

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء وتخطيط برامج التنمية المهنية لهم من منظور عمليات تقنيات التعليم

ردمان محمد سعيد

أستاذ تربويات الرياضيات المشارك

كلية التربية- صنعاء - جامعة صنعاء

توفيق علي عالم

أستاذ تقنيات التعليم المساعد - كلية التربية-

أرحب - جامعة صنعاء

ملخص البحث

يعد التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي أحد العوامل الأساسية المحققة لفلسفة إدارة الجودة الشاملة في تلك المؤسسات، وحتى يكون التدريب فعالاً وهادفاً فإنه ينبغي أن يكون مخططاً ومنظماً ويسعى إلى تحقيق أهداف محددة وواضحة. لذا يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم وتخطيط برامج التنمية المهنية لهم من منظور عمليات تقنيات التعليم.

وقد تكونت عينة البحث من (63) عضو هيئة تدريس من كليات الجامعة الإنسانية والتطبيقية. حيث صمم الباحثين أداة لجمع البيانات عبارة عن استبانة تم بناؤها حسب تصنيف ليكرت الخماسي، وتكونت من (107) فقرة موزعة على (6) مجالات هي: التدريس الفعال، بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها، الخبرات البحثية، تقنيات المعلومات الالكترونية، الممارسات الإدارية والقيادية، التقويم.

وبعد جمع البيانات تم تحليلها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين وارتباط بيرسون. وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي أن أهم عشر- احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء والمرتبة تنازلياً حسب قيم متوسطاتها الحسابية، تتمثل في الآتي: التخطيط الشامل لتحديث محتوى المناهج الجامعية، وأساليب تصميم البرامج والمقررات الدراسية وفق المعايير العالمية، وأساليب ممارسة التحفيز والإبداع وتمييزها لدى المتعلمين، وخطوات ومعايير تطوير المناهج الجامعية، ومهارات الإشراف العلمي والإشراف المشترك للأبحاث، مهارات التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه، وأسس توظيف التقنية الحديثة ومجالاتها وأساليبها، و مكونات خطة المقرر الدراسي وتصميمها، ومهارات التفكير العلمي وتطبيقاتها.

كما خلاص البحث إلى الآتي:

- بناء خارطة منهجية عامة للتخطيط للتدريب وتنفيذه وتقييمه وتطويره، بالاسترشاد بعمليات تقنيات التعليم.
 - وضع برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بالاستفادة من نتائج البحث الحالي، ومنهجية التدريب سألقة الذكر.
- وفي ضوء نتائج هذا البحث وضعت بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن الاستفادة منها عند التخطيط -مستقبلاً- لبرنامج تدريبية تلبى احتياجات الفئات المستهدفة من عملية التدريب.

مقدمة:

للجامعات دور حيوي وفعال في رسم خطط التنمية، لأن من مهمها الأساسية إثراء الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، ويتم ذلك بالعلم والإبداع وإعداد الموارد البشرية المدربة القادرة على تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع؛ كونها (الموارد البشرية) تمثل أحد العناصر الأساسية من عناصر الإنتاج والتطوير؛ فبدون الانسان المدرب والفاعل والواعي لا يمكن إحداث التنمية المطلوبة، ولذلك يركز تقدم الدول والمجتمعات على كفاءة التعليم الجامعي وجودة مخرجاته.

أن المجتمع الذي تطمح الإنسانية في الوصول إليه هو مجتمع معرفة (Knowledge Society) وليس مجتمع معلومات (Information Society). فقط فالمعلومات هي إحدى المكونات الرئيسية لمجتمع المعرفة، والذي يتميز عن مجتمع المعلومات في أنه مجتمع لا يكتفى بجمع المعلومات ونشرها على أوسع نطاق فحسب، بل يتخطى ذلك إلى الاستخدام الكفء والفعال لتلك المعلومات، فخلق معرفة حقيقية، تسهم في تقدم المجتمع حضارياً، كما تسهم في دفع المعرفة الإنسانية والحضارة الإنسانية بصفة عامة إلى الأمام.

وليس من شك في أن أحد المتطلبات الأساسية لمجتمع المعرفة هو تكنولوجيا المعلومات الحديثة والنظام التعليمي المتقدم والمواكب للعصر، والذي بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي، وإتقانه أداء أدواره

المتعددة بفاعلية واقتدار، ومن المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي، الأداء التدريسي- الذي يقوم به، والذي يعتبر من أهم المدخلات في تحقيق أهداف الجامعة، بل يُعد المؤثر الأقوى لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في إحداث تغيرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين.

