

## نحو ممارسات تعليمية تعليمية ذات جودة عالية ومتميزة للكادر الأكاديمي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

د. عمر بن محمد معمر<sup>(١)</sup> ود. أسماء راضي خنفر<sup>(٢)</sup>

(١) أستاذ مشارك، كلية التربية، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، [arkhanfar@iau.edu.sa](mailto:arkhanfar@iau.edu.sa)

(٢) أستاذ مشارك، عمادة تطوير التعليم الجامعي، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

قدم للنشر بتاريخ ٢٠٢٠/٠٣/٣١ م - قبل للنشر بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/١٩ م

**المستخلص:** يتجه التعليم العالي السعودي نحو التميز وضمان الجودة؛ استجابة للتغيرات العالمية السريعة وحاجة السوق. هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المحاور التسعة التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم، كما سعت إلى معرفة إمكانية اختلاف هذه الاحتياجات التدريبية تبعاً لاختلاف كل من المتغيرات: الجنس، الدرجة العلمية، عام التسجيل، باستخدام المنهج الوصفي المسحي. بلغت العينة المختارة (1728) عضواً وبنسبة (٥٠,٣%) من المجتمع الأصلي، تكونت أداة الدراسة من (٤٦) فقرة موزعة على تسعة مجالات، تم التحقق من صدقها وثباتها. استخدم الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، وباستخدام تطبيق حزم البرامج الإحصائية (SPSS) تم تحليل البيانات. أظهرت الدراسة نتائج أهمها: أنه يوجد احتياج لأعضاء هيئة التدريس للتدريب في جميع محاور الدراسة، أكبرها في (تصميم المناهج)، وأقلها في (التنمية المهنية الأخلاقية) - كما وجدت فروق دالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في درجة تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث في المحاور الآتية: (تصميم المنهج، نظريات التعلم، تقنيات التعليم).

**الكلمات المفتاحية:** التدريب، تطوير أعضاء هيئة التدريس، التعليم العالي السعودي، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، كفايات تدريسية

## Towards Excellent and Quality Teaching and Learning Practices for Faculty members in Imam Abdulrahman Bin Faisal University

Dr. Omar Mohammed Muammar<sup>(1)</sup> & Dr. asmaa Rady khanfar<sup>(2)</sup>

(1) Associate Professor, College of Education, Imam Abdulrahman bin Faisal University, [arkhanfar@iau.edu.sa](mailto:arkhanfar@iau.edu.sa)

(2) Associate Professor, Deanship of University Education Development, Imam Abdulrahman bin Faisal University

**Abstract:** The higher education in Saudi Arabia is moving towards excellence and quality assurance responding to the fast changing in global and market needs. This study examined the educational needs for faculty members in a higher education at a public university in Saudi Arabia. Participant institute (N = 1728). data were analyzed over a five-year period using statistical analyses (t-test & ANOVA procedures) of nine essential core competencies in teaching and learning. A scale consisted of 46-item in nine competencies was validated and used. The results showed statistically significant needs in all nine competencies with various degrees of priorities. Also gender difference was found favoring females in three areas: curriculum design, learning theories, & educational technology. The results also showed that the needs for continuous education is more urgent for those with less experience in academia and low in academic rank. Recommendations and implications for future faculty education were discussed.

**Key words:** competencies, faculty development, higher education, Training, Saudi Arabia

### CITATION:

Muammar, O; khanfar, A (2021). Towards Excellent and Quality Teaching and Learning Practices for Faculty members in Imam Abdulrahman Bin Faisal University, Journal of Umm Al-Qura University for Educational and Psychological Sciences, Vol (13), No (2)

للاستشهاد من البحث  
معمر، عمر؛ خنفر، أسماء (٢٠٢١). نحو ممارسات تعليمية تعليمية ذات جودة عالية  
ومتميزة للكادر الأكاديمي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة جامعة أم  
القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٣)، العدد (٢)

## مقدمة:

إن اهتمام الجامعات السعودية بتدريب أعضاء هيئة التدريس يمثل عاملاً رئيساً في تطوير وتنمية مدخلات الجامعة؛ الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات (التوحيدي، ٢٠١٧)؛ وأصبح التدريب محوراً رئيساً تستخدمه في التغيير والإصلاح الذي تنشده الجامعات إحدائه (ربابعة، ٢٠١٧). وحيث أن الاحتياجات التدريبية هي الفجوة بين كفايات المتدربين الفعلية، وما يجب أن تكون عليه كفاءتهم بعد التدريب، فإن تحديدها يعد نقطة البداية في العملية التدريبية لتحقيق الغاية المرجوة من التدريب (الطيب، ٢٠١٥)

ونظراً لسرعة التغيرات من حولنا وخاصة متطلبات سوق العمل من رأس المال البشري؛ فإن التطوير المطلوب من التدريب يجب أن يكون مواكباً لهذه التغيرات، مرناً مستمراً، وفي كل جوانب العملية التعليمية التعلمية وأهمها عضو هيئة التدريس؛ ما يستدعي تحديد الاحتياجات التدريبية له؛ ففاعلية أي برنامج تدريبي تزداد كلما زادت الحاجة إليه وكلما كانت أهدافه قائمة على سد تلك الاحتياجات (سرحان، ٢٠١٧). وتتباين مؤسسات التعليم الجامعي في البرامج التدريبية التي تقدمها، فمنها ما يوجه لتنمية مهارات التعليم والتعلم والتقييم لدى الأعضاء، ومنها ما يسعى لدعم مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا والتقنية في التعليم، وأخرى تدعم الجانب البحثي لديهم (السديري، ٢٠١٢). ومهما كان هذا الاختلاف، فالجميع يسعى لرفع الكفاءة الداخلية والخارجية لمنظومة التعليم الجامعي؛ إذ أن التدريب أصبح مطلباً أساسياً لأي منظمة، يسعى من خلاله إلى رفع كفاءة رأس المال البشري ودفع عجلة التنمية والاقتصاد؛ ولذلك فقد توجهت مشكلة الدراسة الحالية للبحث عن تحديد أهم الممارسات التعليمية التعلمية ذات الجودة العالية اللازمة للكادر الأكاديمي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من خلال الكشف عن الاحتياجات الفعلية والمستجدة لأعضائها.

## مشكلة الدراسة:

إن الكشف عن الحاجات التدريبية للقطاعات التي يستهدفها أي تدريب يعد من أهم عوامل نجاح التدريب ويسهم إسهاماً بالغاً في تحقيق أهدافه (التوحيدي، ٢٠١٧)، وبما أن التدريب أصبح يشكل مطلباً رئيساً لمواكبة التغيرات السريعة في كل مجالات الحياة، فإنه يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ لما لهم من بالغ الأثر في تنمية وبناء الأجيال (برهوم، ٢٠١٧). وقد أشار لويس (Lewis, 1996) إلى ثلاثة محاور رئيسة يطورها التدريب وهي التطوير الشخصي، التطوير التدريسي، والتطوير المؤسسي، وقد بينت نتائج العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في المجال التدريسي كانت بدرجة عالية (التوحيدي، ٢٠١٨؛ برهوم، ٢٠١٧، عبد الرحمن، ٢٠١٩؛ جزر، ٢٠١٦؛ Behar-Horenstein, AL- Hattami, Muammar, and Elmahdi, 2013؛ العيصمي، ٢٠١٦؛ Rocca, & et al, 2014؛ Abouelenein, 2016)، كما أظهرت نتائج بعض الدراسات كدراسة روكا وستيفن (Rocca, & Steven, 2010)، ودراسة إزات، أوكروت وسينتامو (Ezati, Opolot-Okurut, and Ssentamu, 2014)، أن المجالات ذات الأولوية في الاحتياج للتدريب من المجالات التعليمية كاستخدام طرق تدريس بديلة، تقييم فعال لتعلم الطلاب، أساليب اكتشاف التعلم، إدارة الصفوف الكبيرة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم هي من أهم الاحتياجات التدريبية للأعضاء. وفيما يخص مجتمع الدراسة الحالية، أكدت دراسة معمر والكثيري (Muammar and Alkathiri, 2021) حول تدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، أهمية بعدين أساسيين في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن برامج التطوير والتدريب، وهما ماذا يقدم للأعضاء؟ وكيف يقدم؟ إذ يسهم هذان البعدان في التعبير عما يقارب ال

(٧٠%) من مستوى الرضا لديهم (Muammar and Alkathiri, 2021) وتشير نتائج هذه الدراسة- في ظل غياب سياسات ملزمة لأعضاء هيئة التدريس لحضور الدورات التدريبية- إلى أن تقدير الاحتياجات الفعلية للتدريب يعتبر العامل الأهم لضمان الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة وخصوصاً أن هذه الحاجات متغيرة تبعاً لطبيعة ثقافة المؤسسة ومستوى جاهزيتها، فمن غير المنطقي تقديم برامج تدريبية لا تلي الاحتياجات الفعلية والأنية للمجتمع المستهدف. ويولي ذلك العامل كيفية تقديم هذه البرامج التدريبية ومدى ملائمة طرق ووسائل تقديمها لطبيعة المجتمع المستهدف وفق العوامل الطرفية للمجتمع وأولوياته المرتبطة بتوجهات وأهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية، ونتائج تقارير الجودة، والاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تقود هذه العوامل طبيعة التدريب وتحدد نطاقه وأولوياته.

