



Training Needs of Faculty Members and Their Assistants at Al-Mahwit University from Their Perspective

Dr. Mutahar Ali Qasim Al-Hamzi *

alhamzialhamzi15@gmail.com

Abstract:

The study sought to explore the training needs of faculty members and their assistants at Al-Mahwit University from their own perspectives. Using a descriptive–analytical method, the researcher designed a questionnaire of 39 items covering four domains: teaching skills, research skills, modern educational techniques, and community service. Administered to 60 participants during the second semester of the 2025–2026 academic year, the findings revealed a high level of need across all domains, with teaching skills ranked highest, followed by research skills, educational technologies, and community service. Moreover, no significant differences were observed in relation to college affiliation or years of experience, while significant differences emerged with respect to scientific specialization, favoring applied disciplines.

Keywords: Training Needs, Faculty Members, Modern Educational Techniques, Community Service, Scientific Research Skills.

* Professor of Curricula and Teaching Methods for Social Studies, Department of Educational and Psychological Sciences, Faculty of Education, Al-Mahwit University, Republic of Yemen.

Cite this article as: Al-Hamzi, M. A. O. (2026). Training Needs of Faculty Members and Their Assistants at Al-Mahwit University from Their Perspective, *Journal of Arts*, 14(3), 37 -67 <https://doi.org/10.35696/ARTS4s63>

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم

د. مطهر علي قاسم الحمزي*

alhamzialhamzi15@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وإعداد أداة للدراسة تمثلت في (استبانة) مكونة من (39) فقرة موزعة على أربعة محاور هي: مهارات التدريس، مهارات البحث العلمي، تقنيات التعليم الحديثة، خدمة المجتمع، وقد طبقت الأداة على عينة مكونة من (60) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2025-2026م)، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم جاءت بدرجة احتياج كبيرة في جميع المحاور، وقد حصل محور مهارات التدريس على المرتبة الأولى، تلاه محور مهارات البحث العلمي، ثم محور توظيف تقنيات التعليم الحديثة، وأخيراً محور خدمة المجتمع، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لمتغيري الكلية، وسنوات الخبرة، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لمتغير التخصص العلمي وذلك لصالح التخصصات التطبيقية.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، تقنيات التعليم الحديثة، خدمة المجتمع، مهارات

البحث العلمي.

* أستاذ المناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية، قسم العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة المحويت، الجمهورية اليمنية.

للاقتباس: الحمزي، م. ع. ق. (2026). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم، مجلة الآداب، 14 (3)، 37-67 <https://doi.org/10.35696/ARTS4s63>

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



1. المقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم العالي عالميا، والتنامي المستمر في متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، أصبحت تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم من أولويات المؤسسات الجامعية الساعية إلى التميز والريادة. إذ لم يعد دور عضو هيئة التدريس مقتصرًا على نقل المعرفة، بل امتد ليشمل توظيف التقنيات الحديثة، وتصميم خبرات تعليمية مبتكرة، والمساهمة الفاعلة في البحث العلمي وخدمة المجتمع، بما ينسجم مع متطلبات اقتصاد المعرفة والتنافسية العالمية، كل ذلك يفرض علينا ضرورة التنمية والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات لرفع مستوى الأداء وتنمية قدراتهم العلمية في التدريس، ومهاراتهم في توظيف التقنيات في التعليم الجامعي، إذ يتوقف نجاح مؤسسات التعليم الجامعي على مدى كفاءة وجودة ممارسات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لأدوارهم المهنية ومستوى التنمية المهنية لديهم، ويقع على عاتقها الاهتمام بهم ورفع مستوى تأهيلهم وتدريبهم بغية تحقيق مجتمع المعرفة ومواكبة تطوراتها. (Ibrahim, 2024, P.276).

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم فقد بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، إضافة إلى تعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم (الخضر، 2021، ص 34). لذا فقد تعددت مهام أعضاء هيئة التدريس وتطورت بتطور وظائف الجامعة، حيث لم يعد دورها التقليدي يتمثل في نشر العلم والمعرفة فقط، بل انضمت إليه أهداف أخرى، وحددت بناء عليها وظائف الجامعة في ثلاث وظائف أساسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وتوظيف التقنيات في التعليم، وخدمة المجتمع، وهذه التغيرات في وظائف الجامعة وأهدافها، والتغيرات المعرفية والتقنية وغيرها، جعلت من التنمية والتطوير المستمر لعضو هيئة التدريس أولوية يجب الالتفات إليها، وضرورة قائمة لتحقيق تلك الوظائف والأهداف. (العمرى، 2008).

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية مدخلا أساسيا لتخطيط البرامج التطويرية الفعالة، حيث تمثل الخطوة الأولى نحو بناء قدرات بشرية قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بكفاءة وفاعلية. فالاحتياجات التدريبية تعكس الفجوة بين الأداء الحالي والمأمول، وتساعد في توجيه الجهود التدريبية نحو مجالات محددة تسهم في تحسين جودة التدريس، وتعزيز الإنتاج البحثي، وتطوير المهارات المهنية والتقنية لأعضاء هيئة التدريس. (العززي، 2019).

ووفق هذا الإطار فقد أولت الجامعة مجال التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم اهتمامها، وقامت بإنشاء وحدة خاصة بالتدريب والتأهيل ضمن وحدات مركز التطوير وضمان الجودة، ومن أبرز مهامها واختصاصاتها تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعة، وتنظيم الدورات وورش العمل.

ونظرا لعدم وجود دراسات سابقة تسعى إلى كشف وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، فإن هذه الدراسة تعتبر من أوائل الدراسات في هذا المجال، وتهدف إلى تحديد أولويات التدريب التي يسعى مركز التطوير وضمان الجودة لتحديدها، ووضع الخطط التدريبية اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعة، بما يسهم في تطوير الأداء وتعزيز قدراتهم في مجالات توصيف البرامج الأكاديمية، والمقررات الدراسية، وتقويمها وتطويرها، واستراتيجيات التدريس الحديثة، واستراتيجيات التقويم الحديثة، وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والتعليم الإلكتروني في دعم التعليم الجامعي، وتفعيل الإرشاد النفسي والأكاديمي للطلبة. (مركز التطوير وضمان الجودة، 2024).



وتشير مجموعة من الدراسات مثل دراسة الأسمرى (2025) ودراسة السائح (2023) ودراسة الخضر (2021) ودراسة الشريف (2019) ودراسة التويحي (2018) إلى ضرورة وجود برامج تدريبية تتماشى مع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، لغرض تنميتهم وتطوير أدائهم المهني والأكاديمي في المجالات الثلاثة: المعارف، المهارات، الاتجاهات، حتى يتمكنوا من تأدية مهامهم ووظائفهم الأساسية كالتدريس، وتوظيف تقنيات التعليم.

وعلى الرغم من هذا الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، فقد اختلفت الدراسات في بنائها التعليمية ومجتمعاتها البحثية وأبعاد الاحتياجات التدريبية التي ركزت عليها، حيث تناول بعضها المجالات الشخصية والقيادية والتعليمية والتقنية، في حين أضافت الدراسة الحالية مهارات البحث العلمي، وعرجت على مهارات توصيف البرامج والمقررات في محور مهارات التدريس، وهو جانب لم تتناوله الدراسات السابقة في البيئة الجامعية اليمنية وبخاصة جامعة المحويت، مما يمنح الدراسة الحالية قيمة علمية وإضافة معرفية جديدة في هذا المجال.

وفي هذا السياق تبرز أهمية هذه الدراسة في ظل التحديات التي تواجه الجامعة، مثل محدودية الموارد، وتسارع التغيرات التكنولوجية، ومتطلبات الاعتماد وضمان الجودة. الأمر الذي يستدعي تبني سياسات تدريبية قائمة على أسس علمية تستند إلى تشخيص دقيق لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، مع مراعاة خصوصية البيئة التعليمية المحلية للجامعة.

ومن هنا، تنطلق هذه الدراسة لتسليط الضوء على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم، باعتبارهم الأقدر على تحديد جوانب القوة والقصور في أدائهم المهني. كما تسعى إلى تقديم بيانات علمية يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار في تصميم برامج تدريبية نوعية، تلبي الاحتياجات الفعلية، وتعزز من جودة العملية التعليمية ومخرجاتها، بما يحقق أهداف الجامعة وتطلعاتها المستقبلية.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها جامعة المحويت في مجال التدريب والتأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم من خلال البرامج والأنشطة التي تقدمها وحدة التدريب والتأهيل، فإن التطورات المتسارعة في مجالات التدريس الجامعي والبحث العلمي وتقنيات التعليم الحديثة، إلى جانب متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، تفرض ضرورة الوقوف على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بصورة دورية ومنظمة. كما أن فعالية البرامج التدريبية وملاءمتها تتوقف إلى حد كبير على مدى استنادها إلى احتياجات حقيقية تعكس واقع الأداء المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

ومن هذا المنطلق، برزت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم، بما يسهم في توفير قاعدة معلومات علمية يمكن الاستناد إليها عند تخطيط البرامج التدريبية المستقبلية وتطويرها، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي والمجتمعي في الجامعة.

مشكلة الدراسة:

تعد تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم ركيزة أساسية في تحسين جودة التعليم العالي، وتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الجامعات في تقديم برامج تدريبية متنوعة، إلا أن هذه البرامج قد لا تستند دائماً إلى تحديد علمي دقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية، الأمر الذي قد يحد من فاعليتها في تطوير الأداء الأكاديمي والبحثي والتقني لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وقد أشارت الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس إلى ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم من وجهة نظرهم، بهدف تحديد جوانب القصور ومجالات التطوير المهني كدراسة بوخمادة والمقرحي (2023)، ودراسة العنزي



(2019)، ودراسة التويعي (2018)، التي أكدت على أهمية التدريب في مختلف مجالات العمل الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.

