

الاحتياجات التدريبيية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس  
بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم

إعداد  
أشواق بنت سعد بن ناصر العريفي

2016

## الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم الملخص

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 وفقاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في مجال التدريس، وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس).

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي معتمدة على الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود والبالغ عددهن (280) عضوة.

ولتحليل نتائج الدراسة تم استخدام: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، معامل ارتباط بيرسون، معامل الفا كرونباخ، تحليل التباين، واختبار (ت).

وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة في كافة مجالاتها (مجال المعارف، مجال المهارات، مجال الاتجاهات).

كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمهارات والاتجاهات باختلاف سنوات الخبرة، والدورات التدريبية.

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحديد أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهن التدريبية في محور الاتجاهات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي حيث كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 فأقل لصالح أفراد الدراسة الحاصلات على بكالوريوس.

### Basic training needs for faculty members in the College of education at King Saud University to develop their performance Abstract

The aim of this study is to identify training needs to develop the training performance of faculty members in the College of education at King Saud University. Also the statistical information the differences between their views towards training needs to develop the training performance according to study variables (Educations, years of service in the field of teaching, the number of courses obtained in the field of education).

In order to achieve the objectives of the study the researcher used descriptive based on questionnaire applied to a random sample of members of the Faculty of education at King Saud University and the (280) Members. To analyze the results of the study using: duplicates, percentages, arithmetic, Pearson correlation, cronbach Alpha coefficient, variance (analysis, test (T).

The results of the study showed that the training needs of the Faculty came significantly in all areas (knowledge, skills, attitudes). And also results of the study showed that there were no statistically significant differences between the views of the members of the faculty of school about selecting the most important training needs in the field of knowledge, skills and attitudes depending on the years of experience and training courses.

Statistically significant the differences exist between the identification of the training needs of the men in the axis directions according to the qualification where variable value (v) statistical function at 0.05 and It is less for the benefit of the study subjects who have a bachelor's degree.

## المقدمة :

يعتبر التطوير من المفاهيم المتداولة والمعروفة في أي مجال من المجالات ومنها مجال التربية والتعليم، وذلك لما لهذا المجال من دور أساسي في تحقيق أهداف التنمية الشاملة لأي مجتمع، فهو يمثل المصدر الأساسي في توفير ما تحتاجه التنمية من عناصر بشرية معدة ومؤهلة لذلك يجب أن نعمل على تطويره بشكل مستمر لمواكبة تطورات وتغيرات العصر السريعة والمتلاحقة، ومواكبة الأنماط المتجددة من التعلم .

ومن هذا المنطلق عمدت جميع المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية إلى تدريب العاملين فيها، وذلك لتطوير أدائهم ورفع قدراتهم ليكونوا أكثر كفاءة وفاعلية، على أن يتوفر في عملية التدريب جميع المتطلبات المادية والبشرية، وأن يتناول كافة جوانب العملية التعليمية .  
فالتدريب هو أحد الأسباب الرئيسية وراء كل نجاح يحققه أي نشاط، وهو الذي يفسر تقدم أو تخلف أي مجتمع وهو المسئول عن نجاح أي منظمة من المنظمات أو أي مجتمع من المجتمعات، وهو كذلك المسئول عن فشل أي منها ( الطعاني، 2007م، ص 13 )، باعتباره نشاط منظم مستمر يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به .

والجامعات من المؤسسات التربوية الهامة التي يجب أن يمارس فيها أعضاء هيئة التدريس طرق وأساليب تربوية وتدريبية أكثر تطوراً، وهذا يستلزم إعدادهم وتدريبهم حتى يكونوا أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف التربوية، ولتحقيق هذا الهدف فإنه لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي حاجاتهم التدريبية لترفع من مستوى قدراتهم ومهاراتهم وأدائهم في العملية التدريسية .

يذكر ياغي ( 1417هـ، ص 73 )، انه لكي تحقق البرامج التدريبية هدفها الأساسي " والذي هو تشكيل وإعادة النمط السلوكي لأفراد التنظيم " لا بد من أن يسير التدريب وفق الخطوات العلمية السليمة التي تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية والتي هي عنصر أساسي لتحسين وزيادة فاعلية التدريب . ذلك أن تحديد الاحتياجات التدريبية مهم في نجاح العملية التدريبية ذاتها، وتحقيق أهدافها .  
وأيضاً يمكننا من التنبؤ باحتياجات المستقبل ( البكر، 1425هـ، ص 5).  
وتؤكد الدراسات ذات العلاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية كدراسة الجهر ( 2009م )، ودراسة الشريف (2004م)، ودراسة عابد ( 2005م )، على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وترتيبها حسب أهميتها .

ومن هذا المنطلق اهتمت هذه الدراسة بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود .

## مشكلة الدراسة :

بالرغم مما بذل ولا زال يبذل من جهد لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ورفع كفاءتهم إلا أنه لا يزال يعاني من قصور ولم يصل إلى مستوى الطموح، حيث أثبتت الدراسات كدراسة (الحارثي ، 1416هـ) إلى ضرورة إيجاد برامج تطوير هيئة التدريس، كما تشير دراسة (الشريفة والفاعوري ، 1994) إلى النقص في البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات التعليمية، كما تشير دراسة (أل زاهر، 1425 ) إلى أنه من الضروري إقامة برامج للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، كما أشارت أيضاً دراسة ( Yong ، 1999 ) إلى ضرورة تقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حيث ابدوا حاجة اقوي لمثل تلك البرامج سواء كانت تدريبية أو شخصية أو مهنية أو تنظيمية .

