

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في ظل  
الأدوار الوظيفية للجامعة من وجهة نظرهم أنفسهم

د. مبارك فهيد سرحان القحطاني

الاستاذ المشارك للإدارة التربوية والتخطيط

كلية التربية بجامعة سلمان ابن عبد العزيز

## ملخص البحث:

هدف البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجالات ( التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ) ، واعتمد الباحث المنهج الوصفي ، مستخدماً الاستبانة أداة لبحثه وتم التأكد من صدقها وثباتها ، كما تم تطبيقها على ( ٢١٨ ) عضواً تدريسياً ، وقد توصل إلى وجود حاجة عالية في جميع المجالات ( التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع )، ففي الاحتياجات التدريبية لمجال التدريس جاءت (مهارات الاتصال التدريسي الفعال) في المرتبة الأولى، وجاء (التوظيف الفعال للتكنولوجيا في التدريس) في المرتبة الأخيرة ، كما وجد في مجال البحث العلمي أن (كتابة التقارير العلمية) جاءت في المرتبة الأولى وجاءت (براءة الاختراع) في المرتبة الأخيرة ، وفي مجال خدمة المجتمع وجد أن (المهارات التدريبية الاحترافية) في المرتبة الأولى ، وجاء (فن تسويق الإنتاج العلمي) في المرتبة الأخيرة، وتم التعرف على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في تحديد الاحتياجات التدريبية تعزى لأي من المتغيرات ( الجنس، الجنسية، التخصص، الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل) في جميع المجالات: (التدريس ، البحث العلمي، خدمة المجتمع) باستثناء الخبرة التدريسية في مجال البحث العلمي لصالح الذين خبرتهم ( ١٠ سنوات فأكثر ) حيث حاجتهم للتدريب في مجال البحث العلمي أكثر وكذلك في مكان الحصول على آخر مؤهل ، كما وجد فروقاً في مجال خدمة المجتمع لصالح المؤهلين من دول عربية غير سعودية حيث حاجتهم للتدريب في مجال خدمة المجتمع أكثر ، كما وجد فروقاً دالة إحصائية في مجالي التدريس والبحث العلمي لصالح الذين لديهم دورتين ، وعدم وجود فرق في مجال خدمة المجتمع ، وقد توصل الباحث إلى عدد من التوصيات والمقترحات في نهاية بحثه .

## المقدمة :

أحد الركائز الأساسية وحجر الزاوية في التعليم الجامعي هو عضو هيئة التدريس ومن أجل تنميته وتطويره لكي يكون أكثر فاعلية في الالتحاق ببرامج الجامعة التدريبية والبعد عن العزوف عنها ومن هذا المنطلق فلا بد من أن يعطوا الفرصة في اختيار البرامج وفق احتياجاتهم ورغباتهم .

ويعد التدريب الوسيلة الفاعلة لمن هم على رأس العمل ، ومن المهم التعرف على الحاجات التدريبية من أجل بناء البرامج المناسبة والفاعلة (Meyer,2009) . ويؤكد المنيع (١٦٤١هـ) أنه كي تحقق برامجنا التدريبية الهدف الذي من أجله وضعت فلا بد من تصميمها على أساس الحاجات التدريبية الفعلية حتى لا تقدم المهارات والمعارف بأقل أو أكثر مما يحتاجه المتدربون .

وفي دراسة العنزي (٢٠١٠م) عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة من وجهة نظرهم حيث أختار الباحث عدد من الجامعات الناشئة ( تبوك ، الجوف ، الحدود الشمالية ، حائل ، القصيم ، طيبة ، الطائف ، نجران ، الباحة ) ولم يرد ذكر جامعة سلمان ابن عبدالعزيز، كما أظهرت البحث أن كفايات التعلم الإلكتروني والمهارات الإنسانية والمتابعة والتقويم وكفايات البحث والاتصال والمهارات التدريسية وإدارة الصف ، والتخطيط حظيت بدرجة عالية من الاحتياج ، كما وجد عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات : الجنس ، التخصص الأكاديمي ، الرتبة العلمية .

وفي دراسة (Maria&Rafael,2010) عن أهم الاحتياجات التدريبية للأقسام في الجامعات الأوروبية لمواجهة التحديات أمام التعليم العالي الأوربي وشملت (٢٥١ عضو هيئة تدريس بعشر جامعات أوروبية ) وقد أظهرت النتائج الحاجات التدريبية للتطوير المهني وكيفية وضع البرامج التدريبية له كما أظهرت الحاجة الواضحة للإرشاد .

وفي دراسة العضايلة (٢٠٠٨م) عن تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وقد حدد ستة مجالات هي : مهارات التدريس ، تقويم التدريس الجامعي ، مناهج البحث العلمي ، التخطيط لتدريس المقررات

وإعدادها واستخدام الوسائط التعليمية ، إقامة الأنشطة التعليمية، الإرشاد الأكاديمي ،وقد وجد الباحث أن هناك حاجة كبيرة في مجال مهارات التدريس وهو أعلى المجالات ذات الحاجة ثم تقويم التدريس ثم مناهج البحث ثم التخطيط لتدريس المقررات ثم إقامة الأنشطة وأخيراً الإرشاد الأكاديمي .

وفي دراسة الشريف (٢٠٠٦م) عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف ، وقد شملت أربعة محاور : أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، النظريات التربوية وتطبيقاتها ، وسائل وتكنولوجيا التعليم ، والتقويم، وقد توصل إلى أن جميع الاحتياجات لم تعمل الجامعة على توفيرها ووجد فروقاً دالة إحصائياً لمتغير (الكلية والقسم العلمي) على بعدي الوسائل وتكنولوجيا التعليم ، والتقويم ، كما وجد فروقاً دالة لمتغيري ( الجنس والرتبة الأكاديمية )على بعدي الأهداف ، والنظريات ، كما وجد أثراً لمتغير الخبرة على جميع مجالات البحث .

تشير دراسة العمري (٢٠٠٦م) عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية تناول فيها ثمانية مجالات هي : التخطيط للتدريس ، التدريس وأساليبه ، الاتصال والتواصل وإدارة المحاضرات ، البحث العلمي ، المهام الإدارية ، استخدام التكنولوجيا ، خدمة المجتمع ، التقويم ، حيث وجد درجة الاحتياج عالية في جميع مجالات البحث وكان أبرزها مجال التقويم وأقلها مجال خدمة المجتمع.

وتشير دراسة (البكر ، ٢٠٠١م) عن النمو العلمي والمهني لعضوات هيئة التدريس الجامعي في بعض الجامعات السعودية إلى أهمية الأنواع الثلاثة للتدريب : العلمي والمهني والشخصي مع التركيز على تنمية المهارات الذاتية ومهارات الاتصال والعمل الجماعي ، وقد عبرت العينة عن حاجاتها للتدريب في مجال استخدام الأجهزة العلمية (٧٥.٣%) وحاجتها لأساليب الإشراف (٦٧%) ومهارات الإشراف العلمي (٥١.٥%) واستخدام وسائل التقويم المختلفة (٤٠.٣%) ولم تظهر لها فروق ذات دلالة إحصائية في المتغيرات : المكانة الوظيفية ، الجنسية ، سنوات الخبرة ، مكان تلقي التعليم .

وفي دراسة لموسى (١٩٨٨م) عن تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة غير التربوية فقد أظهرت البحث أن أهم الحاجات التدريبية من وجهة

نظر العينة هي التعرف على طرق التدريس الملائمة للمرحلة الجامعية ، والتعرف على أساليب التقويم لهذه المرحلة ، والتعرف على أساليب تحفيز الطلاب في المحاضرة ، والتمكن من مهارات الإرشاد والتقويم الطلابي .