وفي هذا السياق، تواجه جامعة المحويت -كغيرها من مؤسسات التعليم العالي- جملة من التحديات المرتبطة بتسارع التطورات المعرفية والتكنولوجية، وتزايد متطلبات الجودة والاعتماد، فضلاً عن محدودية الإمكانيات المتاحة للتدريب والتطوير المهني، وعلى اعتبار أن جامعة المحويت جامعة ناشئة، وأن أغلب منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم مستجدون ولم يلتحقوا بدورات تدريبية سابقة، وبحسب عمل الباحث في الجامعة، فقد لاحظ وجود تباين في مستويات الأداء التدريسي والبحثي، واختلاف في مدى توظيف التقنيات الحديثة واستراتيجيات التعليم النشط، والخدمات المقدمة للمجتمع، مما يشير إلى احتمالية وجود فجوات تدريبية لم تشخص بصورة منهجية دقيقة.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الحاجة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم، بوصفهم المعنيين المباشرين بعملية التعليم والتعلم، والأقدر على تشخيص جوانب القصور في أدائهم المهني، إذ أن غياب بيانات علمية دقيقة حول هذه الاحتياجات قد يؤدي إلى تصميم برامج تدريبية تقليدية لا تتوافق مع متطلباتهم الفعلية، ولا تسهم بشكل فعال في تحسين جودة العملية التعليمية، على اعتبار أن هذه الدراسة من أوائل الدراسات بالجامعة، التي تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وتوسيع إلى معرفة درجة الاحتياجات وأولوياتها، والكشف عن الفروق في الاحتياجات تبعاً لمتغيرات الدراسة..

وعليه، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، وذلك على النحو الآتي:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت في مجال مهارات التدريس، مهارات البحث العلمي، مهارات توظيف التقنيات الحديثة في التعليم، خدمة المجتمع؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الكلية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات التخصص العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تنبثق من مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، ويمكن صياغتها على النحو الآتي:

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم.
2. الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في مجال مهارات التدريس الجامعي، ومهارات البحث العلمي، والاحتياجات التدريبية المتعلقة بتوظيف التقنيات الحديثة في العملية التعليمية، وخدمة المجتمع.
3. الكشف عن الفروق في تقدير الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات (الكلية، التخصص، سنوات الخبرة).



4. ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بما يسهم في توجيه برامج التدريب والتطوير المهني.
5. أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة موضوعها المرتبط بتنمية الموارد البشرية، وهي من أوائل الدراسات التي تتناول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعة، ويمكن توضيح أهميتها من خلال الجانبين النظري والتطبيقي على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية

1. تسهم في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعة.
2. تقدم إطاراً علمياً يمكن الاستناد إليه في دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهجية منظمة.
3. تعزز من فهم العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تزود متخذي القرار في جامعة المحويت ببيانات دقيقة حول الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.
2. قد تساعد في تصميم برامج تدريبية مبنية على احتياجات حقيقية، مما يزيد من فاعليتها في تطوير الأداء المهني.
3. قد تسهم في تحسين ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، لتجويد العملية التعليمية ومخرجاتها،
4. تساعد مراكز التطوير وضمان الجودة في وضع خطط تدريبية استراتيجية قائمة على أولويات تدريب واضحة.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت.
2. الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت.
3. الحدود المكانية: جامعة المحويت.
4. الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2025-2026).

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية:

عرف (الغامدي، 2014، ص38) الاحتياجات التدريبية بأنها: المتطلبات المعرفية (العقلية) والمهارية (الأدائية) والفنية والتقنية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس للقيام بمهامه التدريسية بما يحقق أهداف العملية التعليمية في التعليم العالي. وعرفها (السديري وآخرون، 2013، ص53) بأنها: مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة ما، أو وظيفة معينة، من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية.

وتعرف الاحتياجات التدريبية إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاج أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت إلى اكتسابها أو تنميتها أو تطويرها؛ لرفع مستوى أدائهم المهني والأكاديمي في مجالات التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنيات الحديثة وخدمة المجتمع، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة المعدة لهذا الغرض.

أعضاء هيئة التدريس: هم العاملون في جامعة المحويت من شاغلي الوظائف الأكاديمية والتدريسية بمختلف رتبها العلمية، ممن يشاركون في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويشكلون مجتمع الدراسة وعينها.



2. الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

الاحتياجات التدريبية:

تعد عملية بناء القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم من العوامل المحورية في رفع جودة التعليم الجامعي وتعزيز دور الجامعة في التنمية المحلية والإقليمية، تماشياً مع التحولات المنهجية في طرق التدريس، واستخدام التكنولوجيا، ومتطلبات البحث العلمي، وخدمة المجتمع، ما جعل التدريب المستمر عنصراً محورياً للحفاظ على تنافسية الجامعات ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلي والإقليمي.

وتحديد الاحتياجات يعد محور الارتكاز الذي تقوم عليه البرامج التدريبية، من منطلق أن التدريب يهدف بالدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة، وتحديد الاحتياجات التدريبية من أهم المهمات التي يجب أن تقوم بها أي مؤسسة. للرفع من مستوى العاملين بها، في المهارات، والمعارف، والاتجاهات، بهدف زيادة إنتاجية هذه المؤسسة. وقد استخدم الباحثون مفهوم الاحتياجات التدريبية للتعبير عن معان مختلفة، ففي بعض الأحيان أستخدم للدلالة على من يحتاج التدريب من الأفراد، وأحياناً للدلالة على وجود مشكلات في العمل، يُراد حلها عن طريق التدريب. (بوخمادة والمقرحي، 2023، ص 153).

وبناء عليه تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموعة المتغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين لتحقيق أهداف الهيئة المحددة والتغلب على الصعوبات التي تعترض سير العمل" (المعراج، 2020، ص 34).

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأهم قبل البدء بإعداد أي مشروع تدريبي، وتعتبر بمثابة مرحلة التشخيص الذي يسبق تحديد نوع التدريب الملائم (الأحمد، 2005). وأكد (Osman & Mohamed, 2014) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد المرحلة الأساسية والمبدئية في بناء وتصميم البرامج التدريبية الناجحة، ويساعد في التركيز على التطوير والأداء، ويسهل طرائق التدريب ويحدد المخرجات المتوقعة، كما يوفر الكثير من الوقت والجهد والمال. وهناك العديد من الأسباب التي دعت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، والتي أشار إليها (نجم و أبودية، 2020) وتتمثل في التالي:

- 1- يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الأول والأساس لجميع عناصر العملية التدريبية ومن ثم تصميم محتوى البرنامج التدريبي وأنشطته، ثم تقييم البرنامج التدريبي.
- 2- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على جودة الأداء للوصول إلى الهدف الأساسي من التدريب.
- 3- رصد الاحتياجات التدريبية يساعد في فرز الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المناسب لهم، والنتائج المتوقعة منهم.

4- أن تجاهل تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، يعد هدراً للوقت والجهد والمال.

5- الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها. (أبو غليون، 2010، ص 66)

وأكد (فرج، 2018) أن من الأسباب التي فرضت على الجامعات تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها هي: التصنيف الدولي المتأخر للجامعات العربية، والثورة التكنولوجية والانفجار المعرفي، وضعف برامج التنشئة التنظيمية للجامعات، وانتشار استخدام أساليب التدريس التقليدية، وانخفاض معدل الإنتاجية العلمي لأعضاء هيئة التدريس، والبيروقراطية الإدارية.

وأوضح (السديري وآخرون، 2013، ص 44) أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل الأساس الذي تقوم عليه عملية التدريب، فتحديد الاحتياجات يوفر معلومات أساسية تسهم في وضع الخطط، ويقود إلى التحديد الدقيق لأهداف



التدريب، ويساعد على تصميم برامج تدريبية موجهة النتائج، تؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب، وسد الفجوة بين الأداء الحالي للعاملين والأداء المأمول. وحدد البردي (2008، ص135) و (الأسمرى، 2019، ص457) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في الآتي:

- تساعد في التخطيط للبرامج التدريبية.
 - تساعد على توفير المال والجهد والوقت المبذول في التدريب.
 - تساعد على دراسة المشكلات والقصور الموجود في أداء الأفراد.
 - تعمل على فحص الفجوة بين أهداف المنشأة والوضع القائم.
 - تعتبر العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في أداء مهامهم.
 - تزيد من فرص ترقية الموظفين الحاليين وتوظيف عناصر جديدة.
 - تساعد في توجيه الإمكانات المتوفرة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح.
- ويرى العاجز وآخرون (2010) المشار إليه في (الخضر، 2021، ص35) أن الأسس التي تقوم عليها برامج التدريب تركز على وضوح وواقعية البرنامج التدريبي، وتلبية التدريب لحاجات تدريبية حقيقية، وتوافر المرونة وتعدد الاحتياجات في برنامج التدريب، واتسام عملية التدريب بالاستمرارية، واستثمار التدريب للتقنيات المتاحة، واعتماد التدريب على وسائل متعددة لتحقيق أهدافه، وتوفير الميزانية المناسبة والكافية لتغطية الحاجات والنفقات التدريبية، واختيار الوقت المناسب للمتدربين، والاختيار المناسب لمكان التدريب وتوافر سبل الراحة للمتدربين، وتحديد أهداف وموضوعات ومفردات البرنامج التدريبي بطريقة علمية صحيحة، وتغطية موضوع التدريب للمجالات الثلاثة (المعرفة العامة، المهارات، السلوك أو القيم).
- أهداف التدريب:**

نظرا لزيادة الاهتمام محليا وعربيا ودوليا بتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وفي ظل التحديات التي تواجه التعليم العالي كزيادة أعداد الطلبة وتعدد الاختصاصات الأكاديمية وتنوعها، إضافة إلى تطور تقنيات التعليم وزيادة الطلب عليها، فقد أصبح تدريب أعضاء هيئة التدريس حاجة ملحة للتنمية المستدامة وتحقيق التنافسية العالمية. (البدارنة وآخرون، 2018، ص96)، فالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يجب أن تكون وفق معلومات واحتياجات محددة مسبقا من قبل أعضاء هيئة التدريس لمواكبة كل ما هو جديد، حتى يكون له الأثر الإيجابي على تحسين الأداء وصلل الاتجاهات والقيم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. (برهوم، 2017، ص348)، وتمثل تنمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية عنصرا مهما في تطوير التعليم، إذ تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التالية: (Ibrahim, 2024, P. 278)، (الشخشير، 2010، 15)

- 1- إحداث تغييرات في أداء أعضاء هيئة التدريس تتفق مع متغيرات ومتطلبات العصر.
- 2- التزود بالطرق والأساليب العلمية الحديثة لرفع مستوى الأداء.
- 3- تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية للتدريسيين داخل المؤسسة من خلال تدريبهم على متطلبات تطبيق النظم الحديثة في التعليم.
- 4- اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات في بناء مواصفات الاختبار الجيد.
- 5- تنمية المهارات في الاعتماد على المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم، واستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر.