### تساؤلات الدراسة

عظفاً على ما سبق، ولأهمية معرفة الاحتياجات التدريبية المتغيرة لأعضاء هيئة التدريس في الإعداد للبرامج التدريبية التي تلي تلك الاحتياجات؛ جاءت الدراسة الحالية لتركز على التطوير التدريسي للأعضاء، لذا فقد تمحورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات التسعة التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس السابق السؤالان الفرعيان:

- هل توجد فروق في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في درجة تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في المجالات التسعة ووفقاً لمتغيري الجنس، الدرجة العلمية؟

- هل توجد فروق تطويرية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير عام جمع البيانات؟

### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تناوله، والذي غدا مطلباً رئيساً في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها، إضافة إلى أن الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يساعد: المسؤولين عن إعداد البرامج التدريبية في تطوير البرامج التدريبية المطلوبة وفقاً لحاجات الأعضاء؛ لتحقيق الأهداف المرجوة، والجهات المسؤولة في تقديم الدعم اللازم لتنفيذ هذه البرامج وتعميمها، الكليات على اختيار ما يناسب أعضاءها من البرامج التدريبية على اختلاف تخصصاتهم وخبراتهم ودرجاتهم العلمية، كما يوجه متخذي القرار حول أولوية البرامج التدريبية التي يجب التركيز عليها، بالإضافة إلى معرفة مستوى الاتقان والحاجة المتغيرة من التدريب، والتي تعكس إلى مدى كبير أبرز التحديات التي يواجهها الأستاذ في العملية التعليمية.

### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات التسعة التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم، كما تهدف إلى معرفة امكانية اختلاف هذه الاحتياجات التدريبية تبعاً لاختلاف كل من المتغيرات: الجنس، الدرجة العلمية، عام أو سنة جمع البيانات نظراً لطبيعة الحاجات المتغيرة للمجتمع.

### حدود الدراسة:

الحدود الزمانية والمكانية: اقتصرَت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في الفترة ما بين (٢٠١٤ - ٢٠١٨)، وشملت على جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ممن يمارسون عملية التدريس، وكان لهم رغبة في المشاركة في برنامج الكفايات الأساسية الذي تقدمه الجامعة لمنسوبيها.

الحدود الموضوعية: اقتضت حدود الدراسة الموضوعية على تحديد الاحتياجات التدريبية في المجالات التدريسية التسعة التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

### مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة المصطلحات التالية والتي يمكن تعريفها كالآتي:

التدريب: "عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لدى الفرد من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يسهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة إنتاجية المؤسسة" (أبو النصر، ٢٠٠٩، ٢٠). وتعرفه الدراسة إجرائياً: التدريب الفعلي الذي قدمته عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لأعضاء هيئة التدريس من خلال برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي خلال الفترة بين (2018-2014).

الاحتياجات التدريبية: "هي مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المحددة التي يحتاجها عضو هيئة التدريس من أجل أداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية" (السديري وآخرون، ٢٠١٢، ٥٣). وتعرفه الدراسة إجرائياً: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها الأستاذ الجامعي في المجالات التسعة التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي وهي: نظريات التعليم، تصميم المنهج، استراتيجيات التدريس، دعم التنوع في التعليم الجامعي، تهيئة بيئة فعالة في التعلم، استخدام التكنولوجيا في التعليم، التقويم والتغذية الراجعة، دعم الطلاب، التنمية المهنية والأخلاقية.

عضو هيئة التدريس إجرائياً: كل أستاذ يدرّس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل برتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### أولاً: التدريب أهدافه والحاجة إليه

التدريب: "هو نشاط مخطط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر لبلوغ أهدافهم وأهداف المؤسسة بأعلى كفاءة ممكنة" (الفقيهي، وأرحومة، ٢٠١٦، ٢١٢)، كما عرفه الأسنوي والسيد (35, ٢٠٢٠) بأنه: "عملية تطوير منظمة تتضمن إجراءات مؤسسية مخططة تهدف إلى تعظيم وتقوية التعليم في جميع المستويات المؤسسية وبخاصة الفرد والجماعة والمنظمة ككل للارتقاء بالكفاءات المعرفية والمهارية والاتجاهية والسلوكية فيها للوصول إلى درجات أعلى من الكفاءة والفاعلية للمنظمات وتحقيق أهدافها"، فما يضيفه التدريب للأفراد من معارف ومهارات وقدرات إنما يعزز ثقة الفرد بنفسه، ويزيد من إنتاجيته، ويضمن له التنافس والبقاء؛ ولذلك فإن نجاح أي تدريب يقاس بدقة التحديد المسبق للاحتياجات التدريبية، التي تساعد في التعرف على مدخلات ومخرجات عملية التدريب ذات التغير المستمر والتطور الدائم والمرتبطة بتغير الظروف المحيطة (أبو غليون، ٢٠١٠)، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر الخطوة الأولى لرفع كفاءة رأس المال البشري.

ويهدف التدريب إلى الحد من الأخطاء وتقليل الفاقد والاستفادة القصوى من القوى العاملة والأدوات والأجهزة المتاحة، بالإضافة إلى مساعدة الموظفين في فهم أهداف المؤسسة التي يعملون بها، وإدراك العلاقة بين عملهم وعمل الآخرين من حولهم (المعراج، ٢٠٢٠)، كذلك من أهم أهداف التدريب تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والقيم التي تمكنهم من أداء أدوارهم بكفاءة، وإتاحة الفرصة لهم لاختبار النظرية في الميدان، وتزداد الحاجة إلى التدريب كأداة لتنمية المؤسسات، ووسيلة لتحقيق الكفاية والكفاءة في الأداء والإنتاج، فكلما زاد حجم التغير التقني والانفجار المعرفي، كلما زادت التحديات المرتبطة برفع كفاءة

المنظومة، وبالتالي الحاجة إلى تعديل الأفكار وتغيير السلوك والأساليب، بما يستجيب للحاجة المتغيرة للسوق. وتبرز الحاجة للتدريب أثناء الخدمة من خلال حاجة المتدربين إلى تنمية روح الانتماء للمؤسسة، والاطلاع على كل ما هو جديد في المهنة، واكتساب البصيرة في مواجهة التحديات المتغيرة والمختلفة وحل المشكلات التي تواجههم في العمل (الفقهي وأرحومة، ٢٠١٦).

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية: تناولت الدراسات أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية واعتبرتها

نقطة الانطلاق التي يعتمد عليها التدريب في معرفة النقص المطلوب تعويضه، والفئات المستهدفة، ونوع التدريب المطلوب، ومن خلال الدقة المتناهية في جمع وتحليل البيانات والمعلومات يتم خفض النفقات وتقليل الهدر، وبذا فإنها تمثل عاملاً رئيساً في توجيه الإمكانيات المتاحة للاتجاه السليم، وتعد مؤشراً قوياً على نجاح البرامج التدريبية لأنها مبنية على حاجة (الأسنوي والسيد، ٢٠٢٠؛ بروهوم، ٢٠١٧؛ التويجري، ٢٠١٧؛ الطيب، ٢٠١٥؛ آل فرحان، ١٤٣٣). وقد لخص المعراج (٢٠٢٠) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية: (١) بأنها الأساس الذي يبنى عليه النشاط التدريبي، (٢) وهي الموجه الذي يقود إلى تحقيق أهداف التدريب، كما أنها تمثل (٣) القواعد الأساسية لبناء المناهج التدريبية. أكد ريتشاردسون (Richardson, 2015) على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في ضمان وتعزيز جودة فرص التطوير المهني المتاحة، بالإضافة إلى توسيع طرائق التدريب. من جانب آخر، فإن الطبيعة المتغيرة لاحتياجات سوق العمل وسرعة التحول فيها، والحاجة لمواكبة المستجدات والتحديات التنموية، تتطلب متابعة ومراجعة مستمرة لأهم الاحتياجات لعضو هيئة التدريس ومراقبة مدى اتقانها، وأثر ذلك على مدى رفع الكفاءة الداخلية لمنظومة التعليم.