وفي هذا الصدد يشير (إبراهيم، 2003) إلى أن "أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم تكن أهمها على الإطلاق، وتتوقف عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس به، كما يتوقف نجاح النظم التعليمية عموماً على مدى وفرة ونوعية عضو هيئة التدريس الجامعي" ص 221.

لقد أصبح التحدي الأكبر الذي يواجه عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، يتمثل في مدى إسهامه في تطوير مؤسسته وتحسين جودة عملياتها المختلفة ومخرجاتها المتنوعة، لذا لكي يتمكن عضو هيئة التدريس من القيام بأدواره التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع والإسهام الفعال في تطوير مؤسسته، فإنه ينبغي امتلاكه معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة بتطوير عمله الأكاديمي، ملبية لحاجاته المهنية وحاجات مؤسسته للتطور والمنافسة الهادفة، وكذا لحاجات طلابه ومجتمعه، الأمر الذي يجعل الأستاذ الجامعي في حاجة ماسة ومستمرة إلى معارف ومهارات متجددة في مجال التعليم الجامعي، تمكنه من التطور المهني ومن ثم الارتقاء بعمله، ولا يتحقق ذلك إلا بالتنمية المهنية المستمرة سواء الذاتية منها أو من خلال المؤسسة التي ينتمي إليها.

لذا يُعد موضوع التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس أمر ذو أهمية منذ أمد بعيد، وتزداد أهميته في هذا العصر- ذو التحول السريع الذي يتطلب معارف ومهارات متجددة... لذلك تشير سكيرت (Skerrit,1992,187) إلى أن هذا الجانب يعد من الجوانب الهامة، نظراً للتطورات التي شهدتها مهنة التدريس ذاتها، وبسبب الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريباً مستمراً للعاملين في مهنة التدريس، وتؤكد على أنه يتعين على الجامعات أن تطور لنفسها استراتيجيات، ومنهجيات، وتقنيات، وأن تدرب أعضاء هيئة التدريس بها على مواجهة التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتقني السريع، وتركز في بحوث التطوير الإدارية والتدريسية والتعلم العلمي والبحوث التطبيقية لأن ذلك سيساعد مؤسسة التعليم العالي على:

- الحفاظ على نوعية عالية للجودة من التعليم والبحث.
- سيساعد على إدارة التطوير والتدريب.
- إقامة علاقات وثيقة مع سوق العمل.

وتتنوع نظرة الباحثين إلى دواعي وأسباب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس، إذ أن هناك من ينظر لتلك الأسباب من أجل مواجهة التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي بصفة إجمالية، وهناك من

ينظر لهذه الأسباب من خلال الضغوط التي يمارسها المجتمع على الجامعة، وفريق ثالث يربطها بالتطورات المتعددة سواء كانت تقنية أو معلوماتية أو مناهجه، كما أن هناك من يعيد تلك الأسباب مباشرة إلى عضو هيئة التدريس ذاته. فمثلاً لقد طالب مؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين بالتطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس نظراً للمبررات التالية (اليونسكو، 1998):

- 1- ضرورة صون مهام وقيم التعليم العالي الأساسية وتعزيزها وتوسيع نطاقها وخصوصاً التنمية والتطوير المستدامين.
 - 2- الحاجة إلى إعداد خريجين ذوي مهارات عالية ومواطنين قادرين على تلبية متطلبات كل قطاعات النشاط البشري.
 - 3- الدور الأخلاقي والاستقلال والمسؤولية تتطلب من هيئات التدريس ومؤسسات التعليم العالي صون وتطوير وظائفهم.
 - 4- ملاحظة أن التقنيات الجديدة تتيح فرصاً للتجديد في مضامين المقررات الدراسية وأساليب التدريس مما يجعل دور عضو هيئة التدريس متغير في طريقة تعامله وتدرسه وتفاعله. ص 21
- كما حدد كل من الثبتي (1413 هـ: 335) والخضير (1419 هـ : 225) مبررات التطوير المهني في الجامعات السعودية والمتمثلة في التالي:

- أن عضو هيئة التدريس لا يُركز على إعداده مهنياً وإنما يركز على إعداده علمياً فقط، مما يتطلب إكتسابه الخبرات التدريسية المطلوبة للنجاح في عمله.
- أن الانفجار المعرفي أحدث عدة تغيرات في الطريقة والمادة تتطلب المتابعة والمعرفة من عضو هيئة التدريس، حتى يحافظ على مستواه الأكاديمي، ويرفع من قدراته ومهاراته الوظيفية.
- تزايد الإدراك بأن الأستاذ لا ينجح في عمله بعلمه فقط وإنما بطريقته، مما يتطلب توفر الخبرات والمهارات اللازمة التي تساعد على الإيفاء بأدواره وواجباته المتعددة.
- مساعدة عضو هيئة التدريس على مواكبة الاطلاع على الجديد في كل من تخصصه العلمي والمهني.
- حاجة عضو هيئة التدريس إلى مساعدة طلابه على العلوم الحديثة والتقنية الجديدة في العمل الأكاديمي.