وانطلاقاً من الأهمية المتزايدة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولما تواجهه الجامعات بشكل عام في المملكة من تحديات المنافسة في السعي إلى التطوير، ورفع المستوى الأكاديمي، يتطلب الأمر تحديد الاحتياجات التدريبية، وذلك لأهميتها في تحقيق التنمية للمؤسسات ومنها الجامعات .

وعلى ذلك فمشكلة الدراسة تمحورت في السؤال التالي :

ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود؟

## أهداف الدراسة :

سعت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

1- تحديد الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية وفي مجال الاتجاهات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أفراد الدراسة .  
2- معرفة الفروق الإحصائية - إن وجدت - بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تجاه الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أدائهم وفقا لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي سنوات الخدمة في مجال التدريس , وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس) .

**أهمية الدراسة :**

**تتلخص أهمية هذه الدراسة فيما يلي :**

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية التي تؤثر على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود .
- 2- قد تزود هذه الدراسة المسؤولين في جامعة الملك سعود بتغذية راجعة عن مدى تلبية البرامج التدريبية المقدمة حاليا لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس .
- 3- الاحتياجات التدريبية التي ذكرت في هذه الدراسة تعتبر كفايات مهنية (معارف مهارات اتجاهات) ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس بالجامعة وبالتالي يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار عضو هيئة التدريس .

**أسئلة الدراسة :**

**سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :**

- 1- ما الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية وفي مجال الاتجاهات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أفراد الدراسة ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تجاه الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أدائهم تبعا لاختلاف المؤهل العلمي - سنوات الخدمة في مجال التدريس , عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس ؟

**حدود الدراسة :**

- 1- **الحد المكاني:** طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود .
- 2- **الحد الزمني:** طبقت هذه الدراسة ميدانيا في الفصل الدراسي الثاني للعام 1431-1432هـ .
- 3- **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة على معرفة أبرز الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود .

**مصطلحات الدراسة :**

**الاحتياجات التدريبية :** تعرف بأنها معلومات ومهارات واتجاهات يراد أحداثها أو تغييرها أو تنميتها لدى المتدرب لتواكب تغييرات معاصرة أو نواحي تطويرية ( الطعاني, 2002, ص 30) .  
**التعريف الإجرائي :** ويقصد بالاحتياجات التدريبية في هذه الدراسة مجموعة التطورات المطلوب أحداثها في معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود ليكونوا أكثر كفاءة في أداء العمل .

**التطوير:** يعرف بأنه نسق نظامي مخطط يهدف إلى تغيير أنظمة وسلوك التنظيم , وذلك بهدف تحقيق كفاءة المنظمة في تحقيق أهدافها وحد مشكلاتها (السمحان , 1426هـ , ص 8) .  
**التعريف الإجرائي :** يقصد بالتطوير في هذه الدراسة تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود حتى يؤديون مهامهم بكفاءة عالية .

**الأداء :** هو الناتج العقلي للجهد المبذول من قبل الفرد ويتأثر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقته وإمكاناته , وفي نفس الوقت بمقدار الرغبة لدى الفرد في الأداء ( النمر, 1999 , ص 195 )

**التعريف الإجرائي :** يقصد بالأداء في هذه الدراسة ما يقوم به عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من جهود ونشاطات لإنجاز مهامه .

**المعارف :** تعرف بأنها كل الأفكار والمعتقدات والمعلومات والقيمة التي تراكمت لتشكل تراثنا ثقافيا وعرفيا للإنسان ( الفارابي وآخرون, 1994 م, ص 49) .

**التعريف الإجرائي :** ويقصد بالمعارف في هذه الدراسة المعلومات التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود الإلمام بها .

**المهارات :** هي القدرة على القيام بعمل من الأعمال بشكل يتسم بالدقة والسهولة والسيطرة والاقتصاد فيما يبذله الفرد من جهد ووقت (ياغي، 1417هـ، ص232)

**التعريف الإجرائي :** ويقصد بالمهارات في هذه الدراسة القدرات التي ينبغي تنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للقيام بأعمالهم بأقل وقت وجهد وأكثر كفاءة .

**الاتجاهات :** الاتجاه هو الموقف الذي يتخذه الفرد أو الاستجابة التي يبديها إزاء شيء معين أو حدث معين أو قضية معينة إما بالقبول أو الرفض نتيجة مروره بخبرة معينة تتعلق بذلك الشيء أو الحدث أو القضية (يوسف والرافعي، 1422هـ، ص 322) .

**التعريف الإجرائي :** ويقصد بالاتجاهات في هذه الدراسة الميول والاهتمامات و المواقف التي ينبغي تنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو مجالات أعمالهم.

**عضو هيئة التدريس :** هو الشخص الذي شغل أو يشغل وظيفة محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أو أستاذ في إحدى الجامعات المعترف بها، أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايره ( حكيم ، 1409 هـ ، ص 109 ) .

**التعريف الإجرائي :** هو كل شخص يقوم بالتدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود سواء كان محاضر أو أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد .

**الدراسات السابقة :**

**1-دراسة آل زاهر(2005م ) بعنوان :** برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي (ومن بينها الجانب الإداري)، كما هدفت إلى التعرف على مدى سلامة طرق تنفيذ بعض مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي بالإضافة إلى التعرف على مقومات نجاح تلك البرامج ومعوقات التطبيق ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. واعد لهذا الغرض استبانته طبقها على جميع أفراد مجتمع دراسته في ثمان جامعات وعددها (2985) عضو هيئة تدريس.