- 6- معالجة المشكلات والتحديات التعليمية بأسلوب علمي منظم.
- 7- رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- 8- دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى.
- ويعتبر التدريب لعضو هيئة التدريس عملية مهمة تمكنه من القيام بمسئوليته الثلاث والتي حددها (Speck and Knipe, 2005) في:
- 1- مسؤوليته أمام نفسه والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءاته والاستمرار في التنمية والتحسين.

- 2- مسؤوليته أمام مؤسسته والتي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- 3- مسؤوليته أمام المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته.
- أهداف وحدة التدريب بمركز التطوير وضمان الجودة بالجامعة:**
- تعد وحدة التدريب والدعم الفني المسؤولة عن التدريب وتقديم الدعم الفني والتنمية المهنية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والكادر الإداري والفني وفق متطلبات التنمية المهنية لتحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعة، وتتولى وحدة التدريب والدعم الفني المهام والاختصاصات التي تسعى إلى تحقيقها من خلال:
- 1- بناء نظام للتدريب والتنمية المهنية والدعم الفني في الجامعة.
- 2- تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والكادر الإداري والفني في الجامعة.
- 3- إعداد خطة سنوية للبرامج التدريبية وورش العمل التي يقيمها مركز التطوير وضمان الجودة ومتابعة تنفيذها وقياس وتقويم مخرجاتها.
- 4- تنظيم الدورات وورش العمل لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والقيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعة، بما يساهم في تطوير الأداء وتعزيز قدراتهم في المجالات التالية:
- التخطيط الاستراتيجي.
 - الحوكمة والقيادة الرشيدة وتطوير الأداء الإداري.
 - معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.
 - توصيف البرامج الأكاديمية، والمقررات الدراسية، وتقويمها وتطويرها.
 - استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة.
 - استخدام استراتيجيات التقويم الحديثة.
 - تطبيق تكنولوجيا المعلومات والتعليم الإلكتروني في دعم التعليم الجامعي.
 - تفعيل الإرشاد النفسي والأكاديمي للطلبة. (مركز التطوير وضمان الجودة بجامعة المحويت، ص 9).
- مجالات التدريب:**

يرى (بصفر وآخرون، 2011) المشار إليه في (الجريدة، 2014، ص 36) أن مجالات التدريب لعضو هيئة التدريس تتنوع وفق وظائف الجامعة الأساسية التي تركز على التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهي في نفس الوقت تمثل المسؤولية الرئيسية لعضو هيئة التدريس تجاه المؤسسة التي يعمل بها، ويسعى إلى تحقيقها، ومن هنا جاءت أهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس، لمواكبة التغيرات والتطورات المتسارعة في هذه المجالات، التي تتناول الجوانب التالية:



برامج التنمية المهنية في مجال التدريس:

وتسعى إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالتالي تهتم بتقديم الطرائق الجديدة في مجال التدريس واستخدام الوسائل الحديثة في التعليم وزيادة معرفة أعضاء هيئة التدريس بخصائص الطالب الجامعي وسلوكياته وطموحاته، وذلك بمراجعة البرامج والمقررات الدراسية من حيث الأهداف، والمحتوى، وطرائق التدريس، وأساليب التقويم وغيرها.

برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي:

وتهدف هذه البرامج إلى رفع المستوى العلمي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس من خلال المحافظة على مستوى متميز من الأداء البحثي وبالتالي تهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي، واستخدام التكنولوجيا خاصة تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي والاهتمام بالبحوث الفردية والبحوث الجماعية، والأبحاث البيئية بين عدة أقسام أو بين عدة كليات سواء داخل الجامعة الواحدة أو بين كليات عدة في جامعات مختلفة.

برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع:

يعتبر الهدف المتعلق بخدمة المجتمع نتاجاً للاهتمام بعمليات التدريس والبحث العلمي ومن هنا تتضمن برامج التنمية المهنية في هذا المجال اهتماماً متزايداً بكيفية ربط أهداف الجامعة بخدمة المجتمع، وكيفية التعرف على البنية الاجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة وتقديم الاستشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات.

أضف إلى ذلك التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات التعليم والتعلم، فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه، مما تطلب زيادة الاهتمام بالتدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية. (مدني، 2002)

معوقات تدريب أعضاء هيئة التدريس:

على الرغم من أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، حيث أكد البحراني المشار إليه في (بو خمادة والمقرحي، 2023، ص157) إلى أن تدريب أعضاء هيئة التدريس يواجهون معوقات، سيكون لها تأثير سلبي في فعالية وكفاءة وإنجاح البرامج التدريبية، ومن هذه المعوقات ما يلي:

- الإخفاق في تحديد متطلبات برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس.
- قصور البناء التنظيمي للأقسام العلمية.
- تركيز برامج التدريب حول تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس فقط دون الاهتمام بتنمية قدراتهم في نواحي البحث العلمي وخدمة المجتمع والأساليب التكنولوجية الحديثة.
- قلة الإمكانات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي.
- زيادة نصاب عضو هيئة التدريس من الساعات التدريسية، وبالتالي اقتصار وظيفة الأستاذ الجامعي على التدريس بدلا من البحث العلمي.

ويرى الباحث أن من أهم المعوقات التي تحول دون تدريب أعضاء هيئة التدريس هي: ضعف نظم تقويم الأداء، ومقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس للتغيير، ومحدودية الموارد المالية والبشرية، وعدم الربط بين التدريب ومتطلبات التنمية المهنية، والتسارع الكبير في التطورات التكنولوجية.



ثانيا: الدراسات السابقة

- دراسة بوخمادة، المقرحي (2023):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة بنغازي، واستخدم مقياس رابعة (2017) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والذي يتكون من ثمانية مجالات هي: التخطيط، التدريس، الاتصال والتواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، التقويم، المجتمع المحلي، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة بنغازي كان عاليا، واحتل مجال البحث العلمي الترتيب الأول، في حين جاء مجال التقويم في المرتبة الأخيرة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، والخبرة والتخصص.

- دراسة السائح (2023):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة طرابلس في ضوء متطلبات تكنولوجيا التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (57) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة طرابلس، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتياجات التدريبية يقيس خمس مجالات هي: مهارات استخدام الحاسب الآلي، تطبيقات الشبكة وتراسل البيانات، إعداد مقررات التعليم الإلكتروني، إدارة وتقويم محتوى التعليم الإلكتروني، استخدام الأجهزة التعليمية التكنولوجية، وأبرزت النتائج أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة كبيرة في كل مجالات تكنولوجيا التعليم، حيث حصل على المرتبة الأولى مجالا: استخدام الأجهزة التعليمية، وإدارة وتقويم المحتوى الإلكتروني، وفي المرتبة الثانية مجال مهارات استخدام الحاسب الآلي، ثم مجال إعداد مقررات التعليم الإلكتروني، وفي المرتبة الأخيرة مجال تطبيقات الشبكة وتراسل البيانات، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

- دراسة الغضير (2021):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية التربوية الأكاديمية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (97) عضوا من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جاءت كبيرة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

- دراسة مجاهد (2020):

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران، في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بإعداد وتطوير استبانة كأداة للدراسة اشتملت على ستة محاور رئيسة، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس تكونت من (36) عضوا من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حصلت على درجة احتياج كبيرة، وقد حصلت الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس على المرتبة الأولى، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية في كافة المحاور.



- دراسة العنزي (2019):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في مجالات المهارات التدريسية والشخصية والبحثية والتقنية والقيادية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الاستبانة أداة لها، وطُبقت على عينة مكونة من (113) عضو هيئة تدريس، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ارتفاع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، وجاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية كالتالي: المهارات الشخصية ثم المهارات البحثية، ثم المهارات القيادية وأخيراً المهارات التقنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير تخصص الكلية.

- دراسة الشعيبي (2019):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مجال تكنولوجيا التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس الاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم، وتكونت عينة الدراسة من (350) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأظهرت النتائج وجود حاجة إلى التدريب على معظم بنود المحاور الخمسة في مجال مهارات استخدام الحاسوب، وتطبيقات الشبكة وتراسل المعلومات، وإعداد مقررات التعليم الإلكتروني، وإدارة محتوى التعليم الإلكتروني، والأجهزة التعليمية اللازمة لمستحدثات تكنولوجيا التعليم، كما لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، التخصص، الرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية.

- دراسة البركي (2019):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات حيث تكونت من (53) فقرة موزعة على المهارات (التدريسية، والبحثية، والتقنية، والقيادية، وخدمة المجتمع)، وتكونت عينة الدراسة من (44) عضو هيئة تدريس، منهم (16) من الذكور، و(28) من الإناث، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الاحتياجات التدريبية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، جاءت بدرجة متوسطة، كما كشفت النتائج أن الاحتياجات التدريبية للإناث كانت أكبر في مجموعها من الاحتياجات التدريبية للذكور في جميع المجالات، وقد بينت النتائج أيضاً أن الاحتياجات التدريبية لأفراد عينة الدراسة من حملة الماجستير كانت أكبر في مجموعها من الاحتياجات التدريبية لحملة الدكتوراه.

- دراسة البدارنة وآخرون (2018):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (120) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة وجود احتياجات تدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التدريب لصالح الأعضاء الحاصلين على تدريب سابق.

- دراسة التويجي (2018):

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريبية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مكونة من (56) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (المهارات التدريسية، والمهارات الشخصية والقيادية، ومهارات البحث العلمي، والمهارات



التقنية)، وقد تم تطبيق الأداة على عينة اشتملت على (136) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية كالآتي: المهارات التدريسية بالمرتبة الأولى، تلتها مهارات البحث العلمي، ثم المهارات الشخصية والقيادية، وحلت في المرتبة الأخيرة المهارات التقنية، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية) بشكل عام، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة، وذلك لصالح الفئة من (1-5) سنوات.

- دراسة برهوم (2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (51) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة وتكونت من (61) فقرة، وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن هناك حاجة إلى العديد من الدورات التدريبية في المجالات التالية: المهارات الشخصية، مهارات التدريس، المهارات القيادية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية.

- دراسة شرتيل (2015):

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (86) عضو هيئة تدريس بالكلية، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، تضمنت ستة محاور هي: أهداف التعليم الجامعي، فهم النظرية التربوية، طرق التدريس، خصائص الأستاذ الجامعي، تكنولوجيا التعليم، تقويم التعليم، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية جاءت مرتفعة.