وكذا يشير حداد(1416هـ) إلى مبررات عدة منها: سرعة التغير العلمي والاستعداد لمتطلبات هذا القرن، مما يتطلب تنمية مؤسسة جادة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته. وكذا ضرورة استمرار الثقة بمؤسسات التعليم العالي من خلال زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنظيم برامج تنمية ترفع من مستوى أدائهم المهني. ص35-41

وإذا كانت عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للعمل في مؤسسات التعليم الجامعي يجب أن تتم في ضوء معايير وقواعد علمية مهنية، فلكذلك وبالأهمية نفسها تمثل عملية اختيار نوعية ومستوى

مؤسسات إعدادهم قبل الخدمة، والتي يجب أن تتم في ضوء معايير وقواعد ضابطة يتم تحديدها من قبل هيئات علمية متخصصة ذات كفاءة عالية.

ولإستمرار عطاء عضو هيئة التدريس بكفاءة متميزة، فإن ذلك يتطلب تأهيله وتدريبه بإستمرار، من خلال تصميم برامج مستمرة لتنمية مهاراته وتطوير أدائه وقدراته العلمية والمهنية، في ضوء ما يستجد من تطورات علمية وتربوية أو متطلبات الارتقاء بالعملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. حيث أن برامج التدريب المهنية أثناء الخدمة تُعد من أهم مداخل التنمية المهنية الشاملة كونها تساعد عضو هيئة التدريس في تنمية خبراته مهنيًا لتحسين أدائه وزيادة فاعليته للقيام بأدواره وواجباته في مؤسسته.

ولذلك وحتى تُحقق عملية التدريب أهدافها المرجوة، يجب أن يخطط لها بشكل علمي منهجي، لتحديد نوعية البرامج التدريبية المطلوبة وعمقها وشمولها بناءً على دراسة الاحتياجات الفعلية للفئة المستهدفة من عملية التدريب أولاً وبشكل علمي منهجي، وفي ضوء تلك الاحتياجات يتم اختيار أو بناء البرامج التدريبية المحققة لأهداف الفئة المستهدفة وتحويد عملها.

إن عدم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تجعل من عملية تأهيلهم عملية شكلية، حيث عادة ما تكون عبارة عن برامج جاهزة للتدريب تفرض عليهم دون أن تعتمد على دراسة موضوعية لتحديد احتياجاتهم التدريبية (مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة صنعاء، 2007م).

مما سبق يتضح ضرورة إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء؛ نظراً لعدم وجود دراسات سابقة في هذا المجال -حسب علم الباحثين. ومن هنا اتخذ الباحثان تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء مشكلة لبحثهما، وذلك بالاستفادة من عمليات تقنيات التعليم في رسم خطة منهجية واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء فعلياً، ومن ثم وضع خارطة تدريبية لأهم تلك الاحتياجات مع وضع مؤشرات لكيفية التخطيط لبرامج تدريبية وتنفيذها وتقويم نتائجها.

مشكلة البحث:

إن التدريب يرفع من كفاءة أي مؤسسة ويحسن فرصها لاستثمار الوقت والجهد كما يسهم في تحقيق جودة نوعية الخدمة التي تقدمها المؤسسة بإعتباره هدفاً سامياً لها. وعليه فإن الأخذ بالتدريب المستمر -نهجاً- في الجامعات اليمنية ينسجم مع الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي في الجمهورية اليمنية (2006: 68)، حيث ترى أن: "هيئة التدريس تعد أهم الموارد التي تمتلكها الجامعات، لذلك يجب اختيار أفضل الكوادر المؤهلة، وتوفير وسائل التدريب والتشجيع لها، باعتبارها الوسيلة الفاعلة في تحقيق رسالة الجامعات في التعليم والبحوث العلمية وخدمة المجتمع". وحتى يحقق التدريب أهدافه يجب أولاً تحديد الاحتياجات التدريبية لدى الفئة المستهدفة للتدريب.