الاتجاهات المعاصرة في برامج التدريب: لخصت دراسة عبد الرحمن (٢٠١٩) أهم الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس كالاتي:

١- الترخيص لممارسة مهنة التدريس: وقد تبنت هذا الاتجاه العديد من الدول المتقدمة التي جعلت من التدريب الإلزامي أثناء الخدمة شرطاً لكل من إعطاء الترخيص، أو تجديد الترخيص لممارسة المهنة. واتفقت جميع الجهات على ضرورة الحصول على وإتقان مستويات معينة من المعارف والمهارات والخبرات. ٢- أسلوب النظم: ويتضمن المدخلات ممثلة بالأهداف والمحتوى ووسائل وطرق التدريس و... الخ، فالعمليات التي تشتمل على الأنشطة والإجراءات والأدوات وعمليات التنفيذ والتقييم ومن ثم المخرجات الناتجة عن العمليات والمعالجات للمدخلات السابقة. ٣- المدخل القائم على الكفايات: وهو الاتجاه الأبرز والأكثر انتشاراً في الأوساط التعليمية التربوية في إعداد الأعضاء، ويشتمل على الكفايات المعرفية، الأدائية، الوجدانية، الاستقصائية وكفايات النتيجة ويقصد بها نواتج تعلم الطلاب التي تنتج عن الكفائيتين الأولى والثانية. ٤- أسلوب التحكم في النشاط العقلي: ومفاده أن معرفة نشاط المتعلم هي من يوجه عملية التعلم ويتحكم بها. ٥- مدخل معايير جودة الأداء: وهو يشير إلى المستويات المعرفية والمهارية والأخلاقية التي يجب أن يبلغها ويمارسها عضو هيئة التدريس.

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية: اهتمت العديد من الدراسات بذكر مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية كونها تمثل عاملاً مهماً في دقة التعرف على الاحتياجات، ومن أهم هذه المصادر: المتدرب وهو الأقدر على تحديد جوانب القصور لديه، الرئيس المباشر، اختصاصي التدريب الخبير في شؤون التدريب الفنية، الإدارة العليا المشرفة على المتدرب والمتابعة لعمله، مراكز التدريب المختصة، الدراسة الذاتية، نتائج مؤشرات التقييم وإدارة الجودة (المعراج، ٢٠٢٠؛ بروهوم، ٢٠١٧؛ الطيب، ٢٠١٥؛ آل فرحان، ١٤٣٣). هذا وقد تناولت الدراسات -في الجامعات العالمية، العربية، والمحلية- جوانب التدريب المختلفة، وسعت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمختلف الفئات بطرق متعددة، ومنهجيات مختلفة، إلا أنها لم تتناول تطور هذه الاحتياجات عبر الزمن، تبعاً

لتغيير الظروف والإمكانات وتطور خبرات الأعضاء وتوقعاتهم، إضافة إلى تغيّر واختلاف كفاياتهم نتيجة التدريب الذي يتلقونه، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية الكشف عنه. وفيما يلي نستعرض الدراسات السابقة وأهم ما تناولته من مضامين ونتائج.

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

ففي جامعة عدن هدفت دراسة التوجيهي (٢٠١٨) التعرف إلى درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية في المجالات: المهارات التدريسية، المهارات الشخصية والقيادية، المهارات البحثية والمهارات التقنية، وجاءت تقديراتهم لاحتياجاتهم التدريبية بدرجة كبيرة في كل المجالات، أعلاها في المهارات التدريسية وأدناها في المهارات التقنية، ووجدت فروق دالة إحصائياً في درجة تقديراتهم لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح الفئة (١-٥)، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية). أما دراسة البدرانة، الصالحين وحميدات (٢٠١٨) في جامعة البلقاء فقد أظهرت النتائج وجود حاجة تدريبية للأعضاء بدرجة متوسطة في جميع المجالات: التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع، وظهرت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التدريب لصالح الأعضاء الحاصلين على تدريب سابق، ولم تظهر أية فروق تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية). وبالمثل في دراسة برهوم (٢٠١٧) في الجامعة الإسلامية بغزة، فقد اتضح أن هناك حاجة إلى العديد من الدورات التدريبية في المجالات التالية على الترتيب: المهارات الشخصية، مهارات التدريس، المهارات القيادية، المهارات البحثية، المهارات التقنية. ولم توجد فروق دالة إحصائياً تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية)، وقد بحثت بعض الدراسات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء عدة مجالات:

ففي ضوء الاتجاهات المعاصرة جاءت دراسة عبد الرحمن (٢٠١٩) في جامعة البلقاء التطبيقية في عمان لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وللتعرف على أثر كل من المتغيرات: (الكلية، سنوات الخدمة، والرتبة الأكاديمية) على تحديد تلك الاحتياجات من وجهة نظرهم، بينت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي للاحتياجات التدريبية كان بدرجة عالية في كل المجالات عدا مجال الإدارة كان بدرجة متوسطة، كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأي من المتغيرات المختارة، وفي ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي كانت دراسة رابعة (٢٠١٧) في الجامعات الأردنية الرسمية التي أظهرت نتائجها أن الحاجات التدريبية كانت بدرجة متوسطة في المجالات: (التخطيط، التدريس، الاتصال والتواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، والتقييم)، وأن الحاجة التدريبية في مجال المجتمع المحلي كانت بدرجة عالية، في حين جاءت دراسة جزر (٢٠١٦) للتعرف على الاحتياجات التدريبية للأعضاء في جامعة المجمعة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي، وبينت النتائج أن جميع الاحتياجات التدريبية وأهمها (جودة التعليم والتعلم، دعم تعليم الطلاب) احتلت درجة عالية من الاحتياج التدريبي لدى الأعضاء. وفي الجامعات السعودية أيضاً، سعت دراسة أبو العينين (Abouelenein, 2016) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق جودة التعليم الجامعي في ضوء الابتكارات التكنولوجية، وأوضحت النتائج وجود حاجة للتدريب في جميع المجالات.

ونظراً لأن حملة الدكتوراه من أساتذة الجامعات عادة ما يؤهلون ليكونوا باحثين أكثر من تدريبهم ليكونوا معلمين، وكونهم يمارسون التعليم بما لا يقل عن (٤٠%) من وقتهم؛ فإنه من الأهمية بمكان الاهتمام بهذا الجانب على نحو منتظم، وبالتالي الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم بشكل دوري ومستمر. ولذا، فقد أجريت العديد من الدراسات داخل المملكة العربية السعودية في هذا المجال، ففي جامعة الملك سعود قامت العريفي (٢٠١٧) بتقصي الاحتياجات التدريبية لأعضاء كلية التربية لتطوير أدائهم، وجاءت الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة لكافة المجالات، ووجدت فروق دالة إحصائياً بين احتياجات الأعضاء التدريبية في محور الاتجاهات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس ولم تظهر أية فروق تبعاً لمتغيري (الخبرة والدورات التدريبية). وفي جامعة



الملك سعود نفسها، أجرت العصيمي (٢٠١٦) بحثها لتحديد الاحتياجات التدريبية للأعضاء في الكفاية الشخصية، وكفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأظهرت النتائج وجود احتياج تدريبي للأعضاء في كل الكفايات المتضمنة في الدراسة. وفي ذات السياق أجرى الحطامي، المعمر، والمهدي (AL- Hattami, Muammar, and Elmahdi, 2013) دراستهم للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتمكينها من تحقيق المعايير العالمية وذلك باستخدام الاستبانة والمقابلات. بينت النتائج الحاجة الكبيرة لتوفير برامج تدريبية لتعزيز قدرات الأعضاء في مجال التدريس، مع التأكيد على أهمية التدريب أثناء الخدمة لضمان جودة التدريس.

ولم يكن الأمر مقتصرًا على الدراسات العربية، فبالنسبة للدراسات الأجنبية، فقد قام بيهار وآخرون Behar- (Horenstein, & et al, 2014) بتقييم الحاجة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس وأظهرت النتائج حاجة هيئة التدريس إلى معرفة إضافية في التدريس والتقييم، والمنح الدراسية، والمهارات القيادية التي قد تحقق التقدم الوظيفي، كما بينت ضرورة تقييم احتياجات هيئة التدريس قبل تطوير برنامج يهدف إلى تعزيز النمو المهني؛ وذلك لضمان التطابق بين الخدمات والاحتياجات. كما حددت دراسة إزات، وأكروت وسينتامو (Ezati, Opolot-Okurut, and Ssentamu, 2014) في جامعة ماكيريبي الاحتياجات التدريبية للأعضاء باستخدام الاستبانة، وبينت نتائجها أن تقييم الطلبة، إدارة الصفوف الكبيرة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم هي من أهم الاحتياجات التدريبية للأعضاء.