ويشير المليجي (٢٠١١م) إلى عدد من النماذج التي يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية منها: النموذج الصناعي ويعتمد على أن تحديد الاحتياجات يأتي من القيادات ( من الأعلى إلى الأسفل ) دون الأخذ في الاعتبار آراء أعضاء هيئة التدريس المراد تدريبهم ، والنموذج الثاني (الاستدلالي) وهو يتعامل مع الواقع الفعلي للجامعة من حيث أهدافها وإمكاناتها ومن ثم يقوم بمراقبة وقياس الأداء وتحديد نقاط الضعف ومن ثم بناء الاحتياج على ذلك ، والنموذج الثالث ( الاستقرائي ) ويتم من الأسفل (حاجات الأفراد ) إلى الأعلى ( الأهداف ) أي يتم عن طريق استقراء ودراسة الواقع وتشخيصه ليتم تحديد الفجوة بين المستهدف والممارس بالفعل ، وهو ما تم الأخذ به في هذا البحث. ويعمل الباحث في جامعة سلمان ابن عبدالعزيز منذ إنشائها وقد شارك في العديد

من اللجان ومنها لجنة الابتعاث والتدريب والتي أحد مهامها بناء خطة تدريبية لمنسوبي الجامعة ومع مرور الوقت ولما تواجهه الجامعة من عمليات تأسيسية فلم يتيسر عمل خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بها ولما لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أهمية بالغة يتحقق من خلاله تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لتحسين أدائهم وتطويره كأفراد وللجامعة كمنظمة وللمخرج النهائي الذي هو الطالب الجامعي أحد أهم المرتكزات التنموية للمجتمع ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية المرحلة الأولى للتدريب الفعال والذي يسبق الخطط التدريبية والعمليات التدريبية كما يعد تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة مهمة لإنجاح المنظمات وتطورها حيث من خلاله يتم تحديد الفجوة بين الأداء الفعلي (الحالي) لمنسوبي المنظمة وبين المستوى المرغوب تحقيقه من أجل نجاح المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها ولما كانت الوظائف الرئيسية للجامعات تتمركز حول ثلاث مجالات هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ومما سبق أنت فكرة البحث الحالي وقد استفاد الباحث من منهجية الدراسات السابقة إلا أن الباحث لاحظ تبايناً في حصر أبعاد و مجالات الاحتياجات وكذلك تضاداً في

نتائج أثر المتغيرات على تلك الأبعاد، إلا أن دراسته الحالية تركز على المجالات الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة كما تركز على مجتمع جامعة سلمان ابن عبدالعزيز الذي لم يسبق بمثل هذه البحث، ويقدم الباحث الشكر لعامة البحث العلمي بجامعة سلمان بن عبد العزيز لتقديمهم الدعم المالي لهذا البحث .

### أهداف البحث :يهدف هذا البحث إلى التعرف على ماياتي :

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجال التدريس من وجهة نظرهم أنفسهم .

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجال البحث العلمي من وجهة نظرهم أنفسهم.

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظرهم أنفسهم.

وجود أو عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (الجنس،الجنسية،التخصص، الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل) في جميع المجالات: (التدريس ، البحث،خدمة المجتمع) .

وجود أو عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (عدد الدورات التدريبية التي التحق بها عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، عدد الدورات التدريبية التي التحق بها في مجال البحث العلمي، عدد الدورات التدريبية التي التحق بها في مجال خدمة المجتمع) في نفس المجال.

مشكلة البحث :تكمن مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة التالية :

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجال التدريس ؟

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجال البحث العلمي ؟

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز في مجال خدمة المجتمع ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (الجنس،الجنسية،التخصص، الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل) في جميع المجالات: (التدريس ، البحث،خدمة المجتمع) .؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (عدد الدورات التدريبية التي التحق بها عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، عدد الدورات التدريبية التي التحقها في مجال البحث العلمي، عدد الدورات التدريبية التي التحق بها في مجال خدمة المجتمع) في نفس المجال.؟

### أهمية البحث :تكمّن أهمية البحث في النقاط التالية :

تضع نتائج البحث جامعة سلمان ابن عبدالعزيز أمام احتياجات تدريبية محددة لأعضاء هيئة التدريس فيها نابعة من وجهة نظرهم وبالتالي رفع مستوى الأداء بطريقة فاعلة تلبي الحاجة الفعلية لهم.

يتوقع أن تكون نتيجة البحث خطوة أولى ذات أهمية بالغة في وضع الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بطريقة علمية تحقق رغبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز .

نظراً للتغيرات المتسارعة في المعرفة والتقنية في أغلب الممارسات التي يتعامل معها عضو هيئة التدريس فحاجته التدريبية مطلب ملح ومتجدد يحتاج المعنيون في التطوير الجامعي إلى تحديده وتحديثه بشكل مستمر ومن هنا تأتي أهمية البحث الحالي.

أن تحديد الاحتياجات التدريبية يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع والوصول به إلى أفضل وضع ممكن (يونس ، ٢٠٠٦م)، ويوفر الوقت والجهد والتكلفة عند تنفيذ البرامج التدريبية ، كما يسهل تحقيق الأهداف من تلك البرامج التدريبية ( طعيمةوالبندي ، ٢٠٠٤م) .

تعد أداة البحث ركيزة يمكن إعادتها كلما أرادت جامعة سلمان ابن عبدالعزيز أو غيرها من الجامعات بناء وتجديد خططها التدريبية .

حدود البحث :اقتصر البحث على الحدود التالية :

الموضوعية : معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس( برتبة استاذ واستاذ مشارك واستاذ مساعد) بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز .

الزمنية : الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٥هـ .

المكانية : جامعة سلمان ابن عبدالعزيز حيث تمتد حدودها المكانية من محافظة الخرج (جنوب الرياض ) حتى وادي الدواسر حيث تشمل محافظات :الخرج والحوطة والأفلاج والسليل ووادي الدواسر ) .

مصطلحات البحث:

التدريب : هو نشاط مستمر وضروري لكل متعلم يسعى لامتلاك مهنته أو التمرس في العمل ، ويعتبر الفترة الزمنية التي يستغرقها الفرد لكي يتعلم ويتمرس ويزود بالخبرات والمهارات لممارسة عمله .( جرجس ، ١٤٢٦هـ، ص ١٥٤ )

الاحتياجات :تعتبر الحاجات التي تنشأ لدى الشخص بمثابة مثيرات ودوافع تحثه على التعلم لتحقيق بعض منها أو معظمها ، لأنها تحث العقل الباطني على السعي لتعويض النقص الذي فيه ( جرجس ، ١٤٢٦هـ، ص ٢٦٠ )

الاحتياجات التدريبية : "معلومات أو مهارات أو اتجاهات أو قدرات أو سلوكيات يراد تنميتها إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو لمقابلة تطورات مستجدة لحل مشكلات متوقعة" ( الخطيب ، الخطيب ، ٢٠٠١م)

تحديد الاحتياجات التدريبية : هي عملية تتم من خلال معرفة الفجوة (فجوة التدريب) بين ما يراد الوصول إليه من أهداف للمنظمة أو المستوى المطلوب لأداء منسوبيها(س) وبين الممارسات الفعلية أو ما يمتلكه الفرد حالياً من ( مهارات وقدرات ومعارف وسلوكيات واتجاهات )(ص) ويمكن أن يرمز لها بالمعادلة الرياضية التالية : ح (الاحتياجات التدريبية ) = س - ص .

عضو هيئة التدريس : كل من يقوم بعملية التدريس في كليات جامعة سلمان ابن عبدالعزيز بدرجة أستاذ أو استاذ مشارك أو استاذ مساعد فقط .