- دراسة Al-Otaibi (2015)

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء في كلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (21) عضو هيئة تدريس، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أكثر الاحتياجات التدريبية كانت في مجال التخطيط الفعال، يليه مجال التنفيذ الفعال، ثم مجال التقويم الفعال وتصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات، وأخيرا جاء مجال النمو المهني.

- دراسة Ssentamu & Opolot-Okurut, Ezati (2014):

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ماكيري بيونغندا من خلال البرامج القصيرة للتطوير المهني التي قدمت لهم خلال الفترة من (2006-2010)، وتم استخدام استبانة قدمت لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأشارت نتائج الدراسة إلى العديد من الاحتياجات التدريبية أهمها: تقييم الطلبة، إدارة الصفوف الكبيرة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم.

- دراسة ندى (2013):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (119) مدرسا ومدرسة، وصممت استبانة تضمنت (60) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن أعلى الحاجات التدريبية هي قواعد النشر والتوثيق، تلتها منهجية البحث العلمي، تلتها القراءة الإحصائية والتحليل، وأخيرا المهارات

الحاسوبية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، ووجود فروق في متغير التخصص لصالح العلوم الطبيعية والتطبيقية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة، أنه بالرغم من تشابهها مع الدراسة الحالية، في الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، فإن الدراسة الحالية تُعد الأولى - في حدود علم الباحث - من حيث اهتمامها بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المحويت، إلا أنها تختلف عن بعض الدراسات في محاور الاحتياجات التدريبية، كدراسة بو خمادة والمقرحي (2023)، ودراسة السائح (2023)، ودراسة العنزي (2019)، (Al-otaibi (2015)، التي ركزت في مجملها على مهارات التخطيط للتدريس، والمهارات الشخصية والقيادية، وإدارة محتوى التعليم الإلكتروني. في حين اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة البركي (2019)، ودراسة البدارنة وآخرون (2018)، ودراسة التويعي (2018)، ودراسة ندى (2013)، التي ركزت على محاور مهارات التدريس، البحث العلمي، توظيف تقنية التعليم، وخدمة المجتمع، كما اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث استخدامها للمنهج الوصفي، مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، حيث تكون مجتمع وعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وتحليل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في توظيفها لصياغة مشكلة الدراسة، وفي بناء الإطار النظري وأداة الدراسة.

3. إجراءات الدراسة الميدانية

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت من وجهة نظرهم، من خلال جمع البيانات وتحليلها ووصفها كما هي في الواقع.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت البالغ عددهم (132)، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2025-2026م، موزعين في مختلف كليات الجامعة على النحو الآتي: كلية التربية (50)، كلية الطب والعلوم الصحية (60)، كلية العلوم الإدارية والإنسانية (15)، كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات (7)، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع أداة الدراسة على عدد (60) من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، بنسبة (45%)، تقريبا من المجتمع الأصلي، واسترجع الباحث جميع الاستبانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة، وتعد هذه النسبة مقبولة لتحقيق أهداف الدراسة وإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الدراسة.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات

المتغيرات	التكرار	النسبة %
كلية الطب والعلوم الصحية	20	33.3%
كلية التربية	25	41.7%
كلية العلوم الإدارية والإنسانية	8	13.3%
كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات	7	11.7%
المجموع	60	100%



المتغيرات	التكرار	النسبة %
التخصص العلمي	إنسانية	55.0%
	تطبيقية	45.0%
	المجموع	100%
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	10.0%
	من 3-5 سنوات	16.7%
	أكثر من 5 سنوات	73.3%
	المجموع	100%

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت، وذلك لما تتميز به من ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وصمم الباحث الاستبانة بعد الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كدراسة السائح (2023)، الخضر (2021)، التويجي (2018)، البدارنة وآخرون (2018)، وتكونت أداة الدراسة من (39) فقرة موزعة على أربعة محاور رئيسة هي: المهارات التدريسية (12) فقرة، مهارات البحث العلمي (10) فقرات، تقنيات التعليم الحديثة (10) فقرات، خدمة المجتمع (7) فقرات.

وقد صيغت فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي، بحيث تكون بدائل الإجابة على النحو الآتي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وأعطيت الأوزان الرقمية الآتية على الترتيب: (1،2،3،4،5).

صدق المحكمين (الصدق الظاهري): للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، عرضت الأداة بصورتها الأولية وهي مكونة من (39) فقرة، على (7) من المحكمين المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس، والقياس والتقويم، والتخطيط التربوي، من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المحويت وجامعة صنعاء، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى مناسبة الفقرات لأهداف الدراسة، ومدى انتماء الفقرات إلى المحاور التي وضعت لقياسها، ومدى وضوح الفقرات وسلامة الصياغة من الناحية اللغوية والعلمية، وفي ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، أجريت التعديلات اللازمة على بعض الفقرات، حيث تم تعديل صياغة عدد من الفقرات، وحذف الفقرة الأخيرة في محور خدمة المجتمع، التي تنص على (رعاية الموهوبين والمتفوقين) واقترح فقرة أخرى تنص على (الإرشاد النفسي والأكاديمي)، وبلغت نسبة اتفاق المحكمين على الإبقاء على الفقرات (85.88)، وبذلك أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (39) فقرة، وصارت أكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة.

صدق الاتساق البنائي: للتأكد من صدق الاتساق البنائي للاستبانة، تم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على وجود اتساق داخلي مرتفع بين الفقرات ومحاورها، ويؤكد أن فقرات الاستبانة تقيس الأبعاد التي وضعت من أجلها، كما بينت النتائج وجود معاملات ارتباط مرتفعة بين المحاور والدرجة الكلية للاستبانة، الأمر الذي يشير إلى تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الصدق البنائي وصلاحيها للتطبيق الميداني والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

يبين معاملات ارتباط فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور وبين كل فقرة من فقرات الاستبانة وفقراتها

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.765**	1	0.705**	1	0.747**	1	0.809**
2	0.687**	2	0.577**	2	0.777**	2	0.867**
3	0.752**	3	0.691**	3	0.755**	3	0.886**
4	0.849**	4	0.724**	4	0.800**	4	0.924**
5	0.788**	5	0.666**	5	0.791**	5	0.873**
6	0.810**	6	0.852**	6	0.750**	6	0.817**
7	0.760**	7	0.792**	7	0.705**	7	0.756**
8	0.834**	8	0.785**	8	0.782**		
9	0.826**	9	0.715**	9	0.831**		
10	0.708**	10	0.705**	10	0.737**		
11	0.714**						
12	0.581**						

** معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01). & * معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.05).

أظهرت نتائج الجدول رقم (2) أن جميع فقرات الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتهي إليه، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً حيث تراوحت من (0.577** - 0.924**), وبالتالي نجد أن جميع فقرات أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي مما يدعم صدق البناء، ويعني أنها تحقق أهداف القياس المرجوة. ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الاستبانة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وذلك بعد تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (7) أعضاء هيئة تدريس بالجامعة من خارج عينة الدراسة، ويمكن عرض معاملات الثبات على النحو الآتي:

جدول (3)

يبين معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة

م	المحاور الرئيسية	عدد الفقرات	معامل الثبات Alpha
1	المحور الأول: المهارات التدريسية	12	0.855
2	المحور الثاني: مهارات البحث العلمي	10	0.912
3	المحور الثالث: مهارات توظيف تقنيات التعليم الحديثة	10	0.928
4	المحور الرابع: خدمة المجتمع	7	0.941
	الأداة ككل	39	0.949

أظهرت نتائج الجدول رقم (3) أن معاملات ثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة جاءت مرتفعة حيث تراوحت قيمها بين (0.855-0.941)، وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة درجة عالية قيمتها (0.949) مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، وأنها صالحة للاستخدام في الدراسة الحالية.



أساليب المعالجات الإحصائية: بعد تفرغ الاستبانة الموزعة على أفراد العينة، اعتمدت الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، وتم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار "T.TEST"، لحساب الفروق بحسب التخصص العلمي لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي One Way "ANOVA" لحساب الفروق بحسب متغير الكلية، سنوات الخبرة، وذلك بهدف الإجابة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المحويت من وجهة نظرهم.

المعيار الإحصائي:

جدول (4)

يبين المتوسط المرجح لقياس محاور الأداة

م	درجة التوافر	الدرجة	المؤشر
1	بدرجة قليلة جداً	1	1 – 1.79
2	بدرجة قليلة	2	1.80 – 2.59
3	بدرجة متوسطة	3	2.60 – 3.39
4	بدرجة كبيرة	4	3.40 – 4.19
5	بدرجة كبيرة جداً	5	4.20 – 5

يلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (4/5) أي حوالي 0.80 وقد حسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة قد حصرت فيما بينها 4 مسافات.

4. عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول الذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت في مجال مهارات التدريس، مهارات البحث العلمي، مهارات توظيف التقنيات الحديثة في التعليم، خدمة المجتمع؟ فقد تم تحليل الاستجابات، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المحاور، ويمكن عرض ومناقشة ذلك على النحو الآتي:

جدول (5)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير الأداة ككل

رقم الفقرة	ترتيبها	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
1	1	المحور الأول: المهارات التدريسية	3.98	0.79	بدرجة كبيرة
2	2	المحور الثاني: مهارات البحث العلمي	3.91	0.78	بدرجة كبيرة
3	3	المحور الثالث: مهارات توظيف تقنيات التعليم الحديثة	3.62	0.88	بدرجة كبيرة
4	4	المحور الرابع: خدمة المجتمع	3.53	0.86	بدرجة كبيرة
		إجمالي المحور ككل	3.78	0.72	بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول رقم (5) أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت في محاور الاحتياجات التدريبية، قد جاءت بدرجة احتياج كبيرة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحاور ككل (3.78) بدرجة كبيرة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.53-3.98) حيث جاء المحور الأول: "المهارات التدريسية" في المرتبة

الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.98) وبدرجة كبيرة، بينما جاء المحور الرابع: "خدمة المجتمع" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.53) بدرجة كبيرة أيضاً.