لذلك تدور مشكلة هذا البحث حول تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وذلك للتعرف على نوع تلك الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس؛ حتى يتسنى للجهات القائمة بعملية التدريب والتطوير المهني بالجامعة بناء برامج تدريبية تلبي حاجات المتدربين فعلياً، لما لذلك من أثر إيجابي على تحسين أداءهم وتطوير العملية التعليمية في الجامعة. ويمكن تحديد مشكلة البحث في تعرّف الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ويتحقق ذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما دور عمليات تقنيات التعليم في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء؟.
- 2- ما أهم الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم.
- 3- ما الإجراءات المنهجية المقترحة لتصميم خارطة للتدريب، المحددة لمؤشرات التخطيط لبرامج التنمية المهنية وتنفيذها وتقويم نتائجها وتطويرها في ضوء عمليات تقنيات التعليم؟.
- 4- ما مكونات البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء نتائج هذا البحث؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء باليمن من منظور عمليات تقنيات التعليم.
- وضع قائمة بأولوية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، حسب النتائج التي سيخرج بها هذا البحث.
- تصميم خارطة منهجية مقترحة للتدريب، تعرض مؤشرات التخطيط لبرامج تدريبية وتنفيذها وتقويم نتائجها وتطويرها في ضوء عمليات تقنيات التعليم.
- اقتراح خطة تدريبية مستقبلية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، بحسب أهمية الاحتياجات الملحة التي ستحددها نتائج هذا البحث.

أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث الحالي في عدة وجوه، أهمها:

- يمثل التعليم قضية إستراتيجية أولية وأساسية؛ لأنه أساس تقدم الأمم والشعوب، لذلك لا يمكن ونحن في نهاية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين اللحاق بركب التقدم والتطور دون تطوير التعليم الجامعي بتجويد مدخلاته وعملياته المختلفة لتحسين مخرجاته، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الارتقاء بخبرات وقدرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وبما يسهم في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف التعليم الجامعي وتحسينه وتطويره باستمرار.
- ضرورة توفير متطلبات تحقيق جودة الأداء بكل مكوناتها وأبعادها، ومن أهم المداخل التي يمكن إتباعها في هذا المجال هو مدخلي التأهيل والتدريب المستمرين لكل العاملين بمؤسسات التعليم العالي وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس الذين بدونهم لا يمكن تحقيق الجودة المرغوبة.
- إن البحث الحالي ومن خلال نتائجه يتيح الخروج بقائمة بالاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء (والتي تعد قائمة معايير في هذا الجانب)، وذلك لتزويد المسؤولين بالجامعة بأهم الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ حتى يتمكن معدو البرامج التدريبية ومخططو التأهيل قبل وأثناء الخدمة من أخذ تلك الاحتياجات في الحسبان وإدخالها في برامج التدريب والتأهيل أثناء الخدمة وتوفير متطلبات نجاحها لتبلي الاحتياجات الفعلية للمستهدفين.
- من خلال نتائج هذا البحث وتوصياته، يمكن الاستفادة من الخطة المقترحة لبرامج التدريب المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والمصممة في ضوء نتائج البحث وعمليات تقنيات التعليم، والتي قد تفيد أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في تطوير ذاتهم مهنياً وتحسين أدائهم، كما قد تفيد مؤسسات/مراكز التدريب وتطوير التعليم الجامعي في كل من جامعة صنعاء والجامعات اليمنية الأخرى.
- إن نتائج البحث الحالي يمكن أن يسهم في رفد المكتبة العلمية بمجهود علمي جديد في مجال الجودة في التعليم الجامعي، بما يخدم العلم والمعرفة ويخدم الباحثين والدارسين المهتمين بهذا المجال، وخاصة في تطوير أداء عضو هيئة التدريس باعتباره من أهم أركان التعليم العالي وأحد أهم عوامله المؤثرة بدرجة كبيرة في مخرجاته.

حدود البحث:

أقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- **الحدود البشرية:** والمتمثلة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في بعض الكليات الأساسية في الجامعة ممن يحملون مؤهل دكتوراه (يحملون الرُّتَب / الألقاب العلمية: أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، وأستاذ).
- **الحدود المكانية:** أقتصر- البحث الحالي على كليات جامعة صنعاء التالية: (الأدب، التجارة والاقتصاد، التربية، الطب، الهندسة، العلوم).
- **الحدود الزمنية:** والمتمثل بزمن جمع المعلومات من خلال أداة البحث، وهو العام الجامعي 2010/2009م.