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي : هي عملية تتم من خلال معرفة الفجوة ( فجوة التدريب) بين ما يراد الوصول إليه من أهداف وأدوار وظيفية للجامعة أو المستوى المطلوب لأداء أعضاء هيئة التدريس بها (س) وبين الممارسات الفعلية أو ما يمتلكه عضو هيئة التدريس حالياً من (مهارات وقدرات ومعارف وسلوكيات واتجاهات)(ص) ويمكن أن يرمز لها بالمعادلة الرياضية التالية: ح (الاحتياجات التدريبية) = س- ص .

الأدوار الوظيفية للجامعة: تتمركز أدوار الجامعات في الوظائف الثلاث الأساسية التالية: (التدريس أو التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع)(عبيدات وأبو السמיד ، ١٤٣٣هـ)

ويشير الثبتي (٢٠٠٠م، ص٢٥٤) إلى أن أبرز وظائف الجامعات الأساسية تتمثل في نشر المعارف والتقنية عن طريق التدريس الجامعي الفعال ، وثانيهما إجراء البحوث العلمية بنوعها الأساسية والتطبيقية ، وثالثهما تقديم الخبرات والاستشارات العلمية والتقنية المتخصصة لقطاعات المجتمع المختلفة .

ويشير Lucas (١٩٩٦م، ص٢٧) أن الجامعة كي تستحق هذا المسمى لا بد أن تكون لها مساهمة بارزة في الإبداع المعرفي والفكري من خلال البحث العلمي الموضوعي الجاد وإلا فتعتبر مدرسة ثانوية .

التدريس الجامعي : إحدى الوظائف الأساسية للجامعات يتم من خلالها نقل المعرفة إلى طلاب الجامعة من أجل تحسين مستوى ونوعية حصيلتهم العلمية والمعرفية وتنمية قدراتهم الفكرية ، و إكسابهم خبرات واتجاهات ومهارات ذات مردود إيجابي في حياتهم العلمية والعملية ، ويشتمل على فعاليات وانشطة و أساليب متنوعة . ( الثبتي ، ٢٠٠٠م)

البحث العلمي : أحد وظائف الجامعة الأساسية يتم عن طريق نشاط فكري منظم يقوم به المتخصصون في حقول المعرفة المختلفة وفق منهجيات علمية معينة وذلك من أجل الإثراء المعرفي وكذلك معالجة المشاكل والقضايا المختلفة للمجتمعات المحلية والعالمية . ( الثبتي ، ٢٠٠٠م) .

خدمة المجتمع: أحد وظائف الجامعة الأساسية يتم من خلال نشاط فكري (استشارات ، أطروحات ، أوراق عمل ، إدارة لقاءات وندوات ،...) أو بدني ( أعمال تطوعية ، مشاركة معارض ، حملات ....) يقوم به عضو هيئة تدريس أو فريق عمل من الجامعة بهدف الإسهام الفعلي لحلّول علمية أو عملية أو مواجهة مشكلات اجتماعية أو تعليمية أو اقتصادية أو سياسية .

### إجراءات البحث :

منهج البحث :استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي  
عينة ومجتمع البحث :يتكون مجتمع البحث : من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبد العزيز والبالغ عددهم ( ٧٢٤ ) عضواً بهيئة التدريس ( مركز المعلومات الإحصائية بالجامعة ) ، بلغ عدد المستجيبين منهم ( ٢١٨ ) ، أي مانسبته ( ٣٠.١١ % ) .

### جدول رقم ( ١ )

يوضح وصف العينة وفق لمتغيرات ( الجنس -الجنسية -التخصص- الخبرة التدريسية - المؤهل - مكان الحصول على المؤهل - الرتبة العلمية - الدورات التدريبية في كل مجال ):

المتغير	الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	168	77.1%
	أنثى	50	22.9%
الجنسية	سعودي	22	10.1%
	غير سعودي	196	89.9%
	تربوي	75	34.4%

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز د/مبارك القحطاني

65.6%	143	غير تربوي	التخصص
79.8%	174	استاذ مساعد	الرتبة العلمية
10.6%	23	استاذ مشارك	
9.6%	21	استاذ	
32.6%	71	5 سنوات فأقل	الخبرة التدريسية
26.6%	58	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
40.8%	89	10 سنوات فأكثر	
5.5%	12	سعودية	مكان الحصول على آخر مؤهل
53.7%	117	عربية غير سعودية	
13.3%	29	امريكية	
11.5%	25	أوروبية	
16.1%	35	غير ذلك	
9.2%	20	دورة واحدة	عدد الدورات التدريبية التي التحق بها في مجال التدريس
6.9%	15	دورتان	
78.9%	172	ثلاث دورات فأكثر	
5.0%	11	لا يوجد	

37	17.0%	دورة واحدة	عدد الدورات التدريبية التي التحق بها في مجال البحث العلمي
35	16.1%	دورتان	
114	52.3%	ثلاث دورات فأكثر	
32	14.7%	لا يوجد	
38	17.4%	دورة واحدة	عدد الدورات التدريبية التي التحق بها في مجال خدمة المجتمع
21	9.6%	دورتان	
94	43.1%	ثلاث دورات فأكثر	
65	29.8%	لا يوجد	

ويلاحظ الباحث من جدول رقم (١) أن أكثر العينة هم : رجال بنسبة ٧٧.١% وأن نسبة غير السعوديين ٨٩.٩% وأن الرتبة العلمية أعلاها نسبة أستاذ مساعد ٧٩.٨% والخبرة التدريسية (١٠ سنوات فأكثر) ٤٠.٨% ومكان الحصول على آخر مؤهل أعلاها من جامعات عربية غير سعودية بنسبة ٥٣.٧% وأن عدد الدورات التي تم الالتحاق بها في مجال التدريس أعلاها ثلاث دورات فأكثر بنسبة ٧٨.٩%، وأن عدد الدورات التي تم الالتحاق بها في مجال البحث العلمي أعلاها ثلاثة دورات فأكثر بنسبة ٥٢.٣%، وأن عدد الدورات التي تم الالتحاق بها في مجال خدمة المجتمع أعلاها هي ثلاثة دورات فأكثر بنسبة ٤٣.١% .

## أدوات البحث :

لمعرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سلمان ابن عبدالعزيز قام الباحث ببناء أداة ( استبيان ) يشمل ثلاث مجالات رئيسة والتي هي عبارة عن وظائف الجامعة الرئيسية ( التدريس أو التعليم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ) وقد تكونت الاستبانة من قسمين :

القسم الأول : وأشتمل على المعلومات العامة : ( الجنس، الجنسية ، الخبرة التدريسية ، المؤهل ، الرتبة العلمية، مكان الحصول على آخر مؤهل ، التخصص ، عدد الدورات التدريبية في أي من المجالات الثلاثة )

القسم الثاني : اشتمل على مجموعة الكفايات التدريبية الضرورية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سلمان ابن عبدالعزيز في ثلاث مجالات وظيفية لعضو هيئة التدريس وللجامعة ( التدريس أو التعليم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ) ولكل مجال عدد من الفقرات حيث تمثل كل فقرة كفاية التي يشعر عضو هيئة التدريس بحاجته إلى التدرب عليها.

توصل الباحث إلى الصورة النهائية للأداة بعد تحكيمها وتطبيقها على عينة استطلاعية ( ٤٥ عضو هيئة تدريس ) والتأكد من صدقها وثباتها وقد تكونت من ( ٣٧ ) فقرة موزعة على المجالات الثلاثة الرئيسية ( التدريس أو التعليم ( ١٣ فقرة )، البحث العلمي ( ١١ فقرة )، خدمة المجتمع ( ١٣ فقرة )).

وقد جرى استخدام مقياس خماسي مدرج ( عالية جداً ( ٥ ) ، عالية ( ٤ ) ومتوسطة ( ٣ ) ، وضعيفة ( ٤ ) ، وضعيفة جداً ( ١ )).