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن من أبرز طرق تنفيذ برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس هي عقد الندوات واللقاءات العلمية الدورية بين الجامعات السعودية التي تسهم في التطوير المهني لهم ، وأن من أبرز مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي هو أن تنبع من الحاجة الفعلية للأستاذ وتكون ذات جودة عالية.

وقد أوصى الباحث في ضوء نتائج دراسته عدة توصيات منها أن تقوم الجامعات السعودية بتأسيس برنامج التطوير الشامل ، لعضو هيئة التدريس لتهيئته لكل الأدوار .

**2-دراسة عبد الناصر حمود (2000م) بعنوان :** تطوير نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية دراسة ميدانية مطبقة على المنظمة الكويتية .

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين هما وضع نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية الذي وضعه (Guthrie &Schwoerer, 1994) موضع الاختبار في بيئة المنظمة الكويتية ومحاولة تطوير النموذج من خلال إدخال متغير سياسة الترقية بالمنظمة على النموذج ، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 485 إدارياً يعملون في منظمات كويتية مختلفة تشير نتائج الدراسة إلى أن هذا الشكل المطور يتفوق على الشكل الأصلي الذي وضعه جوثروسكويرر تفوقاً جوهرياً.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الأفراد الذين يدركون المناخ الإداري على أنه مناخ داعم للتدريب عادة ما يستشعرون أهمية وجدوى التدريب . وأشارت إلى صحة العلاقة السلبية المفترضة بين المستوى التعليمي للفرد وكل من جدوى التدريب والحاجة التدريبية المدركة. وصحة العلاقة السلبية المفترضة بين الخبرة الوظيفية للفرد والحاجة التدريبية المدركة . وتشير النتائج إلى عدم تأكد العلاقة بين الخبرة الوظيفية وجدوى التدريب.

**3-دراسة صالحه سفر ( 1419 هـ) بعنوان :** " تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدن مكة - جدة - الطائف بالمملكة العربية السعودية :

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات الشخصية والمهنية للمشرفات بمدن مكة المكرمة ، جدة ، الطائف ، واستخدمت أسلوب تحليل العمل لتحديد الاحتياجات واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ، وتم توزيع الاستبانة على جميع مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات في مدن منطقة مكة المكرمة ، جدة ، الطائف وعددهن (337) مشرفة .

وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي , يرى أفراد الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية وهي (16) احتياجاً، على درجة كبيرة من الأهمية للمشرفة , وإن جميع الاحتياجات في مجال الكفايات المهنية على درجة كبيرة من الأهمية وحصلت الكفايات المهنية التالية على أعلاها في مجال ( التخطيط ، الإرشاد والتوجيه ، التقويم التربوي، التدريب ، البحث والابتكار ، التطوير ) .

4-دراسة الدندني ( 2005م) : ( الحاجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بمدينة الرياض)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بمدينة الرياض . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت أداة البحث هي الاستبانة ، وشملت العينة مجتمع الدراسة كاملاً أي جميع مديري المدارس في التعليم العام بالرياض والبالغ عددهم (393) مدير . وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي أن معظم عبارات الحاجات التدريبية لبعده المعارف والمهارات والاتجاهات حصلت على درجة موافقة كبيرة .

5-دراسة التويجري (1423هـ) بعنوان : ( الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية الحكومية : نموذج مقترح ) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية في مجال المعارف والمهارات والاتجاهات . استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت أداة البحث هي الاستبانة ، وتم توزيعها على جميع مديرات المدارس المتوسطة والثانوية والمشرفات الإداريات في كل من مدينة الرياض وجدة و الدمام والبالغ عددهن (509) مديرة و (185) مشرفة إدارية .

ومن أهم نتائج الدراسة أن معظم الاحتياجات والتي تضمنها مجال المعارف والمهارات والاتجاهات اعتبرت حاجات تدريبية هامة , و أن أكثر المجالات احتياجاً من وجهة نظر أفراد الدراسة كان مجال الحاسب الآلي .

6-دراسة جوثروسكويرر Guthrie &Schwoerer (1994م) بعنوان : العوامل الفردية والسياقية المؤثرة على التحديد الذاتي للحاجات التدريبية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية لخمسة فرضيات . طبقت الدراسة على (715) موظفاً ممن لديهم مسؤوليات إدارية في الغرب الأوسط من الولايات المتحدة الأمريكية استجاب منهم (380) موظفاً ، ولقياس الحاجة التدريبية المدركة ثم استخدام قائمة تحوي (30) حاجة قسمت على أربع مجموعات هي: المهارات الإدارية الأساسية وتضمنت (14) حاجة تدريبية منها : التخطيط التفويض ، القيادة ، الحفز ، مهارات إدارة الموارد البشرية وتضمنت (11) حاجة منها : تزويد الموظفين بالتغذية الراجعة ضبط الموظفين بفاعلية، مهارات الاتصال وتضمنت حاجتين : مهارات الاتصال الشفهي والاتصال الكتابي، المهارات الفنية وتضمنت (3) حاجات وهي : مهارات التعامل مع الحاسب وفهم الإحصاء وتطبيقه في العمل . أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرضيات (1 ، 2 ، 3 ) وصحة الفرضية الرابعة جزئياً وعدم صحة الفرضية الخامسة .

7-دراسة كاردر (Carder, 1993) بعنوان : دراسة العوامل المؤثرة على القرارات في الشركات للمشاركة في تدريب الموظفين وتحديد الاحتياجات التدريبية في المستقبل .

هدفت إلى فحص العوامل التي تؤثر على القرار المشترك لمنظمات الأعمال في الولايات المختلفة لتدريب العاملين في هذه المنظمات للوصول إلى أهم احتياجات التدريب المستقبلية . وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لدراسها .