مصطلحات البحث:

فيما يلي تعريف لأهم المصطلحات الواردة في هذا البحث، وهي:

- **الحاجات:** ويقصد بالحاجة في هذا البحث: الحد الفاصل بين ما يمتلكه الفرد فعلياً - في أي موقف- من متطلبات محدودة وغير كافية للتغلب على مشكلته في ذلك الموقف وبين ما يجب أن يمتلكه من كفاءات تمكنه من التغلب على ذلك الموقف بفعالية عالية.
- **التدريب:** يقصد بالتدريب في البحث الحالي بأنه جميع العمليات والأنشطة المطلوبة التي يكتسب الأفراد من خلالها مجموعة من معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات محددة في وقت مناسب وبيئة مناسبة، بغرض تنمية قدراتهم ومهاراتهم المهنية ليصبحوا أكثر قدرة ومهارة على أداء المهام المنوطة بهم.
- **الاحتياجات التدريبية:** ويقصد بالاحتياجات التدريبية بأنها: تلك المعارف والمهارات والاتجاهات، والقدرات الفنية والعملية التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وتمكنه من أداء أعماله/ أدواره ونجازها بجدارة وفعالية عالية.
- **تقنيات التعليم:** هو العلم الذي يدرس النظريات والتطبيقات الخاصة بمجال التعليم ومصادره من حيث عمليات: التحليل والتصميم والتطوير والاستخدام والإدارة والتقييم، لتطوير التعليم وتجويده وتحقيق أهداف تعليمية محددة بكفاءة عالية (عالم، 2008، 36).
- **عمليات تقنيات التعليم:** هي العمليات الست المذكورة في تعريف تقنيات التعليم السابق، وهي: التحليل والتصميم والتطوير والاستخدام والإدارة والتقييم.

الخلفية النظرية:

يتحمل التعليم الجامعي باعتباره في قمة السلم التعليمي رسالة بناء الإنسان وتطوره، والذي يمثل الطاقة المحركة والقوة الدافعة لعملية تطور المجتمع وتقدمه؛ ولهذا تُعنى الجامعات في جميع دول العالم، ببناء الموارد البشرية وتوفيرها وفقاً لاحتياجات قطاعات المجتمع المختلفة من القيادات العلمية والفكرية، اللازمة لتقدم المجتمع وتطوره، فإذا كان التعليم مفتاح التنمية فإن الإنسان هو أداة التغير والتطور لتحقيق هذه التنمية. ومن ثم، يعد الإنسان الفرد أداة التنمية وهدفها في آن واحد فإليه تنجس التنمية وبه تحقق (دياب، البناء، 2001م، 19).

لقد أصبح التعليم والتدريب في أكثر دول العالم هو المدخل الأساس لتحقيق أهداف التنمية الشاملة للمجتمع.

بمعنى أن "التعليم والتدريب المستمرين هما شهادة الضمان للسعي في إتجاه تطبيق مستوى الجودة المطلوب، ويجب أن يشمل جميع العاملين وعلى كافة مستويات المؤسسة" (هلال، 2005م، 13، 16).

لذا أصبح من الضروري تطوير قدرات وخبرات العاملين بكل مكوناتهم ومستوياتهم في مؤسسات التعليم لتحسين أداؤهم وبالتالي تحقيق أهداف ورسالة المؤسسة التي ينتمون إليها.

ويمكن تحقيق الجودة والنوعية في أداء عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بأساليب ووسائل مختلفة، والتي قد تساعد على التنمية المهنية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس كوسيلة وأداة لإحداث تغيير في كفاياته وزيادة حصيلته معرفياً ومهارياً ووجدانياً؛ بغرض تحقيق النمو المستمر لديه في مجالات عديدة منها: الأساليب والمهارات الحياتية وتقنيات التعليم والمعلومات ومهارات البحث العلمي وتقنيات الأداء والاتصال الفعال، والتي يمكن تنفيذها بأساليب ووسائل متنوعة منها ما تعتمد على الجهد الذاتي للفرد، أو تعتمد على الجهد والتخطيط التعاوني التشاركي بين عضوين أو أكثر، ومنها تعتمد على جهد وتخطيط المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد، والتي تتم من خلال عملية التدريب (سعيد، علم، 2008م، 183-184).

أهمية التدريب:

تظهر أهمية التدريب أثناء الخدمة، في كونها عملية ملحة لعدة أسباب، منها:

- التدريب: عملية تعليمية وإيمائية مستمرة وهادفة.
- اختلاف خبرات ونوعية مؤسسات الإعداد قبل الخدمة، والتي قد لا تكفي كل متطلبات العمل الأكاديمي المرغوب.
- تغير حاجات المجتمع وتطورها.
- تغير وتطور متطلبات سوق العمل.