ثبات الأداة وصدقها :

الصدق: استخدم الباحث الصدق الظاهري والاتساق الداخلي والاتساق البنائي لمجالات البحث كمايلي:

١- الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين لتقييمها وتم حذف بعض العبارات التي لم يتفق عليها بنسبة ٨٠% .

صدق الاتساق الداخلي للأداة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث قام الباحث بتطبيقها ميدانياً ومن خلال بيانات العينة تم حساب معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المجالات بالدرجة الكلية للمجالات التابعة لها الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية:

### جدول رقم (٢)

يوضح معاملات الارتباط لعبارات المجال الأول كاملاً بالدرجة الكلية للمجال

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمجال	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمجال
1	.749**	٨	.697**
2	.691**	٩	.721**
3	.661**	١٠	.706**
4	.521**	١١	.675**
5	.763**	١٢	.763**
6	.744**	١٣	.693**
7	.770**	-	-

ملاحظة: (\*\*) تعني الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل ملاحظة: (\*)

تعني الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل

جدول رقم (٣)

يوضح معاملات الارتباط لعبارات المجال الثاني بالدرجة الكلية للمجال

معامل الارتباط بالمجال	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمجال	رقم العبارة
.682**	٧	.656**	1
.741**	٨	.639**	2
.513**	٩	.656**	3
.751**	١٠	.600**	٤
.657**	١١	.734**	٥
—	—	.786**	٦

ملاحظة: (\*\*\*) تعني الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٠١ فأقل ملاحظة: (\*)

تعني الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل

جدول رقم (٤)

يوضح معاملات الارتباط لعبارات المجال الثالث بالدرجة الكلية للمجال

معامل الارتباط بالمجال	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمجال	رقم العبارة
.787**	٨	.697**	١
.786**	٩	.732**	٢
.791**	١٠	.774**	٣
.776**	١١	.760**	٤
.818**	١٢	.789**	٥
.784**	١٣	.756**	٦
—	—	.744**	٧

ملاحظة: (\*\*\*) تعني الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

١. صدق الاتساق البنائي لمجالات البحث:

### الجدول (٥)

يوضح معاملات الارتباطات بين معدل كل من المجالات الفرعية الثلاثة والمعدل الكلي للمجال الأول:

MC	MB	MA	MT	
			1.000	MT
		1.000	.795**	MA
	1.000	.540**	.867**	MB
1.000	.690**	.489**	.874**	MC

ملاحظ (\*\* ) تعني أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دالة ١%.

حيث يمثل MA معدل المجال الأول MB معدل المجال الثاني، MC معدل المجال الثالث و MT المعدل الكلي للاستبيان.

التفسير: من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط داله إحصائياً وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق الاستبيان .

الثبات:

## جدول (٦)

يوضح معاملات الثبات والصدق الإحصائي الذاتي لإجابات أفراد عينة البحث وفق طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان-براون للمحاور والإستبيان كاملاً:

معامل الصدق الذاتي بطريقة التجزئة النصفية	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل الصدق الذاتي بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	المجالات
0.9322	0.8690	0.9565	0.9149	الأول
0.9161	0.8392	0.9345	0.8733	الثاني
0.9594	0.9204	0.9707	0.9423	الثالث
0.9677	0.9364	0.9733	0.9512	الإستبيان كاملاً

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالمجالات الثلاثة و الاستبيان كاملاً كانت أكبر من (٨٣.٩٢%) مما يدل على أن استبانة البحث تتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً. كما تم حساب معاملات التمييز لجميع عبارات الاستبيان حسب المجالات الثلاثة:

جدول رقم (٧) يوضح معاملات التمييز لعبارات المجال الأول

معامل التمييز	رقم العبارة	معامل التمييز	رقم العبارة
.6358	٨	.6970	1
.6650	٩	.6331	2
.6358	١٠	.5959	3
.6137	١١	.4330	4
.6317	١٢	.7063	5
.7145	١٣	.6839	6
-	-	.7140	7

التفسير: نلاحظ معاملات التمييز لجميع عبارات المجال الأول موجبة و اكبر من ٢٠% وهذا يعني أن جميع عبارات المجال قادرة على التمييز بين اجابات افراد عينة البحث لذلك لايمكن حذف اي منها.

جدول رقم (٨)

يوضح معاملات التمييز لعبارات المجال الثاني

معامل التمييز	رقم العبارة	معامل التمييز	رقم العبارة
.5883	٧	.5776	1
.3704	٨	.5507	2
.6766	٩	.5830	3
.5631	١٠	.6568	4
.6859	١١	.4923	5
-	-	.7317	6

التفسير: نلاحظ معاملات التمييز لجميع عبارات المجال الأول موجبة و اكبر من ٢٠% وهذا يعني أن جميع عبارات المجال قادرة على التمييز بين اجابات افراد عينة البحث لذلك لايمكن حذف اي منها.

### جدول رقم (٩)

يوضح معاملات التمييز لعبارات المجال الثالث

معامل التمييز	رقم العبارة	معامل التمييز	رقم العبارة
.7401	٨	.6434	1
.7418	٩	.6801	2
.7485	١٠	.7315	3
.7409	١١	.7102	4
.7782	١٢	.7458	5
.7296	١٣	.7124	6
-	-	.6950	7

التفسير: نلاحظ معاملات التمييز لجميع عبارات المجال الأول موجبة و اكبر من ٢٠% وهذا يعني أن جميع عبارات المجال قادرة على التمييز بين اجابات افراد عينة البحث لذلك لايمكن حذف اي منها.

الأساليب الإحصائية :

التكرارات ،النسب المئوية ، المتوسطات الحسابية ، ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان-براون ، معامل ارتباط بيرسون ، معاملات التمييز ، اختبار شيفيه ، اختبار مربع كاي ، اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Samples Test لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حسب (الجنس ،

الجنسية ، التخصص )، اختبار F (جدول تحليل التباين الأحادي One way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب (الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل).

نتائج البحث ومناقشتها :

للإجابة على السؤال الأول في البحث " ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال التدريس":

### جدول رقم (١٠)

يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب عبارات المجال الأول: التدريس

ت	العبارة	العدد النسبة %				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	التخطيط للتدريس الفعال.	٧٢ %٣٣	٩٧ %٤٤.٥	٣٧ %١٧	١٠ %٤.٦	٢ %٠.٩
2	استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة.	٦١ %٢٨	١٠١ %٤٦.٣	٤٥ %٢٠.٦	١٠ %٤.٦	١ %٠.٥
3	التوظيف الفعال للتكنولوجيا في التدريس.	٦٨ %٣١.٢	٨٣ %٣٨.١	٥٧ %٢٦.١	١٠ %٤.٦	٠
4	التوظيف الفعال للإنترنت في التدريس.	٦٠ %٢٧.٥	٨٢ %٣٧.٦	٦١ %٢٨	١٢ %٥.٥	٣ %١.٤
5	فن إدارة المحاضرات	٦٩ %٣٦.٢	٧٧ %٣٥.٣	٤٦ %٢١.١	١١ %٥	٥ %٣.٢

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز د/مبارك القحطاني

٤	١٣	٤٧	٧٥	٧٩	إدارة الوقت أثناء التدريس.	6
%١.٨	%٦	%٢١.٦	%٣٤.٤	%٣٦.٢		
٦	١٠	٣٢	٧٨	٩٢	فن التعامل مع الطلاب.	7
%٢.٨	%٤.٦	%١٤.٧	%٣٥.٨	%٤٢.٢		
٣	٩	٣٤	٩٤	٧٨	بناء الاختبارات بطرق علمية وباستخدام الحاسب في بنائها وتصميمها وتحليلها.	8
%١.٤	%٤.١	%١٥.٦	%٤٣.١	%٣٥.٨		
٣	١١	٥٠	١٠٢	٥٢	تحليل المحتوى التدريسي.	9
%١.٤	%٥	%٢٢.٩	%٤٦.٨	%٢٣.٩		
٥	١٩	٤٢	٨٤	٦٨	توصيف المقررات.	10
%٢.٣	%٨.٧	%١٩.٣	%٣٨.٥	%٣١.٢		
٢	١٤	٥٧	١٠٤	٤١	فن إدارة فرق العمل.	11
%٠.٩	%٦.٤	%٢٦.١	%٤٧.٧	%١٨.٨		
٣	١١	٣٧	١١٠	٥٧	مهارات الاتصال التدريسي الفعال.	12
%١.٤	%٥	%١٧	%٥٠.٥	%٢٦.١		
٣	١١	٥٢	٩٩	٥٣	القياس والتقييم التدريسي الحديث.	13
%١.٤	%٥	%٢٣.٩	%٤٥.٤	%٢٤.٣		
40	151	597	1186	850	جميع عبارات المجال الأول	
1.4%	5.3%	21.1%	42%	30.1%		

جدول (١١)

يوضح نتائج إختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات والوسيط على كل عبارة من عبارات المجال الأول (التدريس) .

