، إبراهيم بن صالح. (2010). تقويم جودة الأداء وإصلاح الجامعات: المؤتمر العربي الثالث للجامعات العربية - التحديات والأفاق - شرم الشيخ - مصر.

العتيبي، سارة بنت بدر. (2015). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - المجلة التربوية الدولية المتخصصة - الأردن - مج 4-ع 6.

العرفي، أشواق بنت سعد. (2016). الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم - مجلة البحث العلمي في التربية - مصر - ع 17-ج 5.

العمري، عبد الله مفلح وطناش، سلامة يوسف. (2007). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس - ع 13-ج 2.

العنزي، سعود عيد. (2010). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم - مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس - ع 109-ج 2.

عوض الله، عصام الدين بريز أدم. (2010). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: المشكلات والحلول، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية- السودان - ع 7.

محمد، أشرف السعيد والفقهي، محمد هادي. (2015). تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء متطلبات معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط - مصر - مج 31-ع 4-ج 1.