كما بحثت دراسة روكا وستيفن (Rocca, & Steven, 2010) احتياجات التطوير المهني لكلية العلوم الزراعية والتكنولوجيا في جامعة ولاية كاليفورنيا، كانت المجالات ذات الأولوية التعليمية هي: استخدام طرق تدريس بديلة، تقييم فعال لتعلم الطلاب، أساليب اكتشاف التعلم، وتحسين مهارات القراءة والكتابة، والتقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس. وفي دراسة جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل (Muammar and Alkathiri, 2021) أكدت على أهمية بعدين أساسيين في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن برامج التطوير والتدريب، وأكدت على ماذا يقدم للأعضاء؟ وكيف يقدم؟ إذ يسهم هذان البعدان في التعبير عما يقارب ال (٧٠%) من مستوى الرضا لديهم، وبينت بأن أكثر العوامل المؤثرة في مستوى رضا الأعضاء عن التدريب المقدم إليهم هي العوامل المرتبطة بأهداف البرنامج التدريبي ومحتواه، ثم المرتبطة بالمدرسين والأنشطة المقدمة، وأخيرًا العوامل المرتبطة بالتجهيزات اللوجستية. وحيث أن (٧٠%) من رضا أعضاء هيئة التدريس مرتبطة بالتركيز على خمسة عوامل ذكرتها الدراسة آنفة الذكر، وأولها: هل يستجيب هذا التدريب لاحتياجات حقيقية عندهم أم لا؟ فإن الدراسة الحالية ستبحث وتدرس ذلك بشيء من التفصيل والعمق في مختلف أبعاد العملية التعليمية ذات العلاقة بممارسات أعضاء هيئة التدريس المأمولة حسب الكفايات الأساسية لتمييز عضو هيئة التدريس في عملية التعليم والتعلم، وكذلك على شرائح مختلفة من أعضاء هيئة التدريس وفي فترات زمنية مختلفة.

### التعقيب على الدراسات السابقة

وعطفا على ما سبق عرضه من الدراسات السابقة، نجد أن جميع الدراسات أظهرت الأهمية الكبيرة للتعرف على الاحتياجات التدريبية للأعضاء في مختلف المجالات: التدريسية، البحثية، الشخصية والقيادية، التقنية وخدمة المجتمع كما في دراسة كل من: التويجي (٢٠١٨)، البدارنة، الصالحين وحميدات (٢٠١٨)، برهوم (٢٠١٧)، وعبد الرحمن (٢٠١٩)، رابعة (٢٠١٧)، كما وجهت بعض الدراسات بحثها عن الاحتياجات التدريبية في ضوء بعض الاعتبارات والاتجاهات كالاتجاهات المعاصرة كما في عبد الرحمن (٢٠١٩)، ومتطلبات الاقتصاد المعرفي كما في دراسة رابعة (٢٠١٧)، وفي ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي، وفي ضوء الابتكارات التكنولوجية كما في كل من جزر (٢٠١٦)، وأبو العينين (Abouelenein, 2016) على

التوالي في حين عمدت بعض الدراسات الأخرى للبحث عن الاحتياجات التدريبية للأعضاء في ضوء بعض المتغيرات الأخرى كالخبرة وعدد الدورات وغيرها من المتغيرات كدراسة العريفي (٢٠١٧)، العصيمي (٢٠١٦)، AL- Hattami, Muammar, (2013) and Elmahdi (2014) and Behar-Horenstein, & et al (2014)، ومهما اختلفت الدراسات في المتغيرات أو المجالات التي بحثت فيها إلا أن جميع هذه الدراسات قد اعتبرت أن تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة، قبل البدء في تطوير وإعداد أي برنامج تدريبي عاملاً رئيساً في نجاح البرنامج وفاعليته، كما تشير إلى الطبيعة المتغيرة لهذه الاحتياجات لكل مؤسسة تبعا لطبيعة تطور الخبرات التراكمية لذلك المجتمع. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة أسئلتها وأداتها، وتحديد المنهجية المناسبة، كما استعانت ببعض الأدب النظري المذكور فيها. ولكون الاحتياجات التدريبية مرتبطة بالظروف الخاصة لكل مؤسسة تعليمية من جهة، وللموازنة بين احتياجات المؤسسة التعليمية ورؤيتها ورسالتها وحاجات عضو هيئة التدريس بغرض تحقيق التكامل من جهة أخرى؛ كان الوقوف على هذه الاحتياجات أمراً في غاية الأهمية، ولهذا تحددت مشكلة الدراسة الحالية في تقصي الباحثين للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وتناولها في المجال التدريسي بشيء من التفصيل، حيث تناولت الدراسة تسعة مجالات رئيسة، اشتملت على أهم الممارسات التعليمية للتعليمية للمعلم داخل القاعة الصفية، بينما نجد الدراسات السابقة قد تناولت مجالات النمو المهني للأعضاء في مجالات مختلفة من مثل البحث العلمي، خدمة المجتمع، ضمان الجودة.. الخ، ومن ضمنها التدريس، بل وزادت على ذلك، بأن أخذت الدراسة الحالية بعين الاعتبار تطور هذه الاحتياجات عبر الزمن والذي يعتبر هدفاً متغيراً يحتاج لقراءة دورية مستمرة، كما غطت الدراسة الحالية مساحة جغرافية واسعة وعينة كبيرة الحجم ومدى زمني كبير، وهذا ما يجعلها تتميز عن سابقتها من الدراسات.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم والتي يغطيها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم. استخدم المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن تساؤلات الدراسة المختلفة. وقد أجريت الدراسة على بيانات جمعت على مدى خمسة أعوام (٢٠١٤-٢٠١٨)، كما أستخدم الإحصاء الوصفي والاستدلالي فيها.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، المنتسبين لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، خلال الأعوام (٢٠١٤-٢٠١٨) والبالغ عددهم نحو (٣٤٣٦) عضواً.

**عينة الدراسة:** شملت عينة الدراسة (٢٠٦٥) عضواً أبدو رغبتهم في الالتحاق ببرنامج الكفايات الأساسية في التعليم والتعلم والذي يقدم للأعضاء في الجامعة خلال الأعوام (٢٠١٤-٢٠١٨). وسجلوا من خلال الرابط الخاص بالبرنامج، واجابوا عن تقدير احتياجاتهم التدريبية من خلال استبانة أعدت لهذا الغرض في المجالات التسعة وقت التسجيل. تم ادخال البيانات على البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد تم قبول عدد (1728) استجابة معنوية وبنسبة (٥٠,٣%) من المجتمع الأصلي، وحذف (337) استجابة غير معنوية لعدم اكتمالها. والجدولان (١)، و(٢) التاليان يوضحان توزيع مفردات العينة تبعاً للدرجة العلمية والنوع والتسلسل الزمني:



جدول ١: التوزيع الديموغرافي لمفردات العينة تبعاً للدرجة العلمية والنوع

الرتبة العلمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد	المجموع
ذكور	29	74	225	109	33	470
إناث	17	77	519	450	195	1258
المجموع	46	151	744	559	228	1728

جدول ٢: التوزيع الديموغرافي لمفردات العينة تبعاً للنوع والتسلسل الزمني

العام	2014	2015	2016	2017	2018	المجموع
ذكور	118	148	52	14	138	470
إناث	368	385	201	73	231	1258
مجموع	486	533	253	87	369	1728

يتضح من الجداول (١)، (٢) أن إجمالي عدد الاستجابات المعنوية للاستبيان قد بلغت (1728) استجابة، حيث بلغت نسبة الذكور بالعينة (27.2%)، بينما بلغت نسبة الإناث (72.8%). وقد توزعت مفردات عينة الدراسة على مختلف السنوات حيث شمل العامان (٢٠١٤ و ٢٠١٥) بأكثر من نصف عينة الدراسة، وسجل العام (٢٠١٧) أقل عدد من المسجلين في البرنامج.

### برنامج تطوير الكفايات الأساسية في التعليم والتعلم

برنامج الكفايات الأساسية في التعليم والتعلم، هو برنامج تدريبي مكثف تقدمه عمادة تطوير التعليم الجامعي لمدة أربعة أيام، بواقع (٢٨) ساعة تدريبية. تم استحداثه في العام (٢٠١٢)، صمم لغرض تزويد أعضاء هيئة التدريس وبخاصة الذين التحقوا حديثاً بالجامعة بكفايات التدريس والأساليب اللازمة حتى يصبحوا فعالين وملتزمين في عمليات التعليم والتعلم، ولتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التدريب والذي يعتبر عنصراً حاسماً لتطويرهم المهني. وهدف هذا البرنامج إلى تطوير مهاراتهم في التعليم والتعلم، وهي من أهم مقومات الكفاءة الداخلية للمنظومة التعليمية.