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	الترتيب حسب الأهمية	القيمة الاحتمالية p-value	درجة الحرية	الوسيط	التفسير
١	التخطيط للتدريس الفعال.	١٥٠.٤٩	٣	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
٢	استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة.	١٥٠.٠٧	٤	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
٣	التوظيف الفعال للتكنولوجيا في التدريس.	٥٤.٧	١٣	٠.٠٠٠	٣	٤	عالية
٤	التوظيف الفعال للإنترنت في التدريس.	١٠٧.٦٤	١١	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
٥	فن إدارة المحاضرات	١١٣.٠١	٩	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
٦	إدارة الوقت أثناء التدريس.	١٠٩.٠٦	١٠	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
٧	فن التعامل مع الطلاب.	١٤٢.٢٨	٧	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية

8	بناء الاختبارات بطرق علمية وباستخدام الحاسب في بنائها وتصميمها وتحليلها.	١٥٢.٧٨	٢	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
9	تحليل المحتوى التدريسي.	١٤٢.٩٦	٦	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
10	توصيف المقررات.	٩٩.٢٠	١٢	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
11	فن إدارة فرق العمل.	١٤٧.٧٣	٥	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
12	مهارات الاتصال التدريسي الفعال.	١٦٨.٤٢	١	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
13	القياس والتقويم التدريسي الحديث.	١٣٦.٢٢	٨	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
	جميع عبارات المجال الأول	1620	-	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالآتي:

- يتم التحقق من وجود أو عدم وجود الفروق بين الإجابات المختلفة لكل عبارة من عبارات الجدول أعلاه من خلال القية الاحتمالية (p-value) المصاحبة لقيمة اختبار مربع كاي ، فإذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من أوتساوي مستوى الدلالة (١% أو ٥%) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (١%) بين أجابات أفراد العينة ولصالح الإجابة المقابلة لقيمة الوسيط (أي يتم تفسير العبارة على أساس قيمة الوسيط ) ، وإذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة (١% أو ٥%) فإن ذلك يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (١%) بين أجابات أفراد

العينة وعليها يمكننا تفسير هذه العبارة ابدأ ، وهذا يعني أن آراء أفراد العينة حول هذه العبارة متقاربة أو متذبذبة لجميع الإجابات ، وعندها لا يمكننا اعتماد إجابة محددة لهذه العبارة.

• تم ترتيب كل عبارة حسب أهميتها من بين عبارات المجال ( التدريس ) اعتماداً على قيمة اختبار مربع كاي ، وعليها العبارة التي تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية هي ذات القيمة الأكبر لاختبار مربع كاي ، والعبارة التي تأتي في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية هي ذات القيمة الأصغر لاختبار مربع كاي.

• جاءت العبارة الثانية عشر (مهارات الاتصال التدريسي الفعال) في المرتبة الأولى لأنها ذات القيمة الأكبر لاختبار مربع كاي من بين عبارات الجدول وهي (١٦٨.٤٢) ، وجاءت العبارة الثالثة (التوظيف الفعال للتكنولوجيا في التدريس) في المرتبة الأخيرة لأنها ذات القيمة الأقل لاختبار مربع كاي من بين عبارات الجدول وهي (٥٤.٧)

• للتحقق من سؤال البحث الأول والذي ينص على " ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال التدريس " ، بلغت قيمة الوسيط لجميع عبارات المجال الأول (٤) وبلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد إجابات أفراد عينة البحث على جميع عبارات المجال الأول (١٦٢٠) ، وبما أن القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة (١%) ، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (١%) بين إجابات أفراد العينة على ما جاء بجميع عبارات المجال الأول ، مما تقدم نستنتج ان درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال التدريس "عالية" ، وهذا يتفق مع دراسة العنزي (٢٠١٠م).

للإجابة على السؤال الثاني والذي ينص على : " ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال البحث العلمي "

جدول رقم (١٢)

يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب عبارات المجال الثاني

ت	العبارة	العدد النسبة %				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	بناء أدوات البحث العلمي.	٥٣ %٢٤.٣	٩٤ %٤٣.١	٥٢ %٢٣.٩	١٦ %٧.٣	٣ %١.٤
2	اعداد خطة بحث	٥٦ %٢٥.٧	٩٢ %٤٢.٢	٤٧ %٢١.٦	١٦ %٧.٣	٧ %٣.٢
3	استخدام قواعد المعلومات الرقمية	٥١ %٢٣.٤	٩٤ %٤٣.١	٥٧ %٢٦.١	١٦ %٧.٣	-
4	التحليل الإحصائي من خلال برنامج SPSS أو غيره	٦٢ %٢٨.٤	٦٨ %٣١.٢	٥٦ %٢٥.٧	٢٢ %١٠.١	١٠ %٤.٦
5	النشر العلمي العالمي والمحلي.	٦٣ %٢٨.٩	٦٩ %٣١.٧	٥٩ %٢٧.١	١٨ %٨.٣	٩ %٤.١
6	كتابة التقارير العلمية.	٥٢ %٢٣.٩	٩٥ %٤٣.٦	٥٤ %٢٤.٨	١٣ %٦	٤ %١.٨
7	إجراء التجارب العلمية.	٥٣ %٢٤.٣	٧٣ %٣١.٧	٥٤ %٢٧.١	٢٦ %١٠.١	١٢ %٥.١

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز /دمبارك القحطاني

٥٠.٥%	١١.٩%	٢٤.٨%	٣٣.٥%	٢٤.٣%		
٣	١٨	٦٤	٨٣	٥٠	فن التمييز البحثي.	8
١.٤%	٨.٣%	٢٩.٤%	٣٨.١%	٢٢.٩%		
٢٩	٣٣	٦١	٤٩	٤٦	براءة الاختراع.	9
١٣.٣%	١٥.١%	٢٨%	٢٢.٥%	٢١.١%		
٤	١٥	٥٨	٦٩	٦٢	مهارات التفكير العلمي.	10
١.٨%	٦.٩%	٢٦.٦%	٣٦.٢%	٢٨.٤%		
١٠	١٠	٥٢	٦٤	٨٢	أخلاقيات البحث العلمي.	11
٤.٦%	٤.٦%	٢٣.٩%	٢٩.٤%	٣٧.٦%		
91	203	614	850	630	جميع عبارات المجال الثاني	
3.8%	8.5%	25.7%	35.6%	26.4%		

الجدول (١٣)

يوضح نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات والوسيط على كل عبارة من عبارات المجال الثاني .