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها , أن أهم ما يؤثر في القرار المشترك لتدريب العاملين وفق استجابات عينة البحث ما يلي: تحسين النوعية، التنافس، التحولات التكنولوجية، المتطلبات الوظيفية، التعليمات الحكومية، المشكلات الإنتاجية، التوسع في المنتج، اقتراحات العاملين، وسائل الأمن والسلامة .

أيضا أهم ما تضمنته الاحتياجات التدريبية المستقبلية لتدريب العاملين هي: النواحي التكنولوجية، إدارة الجودة ، الحاسب الآلي، وسائل الاتصال البسيطة .

وأيضا من أهم النتائج وجود العديد من الأساليب التدريبية التي يمكن لمصممي البرامج تضمينها في خطط برامجهم التدريبية، كما يمكن للمدرب استخدامها كاستراتيجيات تعليم وتعلم متكاملة تجمع بين الأسلوب التدريبي والوسائل التكنولوجية المعقدة أو البسيطة .

8-دراسة يونج (yong, 1999): بعنوان : احتياجات تطوير أعضاء هيئة التدريس بكليات كوريا الجنوبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس وإداريو كوريا الدنيا , وأعضاء المجلس الكوري للتعليم الجامعي .

قام الباحث بإجراء هذه الدراسة عن احتياجات تطوير هيئة التدريس بكليات كوريا الجنوبية , كما يراها أعضاء هيئة التدريس , وإداريو كوريا الدنيا , وأعضاء المجلس الكوري للتعليم الجامعي. وقد هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على احتياجات تطوير هيئة التدريس بكليات كوريا الجنوبية والعوائق أمام تطبيق أنشطة عضو هيئة التدريس إلى جانب أثر الجنس والمجال الأكاديمي وسنوات الخبرة على مفاهيم وأهمية احتياجات وأنشطة تطوير أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت النتائج أن أنشطة تطوير هيئة التدريس مطلوبة بشدة في الكليات الكورية لكل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين وأعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون التخصصات الصحية , حيث ابدوا حاجة أقوى لتلك البرامج سواء كانت تدريبية أو شخصية أو مهنية أو تنظيمية .

### التعقيب على الدراسات السابقة

1- يتضح مما تم عرضه سابقا من دراسات أن موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميته لأعضاء هيئة التدريس قد نال اهتمام الكثير من الباحثين .

2- بعض الدراسات السابقة أعطت صورة وصفية عن الحاجة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات , وعن طرق تحديد الاحتياجات التدريبية , مما أكسب الباحثة خلفية نظرية عن واقع الحاجة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية لهم .

3- تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات التي تم استعراضها في استخدام المنهج الوصفي.

4- تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات التي تم استعراضها في الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات .

5- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة أنها في المجال التربوي .

6- ركزت الدراسة الحالية على الجوانب الرئيسية للتدريب (المعارف , المهارات , الاتجاهات ) .

7- سعت الدراسة الحالية للتعرف على مدى تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تبعا للمتغيرات (المؤهل العلمي , سنوات الخدمة في مجال التدريس , وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس ) .

8- من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين اختلاف البيانات التي أجريت فيها هذه الدراسات , فقد كانت من السعودية , الكويت , أمريكا مما يدل على توسع الأبحاث العلمية وانتشارها , حيث يساعد ذلك على الاستفادة من هذه الأبحاث والتعرف على مدى تطورها .

9- لوحظ من نتائج الدراسات السابقة الاتفاق على أهمية إيجاد برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس كما في دراسة دندني , والتويجري , وقد انفردت الدراسة الحالية بتناول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود .

### الطريقة وإجراءات الدراسة

**مجتمع الدراسة :** يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ( قسم الطالبات ) بكلية التربية بجامعة الملك سعود والبالغ عددهم (280) .

**منهج الدراسة :** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعارف والمهارات والاتجاهات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود , والذي يهتم بدراسة الواقع عن طريق جمع البيانات الكافية عنه , كما أنه يحلل ويفسر ويقارن أملا في الوصول إلى استنتاجات من أجل تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

**أفراد الدراسة :** تم تطبيق الدراسة على عينة عرضية من المجتمع الكلي , وهم أعضاء هيئة التدريس ( قسم الطالبات ) بكلية التربية بجامعة الملك سعود , حيث تم توزيع الاستبانات عليهم , واسترجع منها (50) استبانة بفاقد وقدره (30) استبانة .

**أداة الدراسة :** تحقيقا لأهداف الدراسة , ونتيجة لطبيعة المنهج المتبع فيها , تستخدم الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة , وقد قامت الباحثة بتطوير وصياغة فقرات الاستبانة بما يعكس متغيرات الدراسة اعتماداً على أدبياتها , وعن طريق الاستفادة من أدوات الدراسة في الدراسات السابقة .

**بناء أداة الدراسة :** تتكون الاستبانة من جزأين وهي :

الجزء الأول : ويتضمن معلومات عامة عن أفراد الدراسة (المؤهل العلمي , سنوات الخبرة , عدد الدورات التدريبية ) .  
الجزء الثاني : يتضمن الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس موزعة على ثلاثة محاور وهي (المعارف , المهارات , الاتجاهات )

#### صدق أداة الدراسة :

تم استخدام كل من الصدق الظاهري , والاتساق الداخلي لقياس صدق الاستبانة (أداة الدراسة) على النحو التالي :

الصدق الظاهري لأداة الدراسة : تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على عدد من المحكمين المختصين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ( قسم الإدارة التربوية ) بجامعة الملك سعود , وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثة بإجراء تعديلات بحذف بعض العبارات , وإعادة صياغة بعضها , وإضافة عبارات أخرى لتظهر الاستبانة بصورة مناسبة يمكن توزيعها على مجتمع الدراسة .