ويرى الباحث أن ظهور هذه النتيجة قد يعزى إلى طبيعة التحولات والتغيرات المتسارعة التي يشهدها التعليم الجامعي في الوقت الراهن، وما تفرضه من متطلبات جديدة تستلزم امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لمجموعة متنوعة من المهارات المهنية والأكاديمية والتقنية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس في جامعة المحويت لم يعد دوره مقتصرًا على نقل المعرفة فقط، بل أصبح مطالبًا بأداء أدوار متعددة تشمل التخطيط للتدريس، واستخدام استراتيجيات التعليم الحديثة، وإجراء البحوث العلمية، وتوظيف التقنيات الرقمية، والإسهام في خدمة المجتمع، الأمر الذي يتطلب إعدادًا مهنيًا متواصلًا يواكب متطلبات العصر والتطورات الأكاديمية الحديثة.

وقد يفسر حصول محور المهارات التدريسية على المرتبة الأولى بكون العملية التدريسية تمثل الوظيفة الأساسية لعضو هيئة التدريس، فضلاً عن ارتباطها المباشر بجودة مخرجات التعليم وتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي، مما جعل أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم أكثر إدراكاً لحاجتهم إلى تطوير مهاراتهم التدريسية، خاصة في مجالات توصيف المقررات، والتخطيط للتدريس، واستخدام استراتيجيات التعليم الحديثة وأساليب التقويم المعاصرة، في حين جاء محور خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة رغم حصوله على درجة احتياج كبيرة، ويمكن تفسير ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم قد ينظرون إلى المهام التدريسية والبحثية بوصفها أكثر ارتباطاً بعملهم الأكاديمي اليومي مقارنة بالأنشطة المجتمعية، أو بسبب محدودية البرامج والمبادرات المجتمعية التي تتيح لهم فرصاً أكبر للمشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع المحلي.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من السائح (2023)، بوخمادة والمقراحي (2023)، مجاهد (2020)، العنزي (2019)، البركي (2019)، التويحي (2018) التي أظهرت نتائجها أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس قد جاءت معظمها بدرجة كبيرة، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة البدارنة وآخرون (2018)، ندى (2013)، التي أظهرت نتائجها أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس قد جاءت معظمها بدرجة متوسطة.

مناقشة النتائج على مستوى فقرات كل محور:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات محاور أداة الدراسة، وكانت النتائج على النحو الآتي:

المحور الأول: المهارات التدريسية

جدول (6)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور المهارات التدريسية

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
1	5	تصميم مخطط للمقرر يوضح أهداف وموضوعات المقرر ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسية وتوزيع الدرجات	4.03	1.09	بدرجة كبيرة
2	7	إعداد خطة للمحاضرة توضح المدخل التشويقي واستراتيجيات التدريس والتقويم والمستلزمات التعليمية	3.93	1.01	بدرجة كبيرة
3	2	تصميم وتخطيط العملية التدريسية وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي	4.18	1.02	بدرجة كبيرة
4	1	توصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة ومعايير الاعتماد الأكاديمي	4.20	1.01	بدرجة كبيرة جداً



رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
5	6	صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جميع جوانب التعلم	3.98	0.97	بدرجة كبيرة
6	9	كتابة تقرير المقرر طبقا لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي	3.87	1.11	بدرجة كبيرة
7	12	دمج مهارات التفكير الناقد والإبداعي في المقررات	3.72	0.98	بدرجة كبيرة
8	8	توظيف التقنيات الرقمية والوسائل التعليمية الحديثة في العملية التدريسية	3.93	1.21	بدرجة كبيرة
9	4	استخدام استراتيجيات تدريس حديثة وملائمة لمخرجات التعلم	4.03	0.99	بدرجة كبيرة
10	10	تطبيق الأساليب الحديثة في تقويم تحصيل الطلبة	3.83	1.09	بدرجة كبيرة
11	11	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر	3.80	1.12	بدرجة كبيرة
12	3	الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي	4.18	1.02	بدرجة كبيرة
إجمالي المحور ككل					
			3.98	0.79	بدرجة كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (6) أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في جامعة المحويت في محور المهارات التدريسية جاءت بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (3.98) بانحراف معياري (0.79)، مما يدل على إدراك أفراد عينة الدراسة لأهمية تنمية مهاراتهم التدريسية في ضوء الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي ومتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، كما تشير هذه النتيجة إلى وجود حاجة فعلية لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للتدريب المستمر بهدف تطوير كفاياتهم المهنية وتحسين جودة العملية التعليمية بما ينسجم مع متطلبات التعليم العالي المعاصر.

وقد جاءت الفقرة (4) التي تنص على: "توصيف المقرر طبقا لمواصفات الجودة ومعايير الاعتماد الأكاديمي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة كبيرة جدا، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم أصبحوا أكثر وعيا بأهمية توصيف المقررات الدراسية باعتباره أحد المتطلبات الأساسية لأنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي، لاسيما في ظل توجه الجامعات اليمنية نحو تطبيق معايير الجودة وتحسين الأداء الأكاديمي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى شعور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالحاجة إلى اكتساب المهارات الفنية المتعلقة بإعداد التوصيفات الأكاديمية بصورة دقيقة تتوافق مع مخرجات التعلم والمعايير الوطنية والدولية.

في المقابل جاءت الفقرة (7) التي تنص على: "دمج مهارات التفكير الناقد والإبداعي في المقررات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.98) رغم أنها جاءت بدرجة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم قد يواجهون صعوبات في توظيف استراتيجيات تنمية التفكير الناقد والإبداعي في تنفيذ المقررات الدراسية، نتيجة قلة البرامج التدريبية المتخصصة في هذا المجال، أو بسبب اعتماد بعضهم على الأساليب التقليدية في التدريس التي تركز على التلقين ونقل المعرفة أكثر من تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة، كما قد تعكس هذه النتيجة الحاجة إلى تدريب عملي متخصص حول كيفية تصميم أنشطة تعليمية وأساليب تقويم تساهم في تنمية التفكير الناقد والإبداعي، وتعكس نتائج هذا المحور اهتمام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بتنمية مهاراتهم التدريسية، وإدراكهم لأهمية



مواكبة متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، الأمر الذي يؤكد ضرورة إعداد برامج تدريبية متخصصة ومستمرة تسهم في تطوير كفاياتهم المهنية والتدريسية وتحسين جودة التعليم الجامعي.

المحور الثاني: مهارات البحث العلمي

جدول (7)

يبيّن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور البحث العلمي

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
1	1	التمكن من خطوات ومنهجيات البحث العلمي	4.12	0.98	بدرجة كبيرة
2	10	التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS, R, NVivo)	3.65	1.25	بدرجة كبيرة
3	7	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية	3.87	1.02	بدرجة كبيرة
4	5	كتابة ونشر أبحاث في المجلات العالمية المصنفة في (ISI, Scopus)	3.93	1.31	بدرجة كبيرة
5	3	امتلاك مهارات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية	4.02	1.08	بدرجة كبيرة
6	2	الإلمام بقواعد التأليف والنشر	4.05	1.00	بدرجة كبيرة
7	4	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي والتعامل مع برامج كشف الاستدلال (Plagiarism)	4.02	1.07	بدرجة كبيرة
8	8	استخدام أسس الترجمة العلمية	3.75	1.11	بدرجة كبيرة
9	9	الإشراف الفعال على طلبة الدراسات العليا	3.73	1.36	بدرجة كبيرة
10	6	مناقشة وتقييم البحوث لطلبة الماجستير والدكتوراه	3.92	1.23	بدرجة كبيرة
إجمالي المحور ككل			3.91	0.78	بدرجة كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (7) أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في جامعة المحويت في محور مهارات البحث العلمي جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (3.91) بانحراف معياري (0.78)، مما يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية تطوير قدراتهم البحثية والعلمية لمواكبة متطلبات التعليم العالي والارتقاء بجودة الإنتاج العلمي، كما تعكس هذه النتيجة تنامي الوعي بأهمية البحث العلمي باعتباره أحد الوظائف الأساسية للجامعة، ودوره في تطوير المعرفة وخدمة المجتمع وتحقيق التنافسية الأكاديمية.

وقد جاءت الفقرة (1) التي تنص على: "التمكن من خطوات ومنهجيات البحث العلمي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم يدركون أن الإلمام بمنهجيات البحث العلمي يمثل الأساس الرئيس لإجراء البحوث العلمية الرصينة، خاصة في ظل التوسع في متطلبات النشر العلمي والترقيات الأكاديمية التي تستوجب امتلاك مهارات بحثية متقدمة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بأن التطور العلمي المتسارع وتزايد متطلبات النشر الأكاديمي يستلزمان امتلاك معرفة منهجية دقيقة تمكنهم من إنجاز بحوث ذات جودة عالية.

في المقابل، جاءت الفقرة (2) التي تنص على: "التحليل الإحصائي باستخدام برامج" (SPSS, R, NVivo) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.65) وانحراف معياري (1.25) رغم أنها جاءت بدرجة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التحليل الإحصائي يعد من أكثر المهارات البحثية تخصصاً وتعقيداً، وغالباً ما يحتاج إلى تدريب عملي متقدم وخبرة تطبيقية



مستمرة، كما قد تعكس هذه النتيجة وجود صعوبة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في توظيف البرامج الإحصائية والبرامج النوعية في تحليل البيانات، أو اعتمادهم على مختصين في الإحصاء عند إنجاز بحوثهم، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى برامج تدريبية تطبيقية مكثفة في مجال التحليل الكمي والنوعي.

وتؤكد نتائج هذا المحور أن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لديهم وعي مرتفع بأهمية المهارات البحثية المختلفة، غير أن الحاجة الأكبر تتركز في تعزيز التمكن المهني من البحث العلمي، وتنمية مهارات النشر والتأليف، ورفع الكفاءة في التحليل الإحصائي، والإشراف الأكاديمي، بما يساهم في تطوير الإنتاج البحثي وتحسين مكانة الجامعة علمياً وبحثياً.