تم تطوير برنامج التدريب المكثف بعد بحث شامل ودراسة متعمقة للبرامج المماثلة في عدد من الجامعات الدولية والوطنية ذات الخبرات المتميزة في مجال تطوير العملية التعليمية التعلمية وهي المملكة المتحدة، سنغافورة، أستراليا والولايات المتحدة، "ولقد ركزت عمليات تنمية وتطوير البرنامج على الكفايات التدريسية المطلوبة في عضو هيئة التدريس" (AL-Hattami, Muammar, 2013, 42) وتصنيف وتبويب هذه الكفايات في ضوء توجيهات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (NCAAA)؛ فقد تم تحديد (9) وحدات لبناء هذا البرنامج هي: نظريات التعليم، تصميم المنهج، استراتيجيات التدريس، دعم التنوع في التعليم الجامعي، تهيئة بيئة فعالة في التعلم، استخدام التكنولوجيا في التعليم، التقويم والتغذية الراجعة، دعم الطلاب، التنمية المهنية والأخلاقية (Muammar, & Deraney, 2019) ومن ثم اجتمع فريق تطوير البرنامج عدة مرات ووضع مبادئ وموجهات محددة لتطوير هذه الوحدات وقد شملت هذه المبادئ والتوجيهات على: عنوان الوحدة، المخرجات المأمولة، تقييم وقياس قبلي، طريقة التدريس، الأنشطة، تقييم بعدي، الموارد، المهارات المعرفية، ومدة التدريب لكل وحدة، وأخيراً تم تكليف مدرّبين من ذوي الاختصاص والكفاءة العالية لتطوير وحدات البرنامج المختلفة مسترشدين بالمبادئ التوجيهية المذكورة أعلاه. (خنفر والمعلم، تحت النشر؛ Muammar, & Deraney, 2019).

**أداة الدراسة:** في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، وبالاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة، وبالنظر إلى أدوات القياس القبلي كوسيلة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، حيث تم استخدام مقياس ليكرت العشري لتحديد مدى معرفة عضو هيئة

التدريس بفقرات الاستبيان على النحو الآتي: بدرجة عالية جدا وقيمتها (١٠) وبدرجة منخفضة جدا وقيمتها (١)؛ وذلك بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم، ودراسة إمكانية اختلاف هذه الاحتياجات التدريبية تبعاً لاختلاف كل من المتغيرات: الجنس، الدرجة العلمية، العام، ومن ثم معرفة ما إذا كانت الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لتلك المتغيرات دالة إحصائياً ولصالح أي منها. اشتملت الأداة على تسعة مجالات رئيسية تكون كل منها على الترتيب: تصميم المنهج من ست فقرات، ونظريات التعلم من أربع فقرات، تكنولوجيا التعليم من ست فقرات، تهيئة بيئة فعالة للتعلم من خمس فقرات، تقويم وتغذية راجعة من تسع فقرات، التنمية المهنية والأخلاقية من أربع فقرات، دعم التنوع في التعليم العالي من ثلاث فقرات، استراتيجيات التدريس من خمس فقرات، دعم الطلبة من أربع فقرات، وكان إجمالي عدد فقرات الاستبانة (٤٦) فقرة.

**صدق وثبات الأداة:** تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال توزيعها على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس في عمادة تطوير التعليم الجامعي، وطلب منهم الحكم على أداة الدراسة من حيث مدى كفاية مجالات الاستبانة، شموليتها وملاءمتها لتحقيق هدف الدراسة، ومدى انتماء فقرات الاستبانة للمجالات التي وردت ضمنها. أما فيما يخص ثبات الأداة فقد تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال اختبار معامل ألفا كرونباخ على الأبعاد بشكل مستقل وعلى كامل الاستبيان، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول ٣: معاملات الثبات والصدق لمجاور أداة الدراسة وفق معامل كرونباخ ألفا

المحور	عدد الأسئلة	معامل الثبات ألفا كرونباخ	ارتباط المحور بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة المعنوية
المحور ١: تصميم المناهج	6	0.923	0.815	.000
المحور ٢: نظريات التعلم	4	0.943	0.832	.000
المحور ٣: تقنيات التعليم	6	0.833	0.795	.000
المحور ٤: تهيئة بيئة فعالة للتعلم	5	0.908	0.868	.000
المحور ٥: التقويم والتغذية الراجعة	9	0.952	0.935	.000
المحور ٦: التنمية المهنية الأخلاقية	4	0.897	0.811	.000
المحور ٧: دعم التنوع في التعليم العالي	3	0.867	0.881	.000
المحور ٨: استراتيجيات التدريس	5	0.967	0.916	.000
المحور ٩: دعم الطلاب	4	0.965	0.867	.000
إجمالي فقرات الاستبيان	46	0.984	-	

كما يتضح من الجدول (٣) أن قيمة معامل الثبات مرتفعة جداً لإجمالي الاستبيان (0.984) وأيضاً لجميع المحاور الفرعية الأخرى. الأمر الذي يعكس معنوية النتائج التي يمكن التوصل لها من خلال تحليل فقرات الاستبيان، وأن أداة الدراسة تتميز بالثبات المرتفع، مما يجعلنا على ثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير النتائج. ويرجع ارتفاع قيمة معامل الثبات إلى كبر حجم العينة.

ولحساب صدق الاتساق البنائي، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور رئيسي والدرجة الكلية للاستبيان. ويوضح الجدول (٣) معنوية ارتباط الأبعاد لمحاور الاستبيان بالدرجة الكلية له، وذلك عند مستوى معنوية (1%)، ما يشير إلى أن المحاور الفرعية صادقة ومتسقة داخلياً لما وضعت لقياسه. حيث يتضح وجود ارتباط قوي بين محاور الاستبيان الفرعية والدرجة الكلية له.

الأساليب الإحصائية وتحليل البيانات: للإجابة عن تساؤلات الدراسة، استخدم الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي. حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس عموماً والمقاييس الفرعية، واختباري (ف) و (ت) للفروق بين تجانس المجموعات، وتحليل التباين المتعدد لاختبار الفروق بين المجموعات. وباستخدام تطبيق حزم البرامج الإحصائية (SPSS) تم تحليل البيانات، وتم ضبط مستوى الخطأ الأول ألفا عند قيمة (٠,٠٥)، وضبط قيمة مستوى الخطأ الثاني بيتا عند قيمة (٠,٨٠).

إجراءات الدراسة: نفذت الدراسة من خلال الإجراءات الآتية:

- ١- يتم الإعلان عن التسجيل في برنامج الكفايات الأساسية ثلاث مرات كل فصل على الأقل ويرسل رابط إلكتروني للتسجيل في البرنامج ويطلب من المسجل الإجابة عن الاستبيان الخاص بالدراسة لقياس مدى معرفة العضو للكفايات ودرجة اتقانه للمهارات المتضمنة هذه الكفايات. وينتهي الرابط بسؤالهم ما إذا كانوا موافقين على استخدام هذه المعلومات لأغراض البحث العلمي.
- ٢- تم جمع استجابات جميع الأعضاء الذين سجلوا في البرنامج التدريبي والموافقين على المشاركة في الدراسة بين الأعوام (٢٠١٤-٢٠١٨)، واستخدام استجاباتهم لإجراء الدراسة الحالية.
- ٣- تمت معاينة استكمال تعبئة جميع الاستبيانات في حينه - واستبعاد غير المناسب منها- واعتبرت هذه الاستبيانات هي عينة الدراسة.
- ٤- تم إدخال البيانات التي تحتويها (1728) استبانة إلى برنامج SPSS، ومن ثم إخضاعها للمعالجات الإحصائية واستخراج النتائج.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس التي يقدمها برنامج الكفايات الأساسية في التعليم والتعلم للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل، وباستخدام اختبار ت الأحادي لقياس دلالة الفرق عن الدرجة (٨) والتي اعتبرت -في هذه الدراسة- الحد الأدنى من الدرجة المقبول مدى معرفة عضو هيئة التدريس بالمحور موضوع الدراسة، تم تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التدريب في كل محور ومدى دلالتها الإحصائية والدلالة العملية باستخدام معادلة Cohen's d والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤): المتوسط والانحراف المعياري لكل بعد من محاور الاستبيان وفرقه عن الدرجة (٨)، وقيمة ت ومستوى دلالة الفروق، وقيمة الدلالة العملية Cohen's d (n=1728)

Cohen's d	P	ت	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط	محاور الاستبيان
٠,٩٤	.000	-٤٠,٠٦	-٢,٢٤	2.33	5.8	تصميم المناهج
٠,٨٧	.000	-٣٦,٤٦	-٢,١١	2.41	5.9	نظريات التعلم
٠,٨٢	.000	-٣٤,٥٩	-١,٧٢	2.06	6.3	تقنيات التعليم
٠,٥٥	.000	-٢٢,٢٩	-١,١٧	2.17	6.8	تهيئة بيئة فعالة للتعلم
٠,٥٩	.000	-٢٥,١٤	-١,٣٤	2.21	6.7	التقويم والتغذية الراجعة
٠,١٩	.000	-٨,٧١	-٠,٤٥	2.13	7.6	التنمية المهنية الأخلاقية
٠,٦١	.000	-٢٥,٩٧	-١,٤٥	2.31	6.6	دعم التنوع في التعليم العالي
٠,٤٠	.000	-١٧,٢٠	-٠,٩٢	2.23	7.1	استراتيجيات التدريس
٠,٢٧	.000	-١٠,٩٤	-٠,٥٨	2.19	7.4	دعم الطلاب