صدق الاتساق الداخلي للأداة : بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

#### ثبات الأداة :

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة معامل (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) للتأكد من ثبات أداة الدراسة , وقد جاءت قيم معاملات الثبات كما هو موضح في الجدول رقم ( 7 ) .

#### جدول رقم (1)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الإستبانة
0.8302	10	الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف
0.9146	12	الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات
0.8838	10	الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات
0.9441	32	الثبات العام

يتضح من الجدول رقم (1) أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة عال حيث بلغ (0.9441) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة .

#### أساليب المعالجة الإحصائية :

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الرباعي ( الحدود الدنيا والعليا ) المستخدم في محاور الدراسة ، تم حساب المدى ( 4-1=3)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي ( 3/4=0.75) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس ( أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- ✓ من 1 إلى 1.75 يمثل (لا احتاج) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- ✓ من 1.76 إلى 2.50 يمثل (قليلة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- ✓ من 2.51 إلى 3.25 يمثل (متوسطة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- ✓ من 3.26 إلى 4.00 يمثل (كبيرة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.



وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية :

1- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) " Weighted Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

3- المتوسط الحسابي " Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

4- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

5- تم استخدام اختبار ( ت ) للعينات المستقلة ( Independent Sample T-test ) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين .

6- تم استخدام ( تحليل التباين الأحادي ) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين .

**عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :**

أ – عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول : " ما هي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف؟"

للتعرف على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات الأفراد على عبارات محور الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

### جدول رقم (2)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	قليلة	لا احتاج			
5	الاتجاهات الحديثة في التدريس	ك	32	15	2	1	3.56	0.675	1
		%	64.0	30.0	4.0	2.0			
8	أساليب التعامل مع الأنماط المختلفة لشخصيات الطلاب	ك	30	15	4	1	3.48	0.735	2
		%	60.0	30.0	8.0	2.0			
9	الأساليب السلوكية للتعامل مع ضغوط العمل	ك	29	16	4	1	3.46	0.734	3
		%	58.0	32.0	8.0	2.0			
7	الأساليب العلمية في إدارة الوقت	ك	28	14	6	2	3.36	0.851	4
		%	56.0	28.0	12.0	4.0			
6	دور الحاسب الآلي في تفعيل المقرر الدراسي	ك	26	18	4	2	3.36	0.802	5
		%	52.0	36.0	8.0	4.0			

6	0.935	3.32	4	4	14	28	ك	أساليب وطرق التدريس	3
			8.0	8.0	28.0	56.0	%		
7	0.962	3.18	4	7	15	24	ك	الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم في المملكة	10
			8.0	14.0	30.0	48.0	%		
8	1.049	3.04	5	11	11	23	ك	أهداف التدريس	2
			10.0	22.0	22.0	46.0	%		
9	1.122	2.92	8	9	12	21	ك	أهمية التدريس	4
			16.0	18.0	24.0	42.0	%		
10	1.093	2.90	8	8	15	19	ك	مفهوم التدريس	1
			16.0	16.0	30.0	38.0	%		
0.571		3.26	المتوسط العام						

-من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن المتوسط العام لمحور الاحتياجات التدريبية للمتدربات في مجال المعارف جاءت في مدى احتياج أعضاء هيئة التدريس للتدريب بدرجة كبيرة فقد بلغ المتوسط العام للمحور (3.26) من أصل أربعة .

-هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف ما بين ( 2.90 إلى 3.56 ) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الرباعي واللذان تشيران إلى ( متوسطة , كبيرة) مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف .

- يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على ستة من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف أبرزها تتمثل في العبارات رقم ( 5، 8، 9، 7، 6، 3) حيث جاءت العبارة رقم (5) وهي " الاتجاهات الحديثة في التدريس " بالمرتبة الأعلى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (3.56 من 4.00) بينما جاءت العبارة رقم (3) وهي أساليب وطرق التدريس بالمرتبة الأدنى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (3.32 من 4.00) .

يتضح مما سبق إن الاحتياجات التدريبية التي ذكرت والتي احتلت درجة كبيرة هي احتياج منطقي ويعود السبب في ذلك إلى مدى أهمية تلك المعارف لعضو هيئة التدريس لتسيير العملية التعليمية بالشكل الصحيح وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الدندني (2005م) ودراسة التوبجري (1423هـ) والتي طبقت على عينة مختلفة , واللذين توصلنا إلى أن معظم الحاجات التدريبية لمجال المعارف قد حصلت على درجة موافقة كبيرة .

ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على أربعة من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف تتمثل في العبارات رقم ( 10 ، 2 ، 4 ، 1) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (10) وهي " الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم في المملكة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط ( 3.18 من 4.00) .

2- جاءت العبارة رقم (2) وهي " أهداف التدريس " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط ( 3.04 من 4.00 ) .

3- جاءت العبارة رقم (4) وهي " أهمية التدريس " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط ( 2.92 من 4.00 ) .

4- جاءت العبارة رقم (1) وهي " مفهوم التدريس " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط ( 2.90 من 4.00 ) .

يلاحظ من الاحتياجات التدريبية التي سبقت والتي احتلت درجة متوسطة إن السبب في ذلك يعود إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم في المملكة , وأيضاً وعيهم بأهمية التدريس وأهدافه ومفاهيمه, ويدل ذلك على قلة البرامج التدريبية المتعلقة بتلك الاحتياجات .