المحور الثالث: مهارات توظيف تقنيات التعليم الحديثة

جدول (8)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور توظيف تقنيات التعليم الحديثة

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
1	2	استخدام تطبيقات الحاسب الآلي والبرمجيات المتخصصة في دعم العملية التدريسية	4.05	1.02	بدرجة كبيرة
2	4	استخدام برامج الأوفيس في إعداد المحاضرات	3.83	1.06	بدرجة كبيرة
3	3	تصميم المقررات الدراسية إلكترونياً	3.93	0.90	بدرجة كبيرة
4	6	استخدام برامج إدارة التعليم الإلكتروني المتكاملة أو المنفردة	3.60	1.08	بدرجة كبيرة
5	9	تصميم المواقع التعليمية في الإنترنت	3.27	1.39	بدرجة متوسطة
6	10	إدارة الفصول الدراسية الافتراضية والتعلم عن بعد	2.92	1.23	بدرجة متوسطة
7	7	تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني	3.48	1.16	بدرجة كبيرة
8	8	استخدام السبورة الذكية في التدريس (Smart Board)	3.28	1.30	بدرجة متوسطة
9	1	استخدام محركات البحث وقواعد البيانات الأكاديمية الموثوقة للوصول إلى المستجدات العلمية	4.08	1.05	بدرجة كبيرة
10	5	توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم والبحث العلمي	3.72	1.22	بدرجة كبيرة
		إجمالي المحور ككل	3.62	0.88	بدرجة كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (8) أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في محور مهارات توظيف تقنيات التعليم الحديثة جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (3.62) بانحراف معياري (0.88)، مما يدل على إدراك أفراد عينة الدراسة لأهمية امتلاك المهارات التقنية الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية والبحثية، كما تعكس هذه النتيجة تنامي الحاجة إلى تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في مجال التعليم الإلكتروني والتقنيات الرقمية، خاصة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم العالي نحو الرقمنة والتعلم الذكي.

وقد جاءت الفقرة (9) التي تنص على "استخدام محركات البحث وقواعد البيانات الأكاديمية الموثوقة للوصول إلى المستجدات العلمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.08) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم يدركون أهمية الوصول إلى مصادر المعرفة الحديثة وقواعد البيانات العلمية في تطوير أدائهم الأكاديمي والبحثي، خاصة مع التوسع في النشر الإلكتروني واعتماد الجامعات على الإنتاج العلمي الموثق، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الحاجة المستمرة لمتابعة المستجدات العلمية والبحوث الحديثة بما يساهم في تحديث المقررات الدراسية وتحسين جودة التدريس والبحث العلمي.



وفي المقابل جاءت الفقرة (6) التي تنص على "إدارة الفصول الدراسية الافتراضية والتعلم عن بعد" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.92) وانحراف معياري (1.23) وبدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعض أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم قد يفتقرون إلى الخبرة الكافية في إدارة بيئات التعلم الافتراضي والتعامل مع أنظمة التعليم عن بعد، خاصة في ظل محدودية البنية التحتية التقنية أو قلة البرامج التدريبية المتخصصة في هذا المجال، وتشير نتائج هذا المحور إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لأهمية توظيف التقنيات الحديثة في التعليم والبحث العلمي، إلا أن النتائج تشير في الوقت نفسه إلى الحاجة إلى برامج تدريبية متخصصة تركز على إدارة التعلم الإلكتروني، وتصميم البيئات التعليمية الرقمية، واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الحديثة بكفاءة، بما يساهم في تطوير العملية التعليمية وتحسين جودة مخرجات التعلم.

المحور الرابع: خدمة المجتمع

جدول (9)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور خدمة المجتمع

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
1	2	وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع وتطويره	3.70	1.00	بدرجة كبيرة
2	5	تقديم الاستشارات والخدمات العلمية التخصصية لمؤسسات المجتمع	3.43	0.93	بدرجة كبيرة
3	6	إعداد برامج وأنشطة تنمية المجتمع وتطويره	3.38	0.99	بدرجة متوسطة
4	3	إعداد البحوث والدراسات العلمية المهمة بقضايا المجتمع والتنمية	3.65	1.07	بدرجة كبيرة
5	7	تقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع المحلي.	3.37	1.13	بدرجة متوسطة
6	4	المشاركة في حل مشكلات وقضايا المجتمع	3.43	1.06	بدرجة كبيرة
7	1	الإرشاد النفسي والأكاديمي	3.72	1.15	بدرجة كبيرة
		إجمالي المحور ككل	3.53	0.86	بدرجة كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (9) أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في محور خدمة المجتمع جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (3.53) بانحراف معياري (0.86)، مما يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الدور المجتمعي للجامعة، ووعيهم بالحاجة إلى تطوير مهاراتهم المتعلقة بخدمة المجتمع والإسهام في معالجة قضاياها المختلفة. كما تعكس هذه النتيجة تنامي الاهتمام بوظيفة الجامعة الثالثة المتمثلة في خدمة المجتمع إلى جانب التعليم والبحث العلمي، باعتبارها أحد المؤشرات الأساسية لجودة مؤسسات التعليم العالي.

وقد جاءت الفقرة (7) التي تنص على "الإرشاد النفسي والأكاديمي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم يدركون أهمية الدعم النفسي والأكاديمي للطلبة، خاصة في ظل التحديات التعليمية والاجتماعية التي تواجههم. كما قد تعزز هذه النتيجة إلى ازدياد الحاجة إلى تنمية مهارات التواصل والإرشاد والتوجيه الأكاديمي، بما يساعد على تحسين التحصيل الدراسي للطلبة وتعزيز توافقهم النفسي والاجتماعي داخل البيئة الجامعية.



وفي المقابل، جاءت الفقرة (5) التي تنص على "تقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع المحلي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.37) وانحراف معياري (1.13) وبدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البرامج التوعوية المجتمعية قد تكون محدودة بسبب كثرة الأعباء التدريسية والإدارية، كما قد تعكس هذه النتيجة الحاجة إلى تنمية مهارات التخطيط والتنفيذ للبرامج المجتمعية والتوعوية، وتعزيز ثقافة العمل المجتمعي التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.

وتشير نتائج هذا المحور إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم يدركون أهمية دورهم في خدمة المجتمع، إلا أن هناك حاجة إلى توفير برامج تدريبية متخصصة تساهم في تطوير مهارات الإرشاد الأكاديمي والنفسي، وتعزيز الشراكة المجتمعية، وتنمية القدرة على إعداد البرامج التوعوية والتنموية، بما يحقق التكامل بين وظائف الجامعة التعليمية والبحثية والمجتمعية.

النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير عضو هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الكلية؟ فقد تم تحليل الاستجابات واستخلاص الفروق بالأساليب الإحصائية المناسبة، ويمكن عرض ومناقشة ذلك على النحو الآتي:

جدول (10)

يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA" لفحص دلالة الفرق بين تقديرات عينة الدراسة لمدى توفر الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الكلية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة عند (0.05)	الدلالة اللفظية
المحور الأول	بين المجموعات	2.834	3	0.945	1.540	0.214	غير دال
	داخل المجموعات	34.350	56	0.613			
	التباين الكلي	37.185	59				
المحور الثاني	بين المجموعات	2.294	3	0.765	1.281	0.290	غير دال
	داخل المجموعات	33.415	56	0.597			
	التباين الكلي	35.709	59				
المحور الثالث	بين المجموعات	4.080	3	1.360	1.829	0.152	غير دال
	داخل المجموعات	41.643	56	0.744			
	التباين الكلي	45.723	59				
المحور الرابع	بين المجموعات	0.284	3	0.095	0.123	0.946	غير دال
	داخل المجموعات	43.001	56	0.768			
	التباين الكلي	43.285	59				
الأداة ككل	بين المجموعات	2.122	3	0.707	1.375	0.260	غير دال
	داخل المجموعات	28.804	56	0.514			
	التباين الكلي	30.926	59				

يتبين من نتائج الجدول رقم (10) أن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم وفقاً لمتغير الكلية، قد أظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في جميع محاور الدراسة، وكذلك في الأداة ككل. حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة للأداة ككل (1.375) عند مستوى دلالة (0.260)، وهي قيمة غير دالة إحصائية، مما يشير إلى تقارب استجابات أفراد العينة بغض النظر عن الكلية التي ينتهي إليها عضو هيئة التدريس، كما أوضحت النتائج أن قيم مستوى الدلالة في جميع المحاور كانت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، إذ بلغت في المحور الأول (0.214)، وفي المحور الثاني (0.290)، وفي المحور الثالث (0.152)، وفي المحور الرابع (0.946)، وهي جميعها قيم غير دالة إحصائية، الأمر الذي يؤكد عدم وجود اختلافات جوهرية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الكلية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في مختلف كليات الجامعة يواجهون ظروفًا أكاديمية ومهنية متقاربة، ويعملون ضمن بيئة تعليمية وتنظيمية واحدة، الأمر الذي يجعل احتياجاتهم التدريبية متشابهة إلى حد كبير. كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، والتطورات الحديثة في التدريس والبحث العلمي والتقنيات التعليمية، أصبحت تمثل احتياجات مشتركة لجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف تخصصاتهم وكلياتهم، وتدل هذه النتيجة على أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة المحويت تعد احتياجات مشتركة بين مختلف الكليات، الأمر الذي يستدعي من الجامعة تبني برامج تدريبية شاملة ومتكاملة تستهدف جميع أعضاء هيئة التدريس، مع إمكانية مراعاة بعض الخصوصيات التخصصية عند تصميم البرامج التدريبية وفق طبيعة كل كلية أو تخصص أكاديمي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مجاهد (2020)، العنزي (2019)، التويجي (2018)، التي كشفت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية، في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة البدارنة وآخرون (2018)، التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير نوع الكلية.

النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير التخصص العلمي؟" فقد تم تحليل الاستجابات واستخلاص الفروق بالأساليب الإحصائية المناسبة، ويمكن عرض ومناقشة ذلك على النحو الآتي:

جدول (11)

يبين نتائج الاختبار الثنائي "T.TEST" لفحص دلالة الفرق بين تقديرات عينة الدراسة لدى توفر الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير التخصص العلمي

المحاور	التخصص	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة عند مستوى (0.05)	الدلالة اللفظية
المحور الأول	إنسانية	33	3.79	0.87	-2.074	58	0.043	دال
	تطبيقية	27	4.20	0.63				
المحور الثاني	إنسانية	33	3.74	0.76	-1.861	58	0.068	غير دال
	تطبيقية	27	4.11	0.77				
المحور	إنسانية	33	3.38	0.94	-2.339	58	0.023	دال



المحاور	التخصص	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة عند مستوى (0.05)	الدلالة اللفظية
الثالث	تطبيقية	27	3.90	0.72				
المحور	إنسانية	33	3.47	0.86	-0.583	58	0.562	غير دال
الرابع	تطبيقية	27	3.60	0.87				
الأداة	إنسانية	33	3.61	0.78	-2.066	58	0.041	دال
ككل	تطبيقية	27	3.99	0.60				

يتبين من نتائج الجدول رقم (11) أن اختبار (T.TEST) لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم وفقاً لمتغير التخصص العلمي قد أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في بعض محاور الدراسة وفي الأداة ككل، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (-2.066) عند مستوى دلالة (0.041)، وهي قيمة دالة إحصائية، مما يشير إلى وجود اختلاف في تقدير الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في التخصصات الإنسانية ونظرائهم في التخصصات التطبيقية، وكانت الفروق لصالح التخصصات التطبيقية، إذ بلغ متوسط استجاباتهم (3.99) مقارنة بمتوسط التخصصات الإنسانية الذي بلغ (3.61).