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	الترتيب حسب الأهمية	القيمة الاحتمالية p-value	درجة الحرية	الوسيط	التفسير
١	بناء أدوات البحث العلمي.	١١٧.١٨	٢	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٢	اعداد خطة بحث	١٠٥.٧٢	٣	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٣	استخدام قواعد المعلومات الرقمية	٥٦.١٧	٩	٠.٠٠٠٠	٣	٤	عالية
٤	التحليل الإحصائي من خلال برنامج SPSS أو غيره	٦١.٥٤	٨	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٥	النشر العلمي العالمي والمحلي.	٧١.٣٦	٧	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٦	كتابة التقارير العلمية.	١٢٢.١٤	١	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٧	إجراء التجارب العلمية.	٥٤.٣٤	١٠	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٨	فن التمييز البحثي.	٩٨.٩٣	٤	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٩	براءة الاختراع.	١٥.٢١	١١	٠.٠٠٠٤	٤	٣	متوسطة

10	مهارات التفكير العلمي.	٩٥.٩٩	٦	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
11	أخلاقيات البحث العلمي.	٩٦.٧٧	٥	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية
	جميع عبارات المجال الثاني	848.7	-	٠.٠٠٠	٤	٤	عالية

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالآتي:

- جاءت العبارة السادسة (كتابة التقارير العلمية) في المرتبة الأولى لأنها ذات القيمة الأكبر لاختبار مربع كاي من بين عبارات الجدول وهي (١٢٢.١٤) ، وجاءت العبارة التاسعة (براءة الاختراع) في المرتبة الأخيرة لأنها ذات القيمة الأقل لاختبار مربع كاي من بين عبارات الجدول وهي (١٥.٢١)
- للتحقق من سؤال البحث الثاني والذي ينص على: " ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال البحث العلمي" ، بلغت قيمة الوسيط لجميع عبارات المجال الثاني (٤) وبلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد إجابات أفراد عينة البحث على جميع عبارات المجال الثاني (٨٤٨.٧)، وبما أن القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة (١%) ، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (١%) بين إجابات أفراد العينة على ما جاء بجميع عبارات المجال الثاني ، مما تقدم نستنتج أن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال البحث العلمي "عالية".
- وللإجابة على سؤال البحث الثالث والذي ينص على : " ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال خدمة المجتمع "

جدول رقم (١٤)

يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب عبارات المجال الثالث

ت	العبرة	العدد النسبة %				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1	المهارات التدريبية الاحترافية.	٥٠ %٢٢.٩	١٠٩ %٥٠	٤٠ %١٨.٣	١٦ %٧.٣	٣ %١.٤
2	إلقاء المحاضرات الجماهيرية.	٤٩ %٢٢.٥	٨٤ %٣٨.٥	٦٩ %٣١.٧	١١ %٥	٥ %٢.٣
3	فن إدارة الندوات واللقاءات العلمية.	٤٨ %٢٢	٩٥ %٤٣.٦	٥٨ %٢٦.٦	١٥ %٦.٩	٢ %٠.٩
4	فن إدارة المعارض العلمية.	٤٠ %١٨.٣	٨٠ %٣٦.٧	٧٠ %٣٢.١	٢٢ %١٠.١	٦ %٢.٨
5	فن إدارة المؤتمرات العلمية.	٥٠ %٢٢.٩	٨٠ %٣٦.٧	٦٧ %٣٠.٧	١٧ %٧.٨	٤ %١.٨
6	فن الحوار و الإقناع..	٥٩ %٢٧.١	٩٥ %٤٣.٦	٥٢ %٢٣.٩	١١ %٥	١ %٠.٥
7	فن التفاوض.	٤٨ %٢٢.٩	٨٩ %٤٣.٦	٦٤ %٢٨.٣	١٣ %٥.٩	٤ %١.٨

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز د/مبارك القحطاني

١.٨%	٦%	٢٩.٤%	٤٠.٨%	٢٢%		
٧	١٨	٦٨	٧٥	٥٠	فن تسويق الإنتاج العلمي.	8
٣.٢%	٨.٣%	٣١.٢%	٣٤.٤%	٢٢.٩%		
٥	١٥	٦٩	٨١	٤٨	أساليب الاستشارات العلمية.	9
٢.٣%	٦.٩%	٣١.٧%	٣٧.٢%	٢٢%		
٦	١٣	٧٤	٨٣	٤٢	الإبداع الإداري في العمل التطوعي.	10
٢.٨%	٦%	٣٣.٩%	٣٨.١%	١٩.٣%		
٣	٢١	٦٢	٧٨	٥٤	أساليب المشاركة الفعالة في المنظمات والهيئات والجمعيات العلمية والعالمية والمحلية.	11
١.٤%	٦.٩%	٢٨.٤%	٣٥.٨%	٢٤.٨%		
٥	١٧	٥٨	٨٤	٥٤	الأساليب الإبداعية في حل المشكلات التي تواجه البيئة المحلية.	12
٢.٣%	٧.٨%	٢٦.٦%	٣٨.٥%	٢٤.٨%		
٣	١٤	٥٩	٨٥	٥٧	إقامة العلاقات المجتمعية.	13
١.٤%	٦.٤%	٢٧.١%	٣٩%	٢٦.١%		
54	203	810	1118	649	جميع عبارات المجال الثالث	
1.9%	7.2%	28.6%	39.4%	22.9%		

الجدول (١٥)

يوضح نتائج إختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات والوسيط على كل عبارة من عبارات المجال الثالث.

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	الترتيب حسب الأهمية	القيمة الإحتمالية p-value	درجة الحرية	الوسيط	التفسير
١	المهارات التدريبية الاحترافية.	١٥٤.١٧	١	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٢	إلقاء المحاضرات الجماهيرية.	١١١.٤٥	٥	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٣	فن إدارة الندوات واللقاءات العلمية.	١٢٤.٢٥	٣	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٤	فن إدارة المعارض العلمية.	٨٩.٨٠	١١	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
٥	فن إدارة المؤتمرات العلمية.	٩٦.٠٨	٩	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية

٦	فن الحوار و الإقناع..	١٣٣.٦٥	٢	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
7	فن التفاوض.	١١٤.٧١	٤	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
8	فن تسويق الإنتاج العلمي.	٨٢.٩٦	١٣	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
9	أساليب الاستشارات العلمية.	١٠٠.٢٦	٨	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
10	الإبداع الإداري في العمل التطوعي.	١١٠.٧٦	٦	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
11	أساليب المشاركة الفعالة في المنظمات والهيئات والجمعيات العلمية والعالمية والمحلية.	٨٦.٩١	١٢	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية
12	الأساليب الإبداعية في حل المشكلات التي تواجه البيئة	٩٥.٠٧	١٠	٠.٠٠٠٠	٤	٤	عالية

						المحلية.	
عالية	٤	٤	٠.٠٠٠٠	٧	١٠٦.٧٧	إقامة العلاقات المجتمعية.	13
عالية	٤	٤	٠.٠٠٠٠	-	1349.8	جميع عبارات المجال الثالث	

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كآتي:

- جاءت العبارة الأولى (المهارات التدريبية الاحترافية) في المرتبة الأولى لأنها ذات القيمة الأكبر لاختبار مربع كاي من بين عبارات الجدول وهي (١٥٤.١٧) ، وجاءت العبارة الثامنة (فن تسويق الإنتاج العلمي) في المرتبة الأخيرة لأنها ذات القيمة الأصغر لاختبار مربع كاي من بين عبارات الجدول وهي (٨٢.٩٦)
- للتحقق من سؤال البحث الثالث والذي ينص على : " ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال خدمة المجتمع " ، بلغت قيمة الوسيط لجميع عبارات المجال الثالث (٤) وبلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد إجابات أفراد عينة البحث على جميع عبارات المجال الثالث (1349.8)، وبما أن القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة (١%) ، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (١%) بين إجابات أفراد العينة على ما جاء بجميع عبارات المجال الثالث ، مما تقدم نستنتج ان درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة سلمان بن عبد العزيز في مجال خدمة المجتمع "عالية"، وهذا يتفق مع دراسة العنزي (٢٠١٠م).