ب - بالنسبة للسؤال المفتوح حول احتياجات أخرى ترى عضوة هيئة التدريس أنها تحتاج إليها في مجال المعارف : لم يتم إضافة شيء مما قد يدل على أن الاحتياجات السابقة قد غطت الاحتياج في مجال المعارف

ب- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : " ما هي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات " ؟

للتعرف على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

### جدول رقم (3)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	
			كبيرة	متوسطة	قليلة	لا احتياج				
9	مهارة التأثير الإيجابي في الآخرين	ك %	34 68.0	11 22.0	5 10.0	- -	3.58	0.673	1	
4	مهارة الاتصال الفعال	ك %	30 60.0	13 26.0	6 12.0	1 2.0	3.44	0.787	2	
3	مهارة إدارة الوقت	ك %	28 56.0	16 32.0	6 12.0	- -	3.44	0.705	3	
10	مهارة التحفيز لرفع مستوى أداء الطالبات	ك %	25 50.0	22 44.0	1 2.0	2 4.0	3.40	0.728	4	
11	مهارة التعامل التفاعلي	ك %	26 52.0	17 34.0	5 10.0	2 4.0	3.34	0.823	5	
5	مهارة استخدام التقنيات الحديثة في التدريس	ك %	27 54.0	15 30.0	6 12.0	2 4.0	3.34	0.848	6	
2	مهارة إدارة المحاضرة	ك %	25 50.0	16 32.0	8 16.0	1 2.0	3.30	0.814	7	
8	مهارة العلاقات الإنسانية	ك %	26 52.0	14 28.0	9 18.0	1 2.0	3.30	0.839	8	
12	مهارة تقويم أداء الطالبات	ك %	25 50.0	16 32.0	6 12.0	3 6.0	3.26	0.899	9	
1	صياغة أهداف التدريس	ك %	23 46.0	16 32.0	6 12.0	5 10.0	3.14	0.990	10	
7	مهارة الإنصات للآخرين	ك %	19 38.0	17 34.0	9 18.0	5 10.0	3.00	0.990	11	
6	مهارة الإلقاء	ك %	18 36.0	15 30.0	12 24.0	5 10.0	2.92	1.007	12	
		المتوسط العام						0.609	3.29	

- من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن المتوسط العام لمحور الاحتياجات التدريبية للمتدربات في مجال المهارات جاءت في مدى احتياج أعضاء هيئة التدريس للتدريب بدرجة كبيرة فقد بلغ المتوسط العام للمحور (3.29) من أصل أربعة .

- و يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات ما بين ( 2.92 إلى 3.58 ) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الرباعي واللذان تشيران إلى ( متوسطة , كبيرة ) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات .

- ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقتهم بدرجة كبيرة على تسعة من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات أبرزها تتمثل في العبارات رقم ( 9 ، 4 ، 3 ، 10 ، 11 ، 5 ، 2 ، 8 ، 12 )، حيث جاءت العبارة رقم (9) وهي " مهارة التأثير الإيجابي في الآخرين "

بالمرتبة الأعلى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (3.58 من 4.00). بينما جاءت العبارة رقم (12) وهي " مهارة تقويم أداء الطالبات " بالمرتبة الأدنى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (3.26 من 4.00)

- يلاحظ من النتائج السابقة أن الاحتياجات التدريبية التي ذكرت والتي احتلت درجة كبيرة هي احتياج منطقي لبرامج تدريبية متعلقة بتلك الاحتياجات . ويعود السبب في ذلك إلى مدى أهمية تلك المهارات لعضو هيئة التدريس لتسيير العملية التعليمية بالشكل الصحيح وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الدندني (2005م) والتي طبقت على عينة مختلفة , والتي توصلت إلى أن معظم الحاجات التدريبية لمجال المهارات قد حصلت على درجة موافقة كبيرة , وأيضا تتفق مع نتائج دراسة التويجري التي توصلت إلى أن معظم الاحتياجات التي تضمنها مجال المهارات اعتبرت حاجات تدريبية هامة . كما يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على ثلاثة من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات تتمثل في العبارات رقم ( 1 ، 7 ، 6 ) والتي تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (1) وهي " صياغة أهداف التدريس " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.14 من 4.00) .

2- جاءت العبارة رقم (7) وهي " مهارة الإنصات للآخرين " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.00 من 4.00) .

3- جاءت العبارة رقم (6) وهي " مهارة الإلقاء " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (2.92 من 4.00).

يلاحظ مما سبق أن الاحتياجات التدريبية التي ذكرت احتلت درجة متوسطة , ويعود السبب في ذلك إلى أن تلك المهارات تأتي في المرتبة الثانية من الأهمية لعضو هيئة التدريس والتي يحتاج إليها إقامة برامج تدريبية فيها لتسيير العملية التعليمية بالشكل الصحيح . وهذه النتيجة تختلف مع دراسة صالحه سفر (1419هـ) التي طبقت على عينة من التربويين , والتي توصلت إلى أن هناك حاجة بدرجة كبيرة للتدريب على المهارات الشخصية (مهارة الإلقاء ومهارة الإصغاء)

ب - بالنسبة للسؤال المفتوح حول احتياجات أخرى ترى عضوة هيئة التدريس أنها تحتاج إليها في مجال المهارات : لم يتم إضافة شيء مما قد يدل على أن الاحتياجات السابقة قد غطت الاحتياج في مجال المهارات

**ج - عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث : " ما هي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات " ؟**

للتعرف على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات الدراسة على عبارات محور الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول رقم (4)