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول الخاص بالمهارات التدريسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.043)، وكذلك في المحور الثالث الخاص بتوظيف بتقنيات التعليم الحديثة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.023)، وهي قيم أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في التخصصات التطبيقية يشعرون باحتياجات تدريبية أكبر في هذين المحورين مقارنة بزملائهم في التخصصات الإنسانية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة التخصصات التطبيقية تتطلب استخداماً أكبر للتقنيات الحديثة، والبرمجيات التعليمية، وأساليب التدريس العملية والتفاعلية، الأمر الذي يجعل أعضاء هيئة التدريس في هذه التخصصات أكثر إدراكاً للحاجة إلى التدريب المستمر في الجوانب التدريسية والتقنية.

كما أن التخصصات التطبيقية غالباً ما ترتبط بالتطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، مما يفرض على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم ضرورة مواكبة المستجدات الحديثة وتطوير مهاراتهم بصورة مستمرة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التدريس في التخصصات التطبيقية يعتمد بدرجة كبيرة على التطبيقات العملية، والتجارب، واستخدام المختبرات، والبرمجيات المتخصصة، وأنظمة التعليم الإلكتروني، وهو ما يجعل الحاجة إلى التدريب في مجالات التقنيات التعليمية وأساليب التدريس الحديثة أكثر وضوحاً مقارنة بالتخصصات الإنسانية التي قد تعتمد بصورة أكبر على الجوانب النظرية والأساليب التقليدية في التدريس.

وفي المقابل، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني المتعلق بمهارات البحث العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.068)، وكذلك في المحور الرابع المتعلق بخدمة المجتمع، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.562)، وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). ويشير ذلك إلى تقارب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في التخصصات الإنسانية والتطبيقية تجاه احتياجاتهم التدريبية في هذين المحورين.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق في محور مهارات البحث العلمي بأن متطلبات البحث العلمي أصبحت متشابهة إلى حد كبير بين مختلف التخصصات الأكاديمية، سواء الإنسانية أو التطبيقية، إذ إن جميع أعضاء هيئة التدريس مطالبون بإجراء البحوث العلمية، والنشر الأكاديمي، والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، واستخدام المناهج والأساليب البحثية الحديثة، الأمر الذي جعل احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال متقاربة، ويمكن تفسير عدم وجود فروق في محور خدمة

المجتمع بأن خدمة المجتمع تمثل وظيفة أساسية مشتركة بين جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بغض النظر عن تخصصاتهم، حيث يسهم الجميع في الأنشطة المجتمعية، والإرشاد الأكاديمي، وتقديم الاستشارات والخدمات العلمية، والمشاركة في معالجة قضايا المجتمع، وهو ما أدى إلى تقارب تقديراتهم للاحتياجات التدريبية المتعلقة بهذا المحور. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بوخمادة وآخرون (2023)، ندى (2013) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير التخصص العلمي، في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة السائح (2023)، والشعبي (2018) اللتين أظهرت نتائجهما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير التخصص.

النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟" فقد تم تحليل الاستجابات واستخلاص الفروق بالأساليب الإحصائية المناسبة، ويمكن عرض ومناقشة ذلك على النحو الآتي:

جدول (12)

يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA" لفحص دلالة الفرق بين تقديرات عينة الدراسة لمدى توفر الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة عند (0.05)	الدلالة اللفظية
المحور الأول	بين المجموعات	0.101	2	0.051	0.078	0.925	غير دال
	داخل المجموعات	37.084	57	0.651			
	التباين الكلي	37.185	59				
المحور الثاني	بين المجموعات	1.365	2	0.683	1.133	0.329	غير دال
	داخل المجموعات	34.343	57	0.603			
	التباين الكلي	35.709	59				
المحور الثالث	بين المجموعات	0.911	2	0.455	0.579	0.564	غير دال
	داخل المجموعات	44.812	57	0.786			
	التباين الكلي	45.723	59				
المحور الرابع	بين المجموعات	0.393	2	0.196	0.261	0.771	غير دال
	داخل المجموعات	42.892	57	0.752			
	التباين الكلي	43.285	59				
الأداة ككل	بين المجموعات	0.335	2	0.167	0.312	0.733	غير دال
	داخل المجموعات	30.591	57	0.537			
	التباين الكلي	30.926	59				

يبين الجدول رقم (12) أن نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم وفقاً لمتغير سنوات الخبرة قد أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في جميع محاور الدراسة وفي الأداة ككل.



حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة للأداة ككل (0.312) عند مستوى دلالة (0.733)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، كما أن جميع قيم مستوى الدلالة في المحاور الأربعة كانت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية في تقدير الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعة، على اختلاف سنوات خبراتهم الأكاديمية والمهنية، يشتركون في تصورات متقاربة تجاه احتياجاتهم التدريبية، سواء في الجوانب التدريسية، أو البحثية، أو التقنية، أو المتعلقة بخدمة المجتمع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التطورات المتسارعة في مجال التعليم الجامعي، والتقنيات الحديثة، ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومتطلبات البحث العلمي، تفرض على جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم الحاجة المستمرة إلى التدريب والتطوير المهني، سواء كانوا من ذوي الخبرة الطويلة أو القصيرة. فالتغيرات الحديثة في بيئة التعليم العالي تتطلب تحديثاً مستمراً للمعارف والمهارات، الأمر الذي يجعل الاحتياجات التدريبية متشابهة بين مختلف فئات الخبرة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، مهما اختلفت سنوات خبرتهم، يعملون في بيئة أكاديمية واحدة، ويخضعون للأنظمة واللوائح نفسها، ويواجهون تحديات متقاربة تتعلق بالتدريس، والتقويم، واستخدام التقنيات التعليمية، والنشر العلمي، وخدمة المجتمع، وهو ما أدى إلى تقارب وجهات نظرهم تجاه الاحتياجات التدريبية.

وتؤكد هذه النتيجة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم تعد احتياجات مستمرة ومشتركة بين جميع فئات سنوات الخبرة، الأمر الذي يستدعي تبني برامج تدريبية شاملة ومتنوعة تستهدف جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، مع مراعاة التنوع في محتوى البرامج التدريبية وأساليب تنفيذها بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية المختلفة، ويسهم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي في الجامعة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السائح (2023)، الشعبي (2019)، مجاهد (2020)، البدارنة وآخرون (2018)، برهوم (2017)، ندى (2013)، التي كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بوخمادة وآخرون (2023)، التويجي (2018) اللتين أظهرت نتائجهما وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

ضرورة تنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كل محاور الدراسة وخاصة في المجالات التالية:

- توصيف البرامج والمقررات الرامية إلى إكساب المهارات الفنية المتعلقة بإعداد توصيفات أكاديمية تتوافق مع مخرجات التعلم ومعايير الاعتماد.
- تصميم أنشطة تعليمية وأساليب تقويم تسهم في تنمية التفكير الناقد والإبداعي في تنفيذ المقررات.
- التحليل الكمي والنوعي وتنمية مهارات النشر والتأليف.
- إدارة التعلم الإلكتروني وتصميم البيئات التعليمية الرقمية، واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الحديثة بكفاءة.
- تنمية مهارات التخطيط والتنفيذ للبرامج المجتمعية والتوعوية.
- توفير برامج تسهم في تطوير مهارات الإرشاد الأكاديمي والنفسي.
- توفير البنية التحتية اللازمة من الأجهزة والمعدات والبرمجيات لضمان استمرارية ونجاح برامج التدريب.



- إنشاء قاعدة بيانات للاحتياجات التدريبية وتحديثها دورياً لضمان استمرارية التخطيط للتنمية المهنية.
- إجراء دراسة معوقات التدريب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المحويت.
- إجراء دراسة تقييمية لقياس أثر التدريب المبني على احتياجات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، ومستوى تنمية أدائهم المهني.

المراجع

- أبو غليون، ج. (2010، 21-23 فبراير). *تحديد الاحتياجات التدريبية* [ورقة عمل مقدمة]. المؤتمر العربي الثاني: تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بالتعاون مع معهد الإدارة العامة، مسقط، سلطنة عُمان.
- الأحمد، خ. (2005). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب (ط1). دار الكتاب الجامعي.
- الأسمرى، م. (2019). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 7(3)، 454-472.
- البدارنة، م، وحמידات، م. والصلاحين، ع. (2018). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، *مجلة دراسات تربوية*، 33(3)، 83-120.
- البردي، ع. (2008). *الاحتياجات التدريبية في مجال التقنيات التربوية للمشرفين التربويين بمحافظة الطائف التعليمية بالملكة العربية السعودية* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- التويجي، أحمد عبد السلام مهيوب. (2018). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 11(38)، 113-141.
- الخضر، ز. (2021). الاحتياجات التدريبية التربوية الأكاديمية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 14(47)، 31-49.
- السائح، ص. (2023). الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة طرابلس في ضوء متطلبات تكنولوجيا التعليم، *الجمعية الليبية للعلوم التربوية والإنسانية، مجلة الاصاله*، 2(7)، 223-251.
- السديري، م. وإسماعيل، ع. وآل الشيخ، أ. ومتولي، أ. وأبوهشام، س. (2013). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. *مجلة العلوم التربوية*، 25(1)، 43-68.
- الشخشير، ح. (2010). *مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النجاح الوطنية.
- الشريف، م. (2019). واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم - جامعة أم القرى في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 20(2)، 212.
- الشعبي، أ. (2019). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28(3)، 65-87.
- العمرى، أ. (2008). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- العنزي، أ. (2019). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم. *المجلة التربوية*، 2(133)، 57-13.