للإجابة على سؤال البحث الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات ( الجنس،الجنسية،التخصص، الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل) في جميع المجالات: (التدريس ، البحث،خدمة المجتمع) .؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Samples Test لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حسب الجنس ، الجنسية ، التخصص ، إختبار F (جدول تحليل التباين الأحادي One way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل

الجدول (١٦) يوضح نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Samples Test لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حسب (الجنس ، الجنسية والتخصص) لكل مجال من المجالات : التدريس ، البحث العلمي ،خدمة المجتمع ، وكذلك المجالات مجتمعة.

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان ابن عبدالعزيز د/مبارك القحطاني

P-Value	قيمة إختبار T	الإلتحراف المعياري	الوسط الحسابي	الإجابات	المتغير	المجال
0.901	0.125	0.636	3.95	ذكر	الجنس	التدريس
		0.689	3.93	انثى		
0.312	-1.014	0.705	3.71	سعودي	الجنسية	
		0.669	3.77	غير سعودي		
0.465	0.733	0.710	3.71	تربوي	التخصص	
		0.792	3.87	غير تربوي		
0.613	-0.506	0.685	3.81	ذكر	الجنس	
		0.643	3.96	انثى		
0.088	-1.715	0.852	3.48	سعودي	الجنسية	
		0.673	3.75	غير سعودي		
0.363	-0.911	0.881	3.81	تربوي	التخصص	البحث العلمي
		0.714	3.74	غير تربوي		
0.174	-1.363	0.648	3.98	ذكر	الجنس	
		0.645	3.92	انثى		
0.660	0.439	0.750	3.66	سعودي	الجنسية	
		0.665	3.75	غير سعودي		

0.668	-0.430	0.781	3.71	تربوي	التخصص	خدمة المجتمع
		0.707	3.76	غير تربوي		
0.468	-0.728	0.582	3.79	ذكر	الجنس	
		0.596	3.86	انثى		
0.422	-0.805	0.664	3.71	سعودي	الجنسية	
		0.576	3.82	غير سعودي		
0.821	-0.227	0.624	3.79	تربوي	التخصص	جميع المجالات (الاستبياناتكاملأ)
		0.564	3.81	غير تربوي		

التفسير: نلاحظ من الجدول اعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة البحث في مجالات: التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع تعزى للمتغيرات (الجنس ، الجنسية والتخصص)، وهذا يتفق مع دراسة العنزي (٢٠١٠م).

الجدول (١٧) يوضح نتائج ، اختبار F (جدول تحليل التباين الأحادي One way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل لكل مجال من المجالات : التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ، وكذلك المجالات مجتمعة.

P-Value	قيمة إختبار F	المتغيرات الأساسية أو الأولية	المجال
0.566	0.678	الرتبة العلمية	التدريس
0.578	0.549	الخبرة التدريسية	
0.258	1.335	مكان الحصول على آخر مؤهل	
0.410	0.964	الرتبة العلمية	البحث العلمي
0.016	4.190*	الخبرة التدريسية	
0.194	1.532	مكان الحصول على آخر مؤهل	
0.169	1.698	الرتبة العلمية	خدمة المجتمع
0.447	0.809	الخبرة التدريسية	
0.043	2.512*	مكان الحصول على آخر مؤهل	
0.305	1.215	الرتبة العلمية	جميع المجالات (الإستبيان كاملاً)
0.244	1.419	الخبرة التدريسية	
0.097	1.990	مكان الحصول على آخر مؤهل	

ملاحظ (\*\*) تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.01 أو أقل ،  
ملاحظ (\*) تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 فأقل .

التفسير: نلاحظ من الجدول اعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة البحث في مجالات التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع تعزى لأي من المتغيرات (الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل) ، باستثناء متغيرات الخبرة التدريسية في مجال البحث العلمي ، و مكان الحصول على آخر مؤهل في مجال خدمة المجتمع توجد بها فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة البحث.

### جدول (١٨)

نتائج اختبار "Scheffe" لدلالة الفروق بين إجابات متغير الخبرة التدريسية

المجال	الخبرة التدريسية	المتوسط الحسابي	٥سنوات فأقل	من ٥ وحتى اقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
البحث العلمي	٥سنوات فأقل	3.64	-		
	من ٥ وحتى اقل من ١٠ سنوات	3.58		-	
	١٠ سنوات فأكثر	3.88	*	**	-

\*\* توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل\* توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

التفسير: نلاحظ من الجدول اعلاه وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة البحث الذين خبرتهم التدريسية (٥ سنوات فأقل) و الذين خبرتهم التدريسية (١٠ سنوات فأكثر) و بين اجابات افراد عينة البحث الذين خبرتهم التدريسية (من ٥ وحتى اقل من ١٠ سنوات) و الذين خبرتهم التدريسية (١٠ سنوات فأكثر) في مجال البحث العلمي.

### جدول (١٩)

نتائج اختبار "Scheffe" لدلالة الفروق بين إجابات متغير مكان الحصول على آخر مؤهل

المجال	مكان الحصول على آخر مؤهل من جامعة:	المتوسط الحسابي	سعودية	عربية غير سعودية	أمريكية	أوروبية	غير ذلك
خدمة المجتمع	سعودية	3.74	-				
	عربية غير سعودية	3.88		-			
	امريكية	3.59			-		
	أوروبية	3.66				-	
	غير ذلك	3.48			**		-

\* \* توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ فأقل \* توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠٥ فأقل

التفسير: نلاحظ من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (١%) أو أقل بين إجابات أفراد عينة البحث الذين حصلوا على آخر مؤهل من جامعات غير سعودية والذين حصلوا على آخر مؤهل من جامعات أخرى غير ذلك في مجال خدمة المجتمع.

وللإجابة على سؤال البحث الخامس : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال التدريس، عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال البحث العلمي، عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال خدمة المجتمع) في نفس المجال.

#### جدول (٢٠)

يوضح نتائج ، إختبار F (جدول تحليل التباين الأحادي One way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب (عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال التدريس، عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال البحث العلمي، عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال خدمة المجتمع) في نفس المجال.

P-Value	قيمة إختبار F	المتغيرات	المجال
0.003	4.699**	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال التدريس	التدريس
0.034	2.934*	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال البحث العلمي	البحث العلمي
0.146	1.809	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال خدمة المجتمع	خدمة المجتمع

ملاحظ (\*\*) تعني وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة 0.01 أو أقل. ملاحظ  
(\* ) تعني وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05 فأقل

التفسير: نلاحظ من الجدول اعلاه وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة  
(%١) أو أقل بين اجابات افراد عينة البحث في مجال التدريس تعزى لعدد الدورات  
التدريبية التي التحقوا بها في مجال التدريس.

كما نلاحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة (%٥) أو أقل بين  
اجابات افراد عينة البحث في مجال البحث العلمي تعزى لعدد الدورات التدريبية التي  
التحقوا بها في مجال البحث العلمي.  
وايضاً نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة البحث في  
مجال خدمة المجتمع تعزى لعدد الدورات التدريبية التي التحقوا بها في مجال خدمة  
المجتمع .