استجابات مفردات الدراسة على عبارات محور الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات مرتبة تنازليا حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	النسبة %	درجة الموافقة				التكرار
			كبيرة	متوسطة	قليلة	لا احتاج	
9	تشجيع الطالبات على التجديد والابتكار	ك %	34	12	3	1	
			68.0	24.0	6.0	2.0	
5	تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريس	ك %	34	11	3	2	
			68.0	22.0	6.0	4.0	
10	تعزيز مبدأ الرقابة الذاتية للطالبات	ك %	33	13	2	2	
			66.0	26.0	4.0	4.0	
7	الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث التربوية	ك %	30	14	5	1	
			60.0	28.0	10.0	2.0	
3	استخدام الأساليب الحديثة في التدريس	ك %	30	12	6	2	
			60.0	24.0	12.0	4.0	
1	إتباع الأسلوب	ك	28	15	5	2	

			4.0	10.0	30.0	56.0	%	العلمي في كافة مجالات العمل	
7	0.886	3.30	3	5	16	26	ك	تفعيل التقنية في جميع مجالات عمل عضو هيئة التدريس	8
8	0.784	3.28	-	10	16	24	ك	تهيئة المناخ المناسب القائم على التعاون بين الطالبات	2
9	0.757	3.28	2	3	24	21	ك	المحافظة على بيئة تعليمية داعمة لتعلم الطالبات	4
10	0.864	3.22	3	5	20	22	ك	التعليم الذاتي المستمر	6
	0.560	3.40	6.0	10.0	40.0	44.0	%		
<b>المتوسط العام</b>									

- من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن المتوسط العام لمحور الاحتياجات التدريبية للمدرسات في مجال الاتجاهات جاءت في مدى احتياج أعضاء هيئة التدريس للتدريب بدرجة كبيرة فقد بلغ المتوسط العام للمحور (3.40) من أصل أربعة.

- و يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات ما بين ( 3.22 إلى 3.58 ) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الرباعي واللذان تشيران إلى ( متوسطة ، كبيرة ) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات حيث يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على تسعة من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات أبرزها تتمثل في العبارات رقم ( 9 ، 5 ، 10 ، 7 ، 3 ، 1 ، 2 ، 8 ، 4 )، حيث جاءت العبارة رقم (9) وهي " تشجيع الطالبات على التجديد والابتكار " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (3.58 من 4.00)، بينما جاءت العبارة رقم (4) وهي " المحافظة على بيئة تعليمية داعمة لتعلم الطالبات " بالمرتبة الأدنى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (3.28 من 4.00).

هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الدندني (2005م) والتي توصلت إلى أن معظم عبارات الحاجات التدريبية لبعدهم الاتجاهات حصلت على درجة كبيرة ، وأيضا اتفقت مع دراسة التوبجري (1423هـ) والتي توصلت إلى أن معظم الاحتياجات التي تضمنها مجال الاتجاهات اعتبرت حاجات تدريبية هامة ، وكل ذلك يدل على اتجاه أعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم وتطوير بيئة العمل من خلال البرامج التدريبية وذلك لتطوير العملية التعليمية .

كما يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على واحد من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات يتمثل في العبارة رقم (6) وهي " التعليم الذاتي المستمر " بمتوسط ( 3.22 من 4.00 ) .

مما يدل على اتجاه أعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم من خلال البرامج التدريبية وذلك لتطوير العملية التعليمية.

ب - بالنسبة للسؤال المفتوح حول احتياجات أخرى ترى عضوة هيئة التدريس أنها تحتاج إليها في مجال الاتجاهات : لم يتم إضافة شيء مما قد يدل على إن الاحتياجات السابقة قد غطت الاحتياج في مجال الاتجاهات .

د- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة وفق المتغيرات الشخصية لمفردات الدراسة ؟

أولا : الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي : للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي استخدمت الباحثة " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

**جدول رقم (5)**  
**نتائج " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) للفروق في**  
**إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف	بين المجموعات	1.316	2	0.658	2.105	0.133
	داخل المجموعات	14.686	47	0.312		
	المجموع	16.002	49	-		
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات	بين المجموعات	1.820	2	0.910	2.611	0.084
	داخل المجموعات	16.378	47	0.348		
	المجموع	18.197	49	-		
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات	بين المجموعات	1.881	2	0.940	3.277	*0.047
	داخل المجموعات	13.489	47	0.287		
	المجموع	15.370	49	-		

\* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول ( الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف , الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات ) باختلاف متغير المؤهل العلمي .

كما يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول ( الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات ) باختلاف متغير المؤهل العلمي ، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات المؤهل العلمي حول الاتجاه نحو هذا المحور تم استخدام اختبار " شيفيه " وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (6)

نتائج اختبار " شيفيه " للفروق في فئات المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات	دكتوراه	15	3.18	-	-	*
	ماجستير	19	3.35	-	-	-
	بكالوريوس	16	3.66	-	-	-

\* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات مفردات الدراسة الحاصلات على الدكتوراه ومفردات الدراسة الحاصلات على بكالوريوس حول ( الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات ) لصالح مفردات الدراسة الحاصلات على بكالوريوس . وتتفق هذه الدراسة مع دراسة صالحة سفر (1419هـ) حيث كانت هناك فروق في الاحتياجات التدريبية وفقاً للمؤهل العلمي وتختلف مع دراسة جوتز وسكويز (1994م) والتي أشارت إلى أنه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي على تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية.