تشير نتائج اختبار ت الأحادي جدول (٤) إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس من التدريب في جميع المحاور التسعة على اختلاف درجة حاجتهم في كل محور عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٠١). حيث أظهر التحليل ومستوى الدلالة العملية إلى أن أكبر حاجة لأعضاء هيئة التدريس ظهرت في المحاور التالية وبدرجة مرتفعة (تصميم المناهج، نظريات التعلم، وتقنيات التعليم) في

حين كانت حاجتهم أقل في المجالات: (التنمية الأخلاقية ودعم الطلاب). وهنا يجب التنويه إلى أنه كلما قلت معرفة الأعضاء بهذه المحاور كلما زادت حاجتهم إلى التدريب فيها؛ وبالتالي يبين الجدول (٤) أن أعلى حاجة لدى الأعضاء للتدريب كان في محور تصميم المناهج بمتوسط حسابي (٥,٨) من (١٠)، يليها محور نظريات التعلم بمتوسط حسابي (٥,٩)، وأقلها حاجة محور التنمية المهنية الأخلاقية بمتوسط حسابي (٧,٦). ويفسر ذلك بتوجه جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل إلى تطوير المناهج في مختلف كليات الجامعة ضمن خطتها المستقبلية في السعي للحصول على الاعتماد المؤسسي والخاص لجميع برامجها، وبما يتسق مع رؤية (٢٠٣٠) التي تهدف إلى سد احتياجات السوق المحلي السعودي من الوظائف المستقبلية؛ والذي بدوره أدى إلى ظهور الحاجة لدى أعضائها في تطوير معارفهم ومهاراتهم في مجال تطوير المناهج وتصميمها، ومواكبة كل جديد في مجال تطوير مناهج التعليم العالي، إضافة إلى موازنة التطوير بمراحله وخطواته المختلفة لرؤية جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، والمنبثقة عن رؤية المملكة (٢٠٣٠) لتطوير التعليم عامة والتعليم العالي خاصة؛ ما فرض ضرورة الإمام بكل المعطيات التي تفضي وتقود إلى تطوير المناهج المنشود.

أما حصول مجال التنمية الأخلاقية على أعلى متوسط حسابي (لمعرفة الأعضاء بالمحور)، وبالتالي أقلها حاجة للتطوير، فإنه يفسر بأن جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل ومنذ قيام عمادة تطوير التعليم الجامعي فيها وهي تركز بشكل رئيس على توعية أعضائها من خلال البرامج العديدة التي تقدمها- كالبرامج التدريبية في الكليات، وفي الأسبوع الأول من كل فصل دراسي، إضافة للورش الدولية بالتعاون مع مؤسسات وجهات علمية عريقة من عدة دول، في التعليم والتعلم.. الخ- على ضرورة التنمية المهنية الأخلاقية المستمرة، كما ويظهر ذلك من خلال تشجيع الجامعة على الالتحاق بعدد من البرامج التدريبية خلال العام الدراسي الواحد، وقد اقترن ذلك بعدد من المعايير اللازمة للترقية، التقييم السنوي، وتجديد العقود.. الخ. وإضافة إلى ذلك، فقد قامت الجامعة بتخصيص عدد من البرامج التدريبية للأعضاء الجدد ومن بينها برنامج الكفايات الأساسية موضوع الدراسة الحالية. وتتفق هذه النتيجة التي بينت حاجة الأعضاء للتدريب في كل المحاور مع دراسة كل من التويحي (٢٠١٨)، عبد الرحمن (٢٠١٩)، جزر (٢٠١٦)، العريفي (٢٠١٧)، الحطامي وآخرون (٢٠١٣)، روكا وستيفن (Rocca, & Steven, 2010).

**السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في درجة تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتغير الجنس؟**

للإجابة عن هذا التساؤل، وباستخدام اختبارات للفروق بين متوسط المجموعتين (الذكور والإناث) في جميع محاور الاستبيان التسعة. يشير الجدول (٥) للمؤشرات الإحصائية لإجمالي الاستجابات تجاه محاور الاستبيان.

جدول ٥: الفروق بين الجنسين في الاحتياجات التدريبية

المحور	ذكر	أنثى	الفرق	قيمة ت	p
تصميم المناهج	٦,١٠	٥,٦٣	٠,٤٧	٣,٧٠	٠,٠٠٠
نظريات التعلم	٦,١٨	٥,٧٨	٠,٣٩	٣,٠١٤	٠,٠٠٣
تقنيات التعليم	٦,٤٦	٦,٢٢	٠,٢٤	٢,١٢٩	0.033
تهيئة بيئة فعالة للتعلم	٦,٨١	٦,٨٤	٠,٠٣	-٠,٢٩٤	0.769
التقويم والتغذية الراجعة	٦,٧٩	٦,٦١	٠,١٧	١,٤٤٥	٠,١٤٩
التنمية المهنية الأخلاقية	٧,٥٩	٧,٥٣	0.06	0.520	0.603
دعم التنوع في التعليم العالي	٦,٦٩	٦,٥٠	0.19	1.565	0.118
استراتيجيات التدريس	٧,٠٨	٧,٠٧	0.01	0.082	٠,٩٦٢
دعم الطلاب	٧,٤٣	٧,٤٢	0.01	0.085	0.932

يتضح من نتائج الجدول (٥) وجود اختلافات دالة إحصائية ومعنوية أقل من (٠,٠٥) بين استجابات كل من الذكور والإناث وفقاً للمحاور (تصميم المنهج، نظريات التعلم، تقنيات التعليم)، حيث نجد أن متوسط اتجاهات الذكور بالنسبة لهذه المحاور قد جاءت أعلى من متوسط استجابات الإناث، ما يعني حاجة الإناث نسبياً إلى هذه المحاور أكبر من حاجة الذكور وإن كانت بدرجة قليلة. ويفسر ذلك أنه غالباً ما يكون ممثلو لجان تصميم وتطوير المناهج من أعضاء هيئة التدريس الذكور، الأمر الذي أكسب الذكور من الأعضاء خبرة أكبر من الإناث في هذا المجال، بالإضافة إلى أن موضوع التصميم والتخطيط والتأليف يستهوي الرجال أكثر من الإناث، وغالباً ما تكون الإناث في مواقع التنفيذ أكثر من الذكور؛ لما يحتاجه التنفيذ من نفس طويل ومتابعة حثيثة تجيدها الإناث. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من العمري وطناش (٢٠٠٧)، والشبو (٢٠١١) حيث أوضحت الدراسة الأولى العمري وطناش (٢٠٠٧): حاجة الإناث الأكبر للتدريب في بعض المجالات من مثل التخطيط للتدريس وأساليبه والبحث العلمي والتقويم والاتصال والتواصل، فيما لم توجد فروق تبعا للجنس في المجالات الأخرى، وعزى الباحثان السبب في ذلك إلى طبيعة المجتمع العربي الذي يتمتع فيه الذكور بكامل الحرية؛ الأمر الذي يتيح لهم ممارسة بعض المجالات أكثر من الإناث، وهذا أيضاً ما أظهرته نتائج الدراسة الثانية حيث بينت حاجة الإناث للتدريب في بعض المجالات المهنية بدرجة أكبر من الذكور، مع ملاحظة أن الدراسة الأولى في التعليم العالي بينما الدراسة الثانية في التعليم العام، مع ملاحظة أنه لا يوجد اختلافات معنوية بين اتجاهات كل من الذكور والإناث في بقية محاور الأداة الفرعية، حيث جاءت جميع قيم الاختبارات أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥). وهو ما يشير إلى وجود تجانس بين اتجاهات المستجيبين في تلك المحاور، وهذا ما أكدته نتائج دراسات كل من التويجي (٢٠١٨)، بدارنة وآخرون (٢٠١٨)، عبد الرحمن (٢٠١٩)، بهوم (٢٠١٧). والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

**ثالثاً: هل توجد فروق دالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في درجة تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية؟**

للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار التباين الأحادي ANOVA للكشف عن مدى التجانس بين فروق متوسطات المجموعات (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في المجموع الكلي لمحاور الاستبيان بشكل عام. يشير الجدول (٦) للمؤشرات الإحصائية لإجمالي الاستجابات تجاه محاور الاستبيان المختلفة. وباستخدام تحليل التباين الأحادي في التحقق عن مدى وجود تجانس بين المجموعات الخاضعة للتقييم في متغير تابع واحد. ويتم ذلك من خلال المقارنة بين المتوسطات جميعاً في أن واحد بدلاً من إجراء مقارنة ثنائية عن طريق اختبار ت. وسيتم إجراء هذا التحليل لاختبار مدى وجود اختلافات معنوية لاتجاهات المحاور وفقاً لمتغير الرتبة العلمية. شير اختبار ANOVA إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات الكلية على الاستبيان وفقاً للدرجة العلمية [07 =  $\eta^2$ ,  $F(4, 1723) = 30.44$ ,  $p = 0.000$ ]. وللتأكد من اتجاه هذه الفروق وبين أي المجموعات، تم استخدام الاختبار التلوي بنفروني بين المجموعات، ويوضح الجدول (6) التالي الاختلافات المعنوية بين متوسطات الفئات الخمسة ومستوى الدلالة لهذه الفروق. ويظهر التحليل أن هناك فروقا جوهرية بين رتبة معيد وباقي الرتب العلمية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١). وهذه نتيجة طبيعية، فكلما زادت سنوات الخبرة واتسعت دائرة ممارسات العضو وتدرج في رتبة الأكاديمية، كلما زادت معرفته، وارتفعت مستويات مهاراته في الأداء والممارسة على جميع الأصعدة والمجالات. ولا توجد فروق بين رتبة أستاذ مساعد ومحاضر ولا بين رتبة أستاذ مشارك وأستاذ. وتركزت الفروق بين رتبة محاضر وأستاذ مشارك وأستاذ عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) في حين كانت الفروق بين أستاذ مساعد وأستاذ مشارك عند مستوى (٠,٠٥). الجدير بالذكر أن اختلاف الرتبة العلمية والخبرة لعضو هيئة التدريس لا يسهم أكثر من (٧٠%) في معرفة عضو هيئة التدريس بمجالات التعليم والتعلم، وهذا يؤكد أهمية التدريب في مختلف المستويات والرتب الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع كل من التويجي (٢٠١٨)، بدارنة وآخرون (٢٠١٨)، عبد الرحمن (٢٠١٩).

جدول 6: متوسطات الرتب العلمية والانحراف المعياري، والفروق بين المتوسطات ومستوى الدلالة

الرتب العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
معيد	228	5.5٦	2.0١	**١,٠٨	**١,٢٨	**١,٧٦	**٢,١٧
محاضر	559	6.6٤	1.79		٠,٢٠	**٠,٦٨	**١,٠٩
أستاذ مساعد	744	6.8٤	1.88			*٠,٤٩	٠,٨٩
أستاذ مشارك	151	7.32	1.7٧				٠,٤١
أستاذ	46	7.73	1.5١				
المجموع	1728	٦,٦٧	1.9٢				

\*p<.05; \*\*p<.001;

رابعاً: هل توجد فروق للاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بناءً على متغير العام الذي جمعت فيه البيانات من أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار التباين الأحادي ANOVA للكشف عن مدى التجانس بين فروق متوسطات المجموعات للسنوات (٢٠١٤، ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨) في مجموع محاور الاستبيان بشكل عام. يشير تحليل التباين إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات الكلية على الاستبيان تبعاً لمتغير العام [F(4, 1723) = 4.21, p = .002, η<sup>2</sup> = .01]. وللتأكد من اتجاه هذه الفروق وبين أي الأعوام، تم استخدام الاختبار التلوي شفهي بين المجموعات، ويوضح الجدول (7) التالي الاختلافات المعنوية بين متوسطات الخمس سنوات ومستوى الدلالة لهذه الفروق. ويظهر التحليل أن هناك فروقاً جوهرية بين متوسطات الاحتياجات خلال السنوات (٢٠١٤ و ٢٠١٥) والعام (٢٠١٨)، حيث أظهر متوسط الاحتياج في العام الأخير أدنى متوسط مقارنة ببقية السنوات وكان هذا الفرق دال عند مستوى أقل من (٠,٠٥). جدير بالذكر أن الدلالة العملية لهذا الاختلاف ضئيلة جداً حيث لا تتجاوز (١%) ولا توجد فروق معنوية بين بقية السنوات، وهذا يشير بدلالة واضحة إلى الحاجة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس من التدريب بشكل عام. تجدر الإشارة هنا أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة السؤال الأول والذي بين حاجة الأعضاء في كل المجالات، ويفسر ذلك بحجم التغيرات الكبيرة التي تطرأ في كل مجالات الحياة عامة ومجال التعليم والتعلم خاصة وما تجلبه هذه التغيرات من مستحداثات لا بد من مواكبتها والاستعداد لها من خلال استمرار عملية التدريب والتطوير المهني للأستاذ الجامعي وقد يكون ناتج عن التغير في الطبيعة الديموغرافية للجامعة حيث يغادر وينتظم سنوياً عدد من أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين. وتتفق هذه النتيجة مع كل من التوجيهي (٢٠١٨)، بدارنة وآخرون (٢٠١٨)، برهوم (٢٠١٧)، جزر (٢٠١٦)، العريفي (٢٠١٧)، العصيمي (٢٠١٦)، الحطامي وآخرون (٢٠١٣)، إزات وآخرون (Ezati and others, 2014)، روكا وستيفن (Rocca and Steven, 2010)، بيهار وآخرون (Behar and others, 2014).

جدول 7: متوسطات السنوات والانحراف المعياري، والفروق بين المتوسطات ومستوى الدلالة

الرتب العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	2015	2016	2017	2018
٢٠١٤	486	6.81	1.81	٠,٠٣	٠,٢١	٠,٠٦	*٠,٤٧
٢٠١٥	533	6.78	1.93		٠,١٧	-٠,٠٩	*٠,٤٤
٢٠١٦	253	6.60	1.99			-٠,٢٧	٠,٢٧
٢٠١٧	87	6.87	1.71				٠,٥٤
٢٠١٨	369	6.34	1.98				
المجموع	1728	6.67	1.92				

\*p<.05; \*\*p<.001;



### ملخص النتائج:

يوجد احتياج عام للتدريب في جميع الكفايات الأساسية لعضو هيئة التدريس، وتُظهر الإناث نسبة حاجة أكبر من الذكور في الأبعاد: تصميم المنهج ونظريات التعليم وتقنيات التعليم، كما تُظهر النتائج أنه كلما قلت رتبة عضو هيئة التدريس الأكاديمية كلما زادت حاجته إلى التدريب، وأخيراً تُظهر النتائج أن الحاجة إلى التدريب قائمة نظراً للتغيرات في طبيعة المجتمع الديموغرافية واحتياجات سوق العمل المتغيرة.

### التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

- إجراء دراسات مسحية ديناميكية باستخدام تقنيات الذكاء الصناعي، دورية ومستمرة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس حسب التخصصات المختلفة في الكليات وتطوير البرامج التدريبية المناسبة لهذه الاحتياجات.
- اعتماد البرنامج التدريبي: الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي كبرنامج تدريبي رئيسي للأعضاء الجدد في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.
- زيادة عدد البرامج التدريبية المقدمة للإناث في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المجالات: (تصميم المنهج، نظريات التعلم، تقنيات التعليم).
- تطوير البرامج التدريبية بما يتناسب واحتياج التخصصات المختلفة واحتياجات سوق العمل المتغيرة.

### المقترحات: يقترح الباحثان إجراء الدراسات الآتية:

- دراسة مقارنة بين الكليات النظرية والكليات التطبيقية في الاحتياجات التدريبية للأعضاء في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل خاصة والجامعات السعودية عامة.
- دراسة الاحتياجات في مجال الشخصية والقيم المهنية وتعزيزها لدى أعضاء هيئة تدريس التعليم الجامعي لما لها من أهمية في الكفاءة الداخلية للمنظمة.
- دراسة مقارنة بين الذكور والإناث في الاحتياجات التدريبية في التخصصات النظرية والتخصصات التطبيقية.
- دراسة أثر التدريب على تحصيل الطلبة ورضاهم عن الخبرات التعليمية التعليمية.
- دراسة مقارنة بين الجامعات السعودية وفق متغيرات جديدة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