جدول (٢١)

نتائج اختبار "Scheffe" لدلالة الفروق بين إجابات متغير عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال التدريس

المجال	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال التدريس	المتوسط الحسابي	دورة واحدة	دورتان	ثلاث دورات فأكثر	لا يوجد
التدريس	دورة واحدة	3.63	-			
	دورتان	4.27	**	-		
	ثلاث دورات فأكثر	3.98	**		-	
	لا يوجد	3.53		**	*	-

\*\* توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل\* توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

التفسير: نلاحظ من الجدول اعلاه وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة البحث الذي التحقوا بدورة واحدة والذين التحقوا بدورتين او ثلاثة دورات ، بينما توجد فروق بين الذين التحقوا بدورتين والذين لم يلتحقوا بدورة قط ، وايضا توجد فروق الذين التحقوا بثلاثة دورات والذين لم يلتحقوا بدورة قط في مجال التدريس ، لصالح الذين التحقوا بدورتين يليه الذين التحقوا بثلاث دورات فأكثر ولربما أنه كلما تعرف عضو هيئة التدريس على فوائد التدريب في مجال التدريس كلما شعر بحاجة أكثر ممن لم يتدربوا .

جدول (٢٢)

نتائج اختبار "Scheffe" لدلالة الفروق بين إجابات متغير عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال البحث العلمي

المجال	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال البحث العلمي	المتوسط الحسابي	دورة واحدة	دورتان	ثلاث دورات فأكثر	لا يوجد
البحث العلمي	دورة واحدة	3.72	-			
	دورتان	3.98		-		
	ثلاث دورات فأكثر	3.716			-	
	لا يوجد	3.48		**		-

\*\* توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل\* توجد فروق ذات دلالة

احصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

التفسير: نلاحظ من الجدول اعلاه وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي

دلالة (١%) أو أقل بين اجابات افراد عينة البحث الذين التحقوا بدورتين والذين

لم يلتحقوا بدورة قط في مجال البحث العلمي، لصالح الذين حصلوا على دورتين

وربما يرجع السبب أنه كلما تعرف عضو هيئة التدريس على فوائد في مجال

البحث العلمي من خلال التدريب كلما شعر بحاجة أكثر ممن لم يتدربوا .

## ملخص النتائج :

- وجود حاجة عالية في جميع المجالات ( التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع وفي المجالات مجتمعة).
- في مجال التدريس جاءت (مهارات الاتصال التدريسي الفعال) في المرتبة الأولى، وجاء (التوظيف الفعال للتكنولوجيا في التدريس) في المرتبة الأخيرة.
- في مجال البحث العلمي جاءت(كتابة التقارير العلمية) في المرتبة الأولى وجاءت (براءة الاختراع) في المرتبة الأخيرة.
- في مجال خدمة المجتمع وجد أن(المهارات التدريبية الاحترافية) في المرتبة الأولى ، وجاء (فن تسويق الإنتاج العلمي) في المرتبة الأخيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في تحديد الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات ( الجنس،الجنسية،التخصص، الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية ، مكان الحصول على آخر مؤهل) في جميع المجالات: (التدريس ، البحث،خدمة المجتمع) باستثناء الخبرة التدريسية في مجال البحث العلمي لصالح الذين

خبرتهم ( ١٠ سنوات فأكثر ) حيث حاجتهم للتدريب في مجال البحث العلمي أكثر وكذلك في مكان الحصول على آخر مؤهل وجد فروقاً في مجال خدمة المجتمع لصالح المؤهلين من دول عربية غير سعودية حيث حاجتهم للتدريب في مجال خدمة المجتمع أكثر ، كما وجد فروقاً دالة إحصائية في مجالي التدريس والبحث العلمي لصالح الذين لديهم دورتين ، وعدم وجود فرق في مجال خدمة المجتمع.

## التوصيات والمقترحات البحثية :

بعد التوصل إلى النتائج فإن الباحث يوصي بمايلي:

- ١- بناء خطة تدريبية تشمل برامج لكافة المجالات مع الأخذ في الاعتبار الاحتياجات التدريبية ذات الأولوية وفق ترتيب الاحتياج داخل كل مجال كما في الجداول (١١، ١٣، ١٥).
- ٢- يعطى الأفضلية الأكبر للتدريب في مجال البحث العلمي لمن خدمتهم التدريسية ١٠ سنوات فأكثر .
- ٣- تعطى الأولوية للتدريب في مجال التدريس وفي البحث العلمي للحاصلين على دورتين ذات المجال لظهور حاجتهم أكثر من غيرهم .
- ٤- تعطى مزيدا من الدورات التدريبية في مجال خدمة المجتمع للحاصلين على آخر مؤهل من الدول العربية غير السعودية لظهور حاجتهم أكثر من غيرهم .
- ٥- من المقترحات البحثية : إعادة البحث بعد تنفيذ الخطة التدريبية للجامعة المعتمدة على الاحتياجات الفعلية وبشكل دوري للتأكد من استمرارية الحاجة .

المراجع :

١. الخطيب ، أحمد ، والخطيب ، رداح (٢٠٠١م) : التدريب ، المخلات ، العمليات ، المخرجات ، الأردن : أريد ، مؤسسة حمادة .
٢. الشريف ، محمد أحمد الفعر (٢٠٠٦م) : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف ، الأردن :مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، ١١٧ع
٣. المليجي ، رضا إبراهيم (٢٠١١م) ، معجم المصطلحات في الإدارة التربوية والمدرسية ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة .
٤. جرجس ، جرجس ميشال (٢٠١٤هـ) : معجم المصطلحات التربوية والتعليم ، لبنان :بيروت ، دار النهضة العربية .
٥. عبيدات ، ذوقان ،وسهيلة أبو السميد (٢٠١٤هـ) : مهارات الحياة الجامعية (الاتصال - التعلم - التفكير - البحث ) ، الأردن : عمان : دار الفكر .
٦. العمري ، عبدالله مفلح (٢٠٠٦م) : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،الجامعة الأردنية .

٧. العضايلة ، عدنان عبدالسلام (٢٠٠٨م) : تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء

هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أنفسهم ، الأردن :مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، مج ١٤، ٢٤ .

٨. العنزي ،سعود عيد (٢٠١٠م) : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم ، مصر ، مجلة القراءة

والمعرفة ، ١٠٩٤ .

٩. طعيمة ، رشدي والبندري ،محمد (٢٠٠٤م) : التعليم الجامعي بين رصد الواقع

ورؤى تطويره ، القاهرة: دار الفكر العربي .

١٠. الثبيتي ، مليحان معيض (٢٠٠٠م) : الجامعات : نشأتها ،مفهومها ،وظائفها

(دراسة وصفية تحليلية ) ، المجلة التربوية ، جامعة الملك سعود ، المجلد ١٤

العدد ٥٤ ، شتاء ٢٠٠٠م.

١١. موسى ، عبدالحكيم (١٩٩٨م) : تحديد الحاجات التدريبية والمهنية لأعضاء

هيئة التدريس بكليات الجامعة غير التربوية من وجهة نظرهم ، ندوة التعليم

العالي في المملكة العربية السعودية ، رؤى مستقبلية ، ج ٤، ٢٢-٢٥ .

١٢. المنيع ،محمد عبد الله ( ١٤١٦هـ) : دور مدير التدريب في نجاح البرامج

التدريبية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ١٠، العدد ١٩،  
المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.

١٣. البكر، فوزية بنت بكر (٢٠٠١م): النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي :

الواقع والمعوقات ، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات

وكليات البنات في الرياض ، رسالة الخليج العربي ، ٢٢ (٨١) ، ١٣-٥١.

١٤. يونس ، كمال (٢٠٠٦م) : تحديد الاحتياجات التدريبية ، ورقة عمل مقدمة

للمؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية (رؤية مستقبلية ) ،

عمان ، ٢٧-٢٩/٦/٢٠٠٦م.

**Lucas, Christopher(1996) Crisis in Academy : Rethinking Higher  
Education in America. New York :St . Martin's Press**

**Meyer .John D.(2009) Administrative Support for online teaching  
faculty . Nova Southeastern University. Doctoral Dissertation.**

**Maria, Fernandez Diaz & Rafael, CarballoSanta Olalla(2010). Faculty  
attitudes and training needs to respond new European Higher  
Education challenges. Higher Education, Vol.60 Issue1.**