ثانياً : الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في التدريس : للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في التدريس استخدمت الباحثة " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في التدريس وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (7)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في التدريس

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف	بين المجموعات	0.059	2	0.029	0.087	0.917
	داخل المجموعات	15.943	47	0.339		
	المجموع	16.002	49	-		
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات	بين المجموعات	0.003	2	0.001	0.003	0.997
	داخل المجموعات	18.195	47	0.387		
	المجموع	18.197	49	-		
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات	بين المجموعات	0.568	2	0.284	0.902	0.413
	داخل المجموعات	14.802	47	0.315		

المجموع	15.370	49	-	
---------	--------	----	---	--

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات مفردات الدراسة حول ( الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف , الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات , الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات ) باختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في التدريس , وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس على اختلاف سنوات خبرتهم في التدريس لديهم اتفاق حول تحديد احتياجاتهم التدريبية في جميع المجالات .

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة صالحة سفر (1419هـ) في انه لا توجد فروق في آراء أفراد الدراسة في تحديد احتياجاتهم التدريبية باختلاف الخبرة في مجال العمل , وأيضا تتفق مع دراسة جوثر وسكويرر (1994م) .

ثالثا : الفروق باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس : للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس استخدمت الباحثة " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول رقم (8)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف	بين المجموعات	1.122	3	0.374	1.156	0.337
	داخل المجموعات	14.880	46	0.323		
	المجموع	16.002	49	-		
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات	بين المجموعات	1.834	3	0.611	1.719	0.176
	داخل المجموعات	16.363	46	0.356		
	المجموع	18.197	49	-		
الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات	بين المجموعات	309	3	0.103	0.315	0.815
	داخل المجموعات	15.061	46	0.327		
	المجموع	15.370	49	-		

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات مفردات الدراسة حول ( الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف , الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات , الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتجاهات ) باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس , مما يدل على أن إشراك أعضاء هيئة التدريس في الدورات التدريبية لم يكن له دور في تغيير الإحساس لديهم بالحاجة إلى التدريب , وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الدورات التدريبية التي تعقد قد لا يكون لها صلة مباشرة باهتماماتهم ولم تلبي احتياجاتهم , وهذا الأمر الذي يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية بحيث تبنى على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس , وتتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته دراسة صالحة سفر (1419هـ) في انه لا توجد فروق بين أفراد الدراسة في تحديد احتياجاتهم التدريبية .

#### توصيات الدراسة :

بناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج حول أهم الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية للمعارف والمهارات والاتجاهات فإن الباحثة توصي بما يلي :

- 1- تقديم برامج تدريبية مكثفة لأعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات لان النتائج أظهرت أن هناك احتياج تدريبي
- 2- إعادة دراسة الاحتياجات التدريبية كل فترة لأنها قابلة للتغيير , وبناء عليها يتم تحديد البرامج التدريبية المطلوبة .
- 3- تقييم أثر البرامج التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس قبل وبعد اجتياز الدورات التدريبية , وبناء عليه يتم إجراء التعديلات اللازمة على البرامج التدريبية .
- 4- وضع السبل المناسبة للحد من المعوقات التي تحد من تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتأدية رسالتهم .
- 5- تخصيص ميزانية للبرامج التدريبية وزيادتها سنويا لتخدم التطور في إعداد أعضاء هيئة التدريس

## المراجع

- أولاً : المراجع العربية :
- البكر جواهر بنت راشد (1425هـ) . تصميم برنامج تدريبي لمشرفات الإدارة المدرسية في مدينة الرياض في ضوء حاجاتهن المهنية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية جامعة الملك سعود .
- الجهر أريج علي (2009م) . الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء الإداري والفني لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية الأهلية بمدينة الرياض برنامج تدريبي مقترح . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض .
- الحارثي سعاد (1416هـ) . دراسة تحليلية مقارنة للعمل اليومي المدرسي لمديرات مدارس البنات الحكومية والأهلية في كل من الرياض وجدة والدمام . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض .
- حكيم علي (1409هـ) . الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك عبد العزيز . جدة .
- آل زاهر علي بن ناصر (2005م) . برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى . مكة المكرمة .
- السحان منى عبد الله (2005م) . تطوير أداء التعليم الصحي للبنات بوزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية " نموذج مقترح " . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض .
- الشريف وضياء سعد (2004م) . الاحتياجات التدريبية لمشرفات الصفوف المبكرة في منطقة الرياض من وجهة نظرهن مدخل لبناء برنامج تدريبي . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الملك سعود . الرياض .
- الطعاني حسن أحمد (2007م) . دراسة ميدانية لبناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء أدائهم لمهامهم المطلوبة . مجلة مركز البحوث التربوية . قطر . العدد 15 . السنة الثامنة .
- عابد ايناس صالح (1426هـ) . الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض .
- النمر سعود (1999م) . السلوك الإداري . الرياض : مطابع جامعة الملك سعود .
- وزارة التعليم العالي (1420هـ) . التقرير الوطني الشامل عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية .
- ياغي محمد عبد الفتاح (1417هـ) . تحديد الاحتياجات التدريبية في فعالية البرامج التدريبية . المجلة العربية للتدريب . العدد الثالث .
- يوسف ماهر والرافعي . محب (1422هـ) . التقويم التربوي أسسه وإجراءاته . ط2، الرياض : مكتبة الرشد .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Carder, Sarah Ann (1993). "A study of Factors Influencing the Corporate Decision to Participate in Employee Training and Identification of future Training Needs ", PhD, University of Arkansas, Dissert-Abst. Int., Vol. 54-07 A,P.2490.
- Yong Jib Chun ( 1999) . A National Study of Faculty Development Need in Korean Junior Colleges , EDD. Dissertation , George Washington University .