## المراجع

- آل فرحان، محمد بن مسفر. (١٤٣٣). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- الأسناوي، جلال والسيد، إبراهيم. (٢٠٢٠). التدريب الإداري، سلسلة التدريب الإداري. دسوق، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع.
- أبو غليون، جمال صالح. (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية، المؤتمر العربي الثاني: تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة، مسقط، ٥٥٥-٥٨٠.
- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٩). مراحل التدريب العملية- تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية- دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن.
- رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن.
- البدارنة، مهدي محمد والصالحين، عبد الكريم وحميدات، محمود أحمد. (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، مؤتمراً للبحوث والدراسات- العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، ٣٣(٣). ٩٣-١٢٠.
- برهوم، أحمد حمدان، (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية دراسة حالة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٥ (٤)، ٣٤٧-٣٦٩.
- التويجيري، عبد العزيز بن عبد الرحمن. (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية وأثرها على تسويق جودة الخدمة التعليمية في ظل إدارة المعرفة (بالتطبيق على جامعة المجمعة). المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ١٦-١، (١)، ١٦-١٦.
- التويجي، أحمد عبد السلام مهبوب. (٢٠١٨). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ١١(٣٨)، ١١٣-١٤١.
- جزر، محمد أحمد فتحي. (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة حلوان- كلية التربية الرياضية للبنين، ٣٦(٣)، ٣٠٧-٣٣٠.
- خنفر، أسماء راضي والمعمر، عمر محمد. (تحت النشر). العلاقة الارتباطية بين تدريب أعضاء هيئة التدريس ورضا الطلبة عن أبعاد العملية التعليمية التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، كلية التربية.
- رابعة، عمر عبد الرحيم، (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، ٤١ (٣)، ٧٥-١٠١.
- سرحان، محمد عمر، (٢٠١٧). تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٧٦)، ٥٣٧-٥٨١.
- السديري، محمد وآخرون، (٢٠١٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩(٧٨)، ٩-٨٤.
- الشبو، سعاد مسلم. (٢٠١١). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار ومحو الأمية في دولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، كلية التربية، ٢١(٥)، ٢٣-٨٦.
- الطيب، سحر محمد. (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان
- للعلوم والتكنولوجيا في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان لتكنولوجيا المعلومات، السودان.
- عبد الرحمن، إيمان جميل. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، دراسات، العلوم التربوية، ٤٦(٢)، ملحق ١.

- العريفي، أشواق سعد ناصر. (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير ادائهم، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٨(١٨)، ١-١٧.
- العصيمي، نورة أحمد سعد. (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعاً لمدخل النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، ٥(٧)، ٢٤٣-٢٦٠.
- العمرى، عبد الله وطناش، سلامة. (٢٠٠٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢(٣١)، ١٢٥-١٥٦.
- الفقهي، عادل ناجي وأرحومة، مفتاح محمد. (٢٠١٦). التخطيط التدريبي والاحتياجات التدريبية، مجلة جامعة الزيتونة، جامعة الزيتونة، (١٧)، ٢١٠-٢٢٠.
- المعراج، سمير عطية. (٢٠٢٠). الخطوات الإجرائية واللوجستية للتدريب الإداري. دسوق، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع.
- معمر، عمر والكثيري، محمد. (٢٠١٩). تقرير داخلي، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.
- AbdelRahman, E. J. (2019). Training Needs of Faculty Members in Balqa Applied University in Light of Modern Trends (in Arabic). DIRASAT, Educational Sciences, 46(2), Appendix 1.
- Abouelenien, Y. (2016). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. Educational Research and Reviews. 11(13), 1180-1193.
- Ābw ālnsr, M. (2009). Practical training stages - planning, implementation and evaluation of training programs - a study of the attitudes of faculty members towards a proposed program for in-service teaching at the University of Aden (in Arabic). Unpublished Master Thesis, University of Aden, Yemen.
- Ābw ghuliu, J. S. (2010). Identifying Training Needs, The Second Arab Conference: Human Resources Development and National Economy, Arab Organization for Administrative Development and Institute of Public Administration, Muscat (in Arabic). 555-580.
- Al'asawiu, J. and Isiyd, I. (2020). Administrative Training, Administrative Training Series (in Arabic). Desouk, Egypt: Dar Al-Alam and Al-Iman for Publishing and Distribution, Dar Al-Jadeed for Publishing and Distribution.
- Ālbdār, M. M. and Ālşālhyn, A. K. and Hmydāt, M. A. (2018). The training needs of faculty members at al-Balqa' Applied University from their own points of view. MUTAH Lil-Buḥūth Wad-Dirāsāt- Humanities and Social Sciences, Mutah University, 33 (3). 93-120.
- Aleamriu, E. and Tanash, S. (2007). Training Needs for New Faculty Members in Official Jordanian Universities, Journal of the College of Education, Ain Shams University, College of Education, 2 (31), 125-156.
- Al-Farhan, M. Mesfer. (1433). The Needs Assessment for the Teaching Staff of the College of Education, Umm Al-Qura University, in the light of their professional Roles from their own Perspective (in Arabic). Unpublished Master Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Mecca.
- Al-Fqhy, E. N. and Arhumat, M. M. (2016). Training Planning and Training Needs (in Arabic). Al-Zaytoonah University Journal, Al-Zaytoonah University, (17), 210- 220.
- Al-Hattami, A. A., Muammar, O. M., Elmahdi, E. A. (2013). The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. European Journal of Research on Education, 1(2), 39-45.
- Almieraj, S. E. (2020). Procedural and logistical Steps for Administrative Training. (in Arabic). Desouk, Egypt: Dar Al-Ilm and Al-Iman for Publishing and Distribution, Dar Al-Jadeed for Publishing and Distribution.
- Āl'ryfy, A. S. N. (2017). Basic training needs for faculty members in the College of education at King Saud University to develop their performance (in Arabic). Journal of Scientific Research in Education, The Female's College of Arts, Science and Education, 8(18). 1-17.
- Ālsdyry, M. and others, (2012). Training needs for faculty members at King Saud University (in Arabic). Journal of Educational Sciences, College of Education, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia, 19 (78), 9-84.
- Ālshabaw, S. M. (2011). Training Needs for Adult Teachers and Literacy in the State of Kuwait (in Arabic). Journal of the College of Education, Alexandria University, College of Education, 21 (5), 23-86.
- Ālsmry, N. A. (2016). Training Needs in Professional Competencies According to Systems Approach for Some Faculty Members of College Of Education at King Saud University in Riyadh (in Arabic). The International Interdisciplinary Journal of Education, International Consulting and Training Group, 5(7), 243-260.
- Āltwyğry, A. A. (2017). Training Needs and Their Impact on Educational Services Quality Marketing in Light of Knowledge Management (in Arabic). The International Interdisciplinary Journal of Education, 6(1), 1-16.

- Āltwyğy, A. M. (2018). Level of Training Needs of Aden University Faculty Members from their Perspective (in Arabic). The Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education, University of Science and Technology, 11(38), 113-141.
- Āltyb, S. M. (2015). Training Requirements for staff Members in Sudan University of Science and Technology in the field of Educational technology Innovations (in Arabic). Unpublished Master Thesis, Sudan University of Information Technology. Sudan.
- Behar-Horenstein, Linda S., Garvan, Cynthia W., Catalanotto, Frank A., Hudson-
- Vassell, Charisse N. (2014). The Role of Needs Assessment for Faculty Development Initiatives, Journal of Faculty Development, 28 (2), p75-86, May 2014.
- Brhwm, A. H. (2017). Training Needs for staff Members at Palestinian Universities: The Islamic University – case study (in Arabic). Journal of Educational and Psychology Sciences, Islamic University of Gaza, 25 (4), 347-369.
- Ezat, B. A., Opolot-Okurut, C., and Ssentama, P. N. (2014). Adressing Pedagogical Training Needs of Teaching Staff: Lessons from Makerere University Short Professional Development Programs 2006-2010. American Journal of Educational Research, 2(12), 1190-1198.
- Ġzr, M. A. F. (2016). Training needs of Majmaah faculty members in light of the requirements for obtaining a national academic accreditation (in Arabic). The Scientific Journal of Physical Education and Sport Sciences Helwan University, College of Physical Education for Male, (36), 307-330.
- Khanfar, A. R. and Muammar O. M. (In press). The Correlation between the training of faculty members and students' satisfaction with the dimensions of Teaching and Learning (in Arabic). Journal of Educational and Psychological Science, Qassim University, College of Education.
- Lewis, K. G. (1996). A Brief History and Overview of Faculty Development in the United States. International Journal for Academic Development, 1(2), 26-33.
- Muammar, O. and Alkathiri, M. (2021). What Really Matters to Faculty Members Attending Professional Development Programs in Higher Education. International Journal for Academic Development. (DOI:10.1080/1360144X.2021.1897987).
- Muammar, O. M. and Deraney, P. M. (2019). Impact and Implications of an Intensive Faculty Education Program on Thinking Skills. The International Journal of Adult, Community and Professional Learning, 26(1), 35-48.
- Rababah, O. (2017). faculty Members of the Jordanian Public Universities Training Needs In the Light of the Knowledge Economy Requirements (in Arabic). International Journal for Research in Education, UAEU, 41(3), 75-101.
- Richardson, A. (2015). Study of Teacher Training Processes at Universities and Pedagogic Institutions in the English Speaking Caribbean. Cave Hill Campus: Barbados University of the West Indies.
- Rocca, Steven. J. (2010). Determining the Professional Development Needs of Faculty in a College of Agriculture. NACTA Journal; Twin Falls. 54 (1), 69-75.
- Srĥān, M. O. (2017). Identify the training needs for faculty members of Al-Balqa Applied University in the fields of educational technology (in Arabic). Journal of the College of Education, Al-Azhar University, (176) Part 1, 537-51.