- الغامدي، إ. (2014). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى في استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في التدريس. *المجلة العلمية لكلية التربية النوعية*، 1 (2)، 31-54.
- المعراج، س. (2020). الخطوات الإجرائية واللوجستية للتدريب الإداري. دار الجديد للنشر والتوزيع.
- برهوم، أ. (2017). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية دراسة حالة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 25 (4)، 347-369.
- بوخمادة، إ.، والمقرحي، ف. (2023). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي. *مجلة كلية التربية*، 14 (14)، 149-171.
- شريتيل، ن. (2015). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته. *المجلة العلمية لكلية التربية*، 3 (3)، 52-87.
- فرج، ش. (2018). تصور مقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية 2030. *مجلة كلية التربية*، أسبوط، 34 (1)، 406-474.
- مجاهد، ف. (2020). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة جامعة البيضاء*، 2 (2)، 519-541.
- مدني، غ. (2002 19-23 أكتوبر). تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية [ورقة عمل مقدمة]. ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020، وزارة التخطيط الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مركز التطوير وضمان الجودة. (2024). *اللائحة التنظيمية لمركز التطوير وضمان الجودة*. جامعة المحويت.
- نجم، م، وأبو دية، د. (2020). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 1 (28)، 48-80.
- ندى، ي. (2013). الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 1 (3)، 111-144.

References

- Abu Ghulayyun, J. (2010, February 21–23). *Tahdid al-ihtiyajat al-tadribyyah* [Identifying training needs] [Conference paper]. *The Second Arab Conference: Human Resource Development and Strengthening the National Economy*, Arab Administrative Development Organization, in cooperation with the Institute of Public Administration, Muscat, Oman.
- Al-Ahmad, Kh. (2005). *Takwin al-mu'allimin: Min al-i'dad ila al-tadrib* [Teacher preparation: From pre-service education to training] [in Arabic] (1st ed.). Dar Al-Kitab Al-Jami'i.
- Al-'Anzi, A. (2019). *Al-ihtiyajat al-tadribyyah li-a'da' hay'at al-tadris fi Jami'at Al-Kuwayt min wijhat nazarihim* [Training needs of faculty members at Kuwait University from their perspectives] [in Arabic]. *Educational Journal*, 2(133), 13–57.
- Al-Asmari, M. (2019). *Al-ihtiyajat al-tadribyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at Tabuk fi daw' muta'allabat jawdat al-ta'lim al-jami'i* [Training needs of faculty members at the University of Tabuk in light of university education quality requirements] [in Arabic]. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 7(3), 454–472.
- Al-Badarnah, M., Hmeidat, M., & Al-Salahin, A. (2018). *Al-ihtiyajat al-tadribyyah li-a'da' hay'at al-tadris fi Jami'at Al-Balqa' Al-Tatbiyyah min wijhat nazarihim* [Training needs of faculty members at Al-Balqa Applied University from their perspectives] [in Arabic]. *Journal of Educational Studies*, 33(3), 83–120.



- Al-Bardi, A. (2008). *Al-iḥtiyajat al-tadribiyyah fi majal al-taqniyyat al-tarbawīyyah lil-mushrifin al-tarbawīyyin bi-Muḥafazat Al-Ta'if al-Ta'limiyyah bi-al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'ūdiyyah* [Training needs in educational technology for educational supervisors in Taif Educational Directorate, Saudi Arabia] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. Umm Al-Qura University.
- Al-Ghamdi, I. (2014). *Al-iḥtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Kulliyyat al-'Ulum al-Taṭbiqiyyah bi-Jami'at Umm Al-Qura fi istikhdam taqniyyat al-ma'lumat wa-al-ittiṣalat fi al-tadris* [Training needs of faculty members at the Faculty of Applied Sciences, Umm Al-Qura University, in using information and communication technologies in teaching] [in Arabic]. *Scientific Journal of the Faculty of Specific Education*, 1(2), 31–54.
- Al-Khadr, Z. (2021). *Al-iḥtiyajat al-tadribiyyah al-tarbawīyyah al-akadimiyyah al-lazimah li-a'da' hay'at al-tadris fi Kulliyyat al-Tarbiyah bi-Jami'at Al-Khartoum min wijhat nazarihim* [Educational and academic training needs of faculty members at the Faculty of Education, University of Khartoum, from their perspectives] [in Arabic]. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 14(47), 31–49.
- Al-Ma'raj, S. (2020). *Al-khuṭuwat al-jra'iyyah wa-al-lujistiyyah lil-tadrib al-idari* [Procedural and logistical steps for administrative training] [in Arabic]. Dar Al-Jadid for Publishing and Distribution.
- Al-Otaibi, S. (2015). Training needs of faculty members in the light of effective teaching skills at the College of Science, Princess Noura Bint Abdul Rahman University. *International Specialized Educational Journal*, 4(6), 183- 201
- Al-Sa'ih, S. (2023). *Al-iḥtiyajat al-tadribiyyah al-lazimah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Kulliyyat al-Tarbiyah, Jami'at Tripoli fi daw' mutaṭallabat tiknulujiya al-ta'lim* [Training needs of faculty members at the Faculty of Education, University of Tripoli, in light of educational technology requirements] [in Arabic]. *Al-Asalah Journal*, 2(7), 223–251.
- Al-Shakhshir, H. (2010). *Mustawa al-tanmiyah al-mihnīyyah lada a'da' hay'at al-tadris fi Jami'at Al-Najah Al-Waṭaniyyah min wijhat nazarihim* [The level of professional development among faculty members at An-Najah National University from their perspectives] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. An-Najah National University.
- Al-Sharif, M. (2019). *Waqi' al-iḥtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-al-Kulliyyah al-Jami'iyyah bi-al-Jumum—Jami'at Umm Al-Qura fi daw' ma'ayir al-jawdah wa-al-i'timad al-akadimi* [Training needs of faculty members at Al-Jumum University College, Umm Al-Qura University, in light of quality and academic accreditation standards] [in Arabic]. *Journal of Scientific Research in Education*, 20, 212.
- Al-Shu'aybi, A. (2019). *Al-iḥtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at Umm Al-Qura fi majal mustahdathat tiknulujiya al-ta'lim min wijhat nazarihim* [Training needs of faculty members at Umm Al-Qura University in educational technology innovations from their perspectives] [in Arabic]. *Islamic University Journal of Educational and Psychological Studies*, 28(3), 65–87.
- Al-Sudairi, M., Isma'il, A., Al Al-Sheikh, A., Mutawalli, A., & Abu Hashim, S. (2013). *Al-iḥtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at King Saud* [Training needs of faculty members at King Saud University] [in Arabic]. *Journal of Educational Sciences*, 25(1), 43–68.
- Al-Tuwaiji, A. S. M. (2018). *Mustawa al-iḥtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at 'Adan min wijhat nazarihim* [The level of training needs of faculty members at the University of Aden from their perspectives] [in Arabic]. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 11(38), 113–141.
- Al-Umari, A. (2008). *Al-hajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at Al-Imam Muhammad ibn Saud Al-Islamiyyah* [Training needs of faculty members at Imam Muhammad ibn Saud Islamic University] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. Imam Muhammad ibn Saud Islamic University.



- Barhoum, A. (2017). *Al-ihtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-al-jami'at al-Filastiniyyah: Al-Jami'ah al-Islamiyyah dirasat halah* [Training needs of faculty members in Palestinian universities: The Islamic University as a case study] [in Arabic]. *Islamic University Journal of Educational and Psychological Studies*, 25(4), 347–369.
- Bukhmada, I., & Al-Muqrahi, F. (2023). *Al-ihtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Kulliyyat al-Tarbiyah-Jami'at Benghazi* [Training needs of faculty members at the Faculty of Education, University of Benghazi] [in Arabic]. *Journal of the Faculty of Education*, 14, 149–171.
- Faraj, Sh. (2018). *Tasawwur muqtarah li-mashru' insha' markaz tadrib mutamayyiz li-ta'wir maharat a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at Al-Taif fi daw' Ru'yat 2030* [A proposed model for establishing an outstanding training center to develop faculty members' skills at Taif University in light of Vision 2030] [in Arabic]. *Journal of the Faculty of Education, Assiut University*, 34(1), 406–474.
- Ibrahim, A. (2024). The Reality of Professional Development for Faculty Members in Academic Institutions in Light of Modern Information Technologies. *Lark*, 16(3 /Pt1), 297-275. <https://doi.org/10.31185/lark.368>
- Madani, Gh. (2002, October 19–23). *Ta'wir al-ta'lim al-'ali 'ala annahu rawafid al-tanmiyah al-bashariyyah fi al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'udiyah* [Developing higher education as a pillar of human development in the Kingdom of Saudi Arabia] [Conference paper]. *Symposium on the Future Vision of the Saudi Economy to the Year 2020*, Ministry of Planning, Riyadh, Saudi Arabia.
- Mohamed, F., Osman, I. (2014). Training needs for staff members in educational colleges in Sudan according to Edwards Deming Criter for Quality; A case study of Faculty of Education – University of Khartoum. *Arab J. Q. Assurance in Higher Educ.* 7(1), 9-10.
- Mujahid, F. (2020). *Al-ihtiyajat al-tadribiyyah li-a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at 'Amran fi daw' ma'ayir al-jawdah wa-al-i'timad al-akadimi* [Training needs of faculty members at Amran University in light of quality and academic accreditation standards] [in Arabic]. *Al-Baydha University Journal*, 2(2), 519–541.
- Nada, Y. (2013). *Al-ihtiyajat al-tadribiyyah lil-ba'ith al-'ilmi li-a'da' hay'at al-tadris fi Jami'at Al-Quds Al-Maftuhah fi Filastin* [Research training needs of faculty members at Al-Quds Open University in Palestine] [in Arabic]. *Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies*, 1(3), 111–144.
- Najm, M., & Abu Diyah, D. (2020). *Al-ihtiyajat al-tadribiyyah li-mu'allimi al-saff al-awwal al-ibtida'i fi madaris Wakalat al-Ghawth fi Muhafazah Ghazzah* [Training needs of first-grade teachers in UNRWA schools in the Gaza governorates] [in Arabic]. *Islamic University Journal of Educational and Psychological Studies*, 28(1), 48–80.
- Quality Development and Assurance Center. (2024). *Al-la'ihah al-tanzimiyyah li-Markaz al-Ta'wir wa-Daman al-Jawdah* [Regulations of the Center for Development and Quality Assurance] [in Arabic]. Al-Mahwit University.
- Speck, M., Knipe, C. (2005). *Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools* (2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.