- التطورات التكنولوجية المتلاحقة وتقدم العلوم.
- تطور نظريات التربية والتعليم/التعلم والتدريب.

وتُعد عملية التدريب التي تتبناها المؤسسة التعليمية عملية مكملة للتنمية المهنية الذاتية التي يقوم بها الفرد نفسه ولنفسه، من أجل تطوير قدراته وخبراته المهنية، لذا يجب على تلك المؤسسات عند بناء برامج التدريب لمواردها البشرية الأخذ في الاعتبار حاجاتهم الفعلية وكذا لرؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها المنشودة للعمل على أخذها في الاعتبار عند بناء برامج التدريب، لعكسها من خلال تلك البرامج وبالتالي العمل على تحقيقها من خلال الأداء العملي للأفراد في مواقع العمل الحقيقية. وتتوقف جودة التدريب بدرجة كبيرة على نوعية المؤشرات المستخدمة لتحديد وتصميم برامج وعمليات التدريب المطلوب تنفيذها وتقويم نتائجها وتطويرها.

حيث تتطلب معايير المواصفات الدولية للجودة التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية وتوفير الأساليب المناسبة للتدريب المنتظم لجميع الأفراد العاملين في المنظمة باعتبارهم جميعاً يؤثرون في تحقيق الجودة المطلوبة (دياب ، البناء ، 2001م، 21). ولتحقيق الجودة الشاملة في التدريب وتحقيق المستوى المطلوب للأداء يجب توافر ثلاثة عناصر هامة تمثل: المعلومات، الأدوات، والتحفيز (عبدالعظيم، 2008م، 22).

إجراءات التدريب:

لتطوير العمل في أي مؤسسة، وتنفيذه بشكل واضح وبجهد أقل، ينبغي توفير متطلبات الأداء المناسبة وأهمها تدريب العاملين في المؤسسة بغرض إكسابهم معارف ومهارات واتجاهات تسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين نتائجها، وتم عملية التدريب والتخطيط لها وتنفيذها وتقويمها بالعديد من الخطوات، أهمها:

- (1) تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.
- (2) تحديد أهداف التدريب.
- (3) اختيار نوع برنامج التدريب المناسب في ضوء الأهداف المحددة وما تم تحديده من احتياجات.
- (4) تصميم المحتوى التدريبي للبرنامج.
- (5) تحديد أساليب التدريب، وتحديد وتوفير متطلبات تنفيذها وتقويمها.
- (6) تنفيذ البرنامج التدريبي.
- (7) تقويم البرنامج التدريبي.
- (8) متابعة النتائج في ميدان العمل الحقيقي، وعمل التطوير حسب الحاجة.

الاحتياجات التدريبية:

يري (العبودي، 1990م) إن للحاجات التدريبية جانبان هما:

- معلومات أو اتجاهات أو مهارات معينة، فنية أو سلوكية يراد تميئها أو تغييرها أو تعديلها، إما بسبب تغيرات تنظيمية، أو تقنية، أو إنسانية، أو لمقابلة توسعات ونواحي تطوير معينة، أو حل مشكلات متوقعة إلى غير ذلك من الظروف التي يجب الإعداد لمواجهتها إعداداً ملائماً.
- نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية واقعية محتملة في قدرات المتدربين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

لما كان استمرار التدريب أثناء الخدمة ضرورة ملحة لأنه يسهم في زيادة كفاءة عضو هيئة التدريس، مما يكفل نموه المهني لتحسين قدرته على الإبداع والابتكار وتبئته لمواكبة العصر، فان تحديد الاحتياجات التدريبية تعد خطوة أساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة (الحكمي، وآخرون، 124هـ، ص 191).

وتبدو أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية واضحة في أنها تمثل دراسة جدوى مسبقة لمشروع التدريب، أي أنها لا تقل أهمية عن دراسة الجدوى الاقتصادية في إدارة الأعمال بأنواعها وأشكالها المختلفة (حسن، 2003). حيث أن مشكلة التدريب تتمركز في أكثر الأحيان في عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الدقيقة التي تلبيها البرامج والدورات التدريبية، ومن ثم فأن الجهد التدريبي يفقد هدفه الدقيق وبالتالي يحدث التشتت والضياع (السلمي، ساطع، 1984م).

كما يقاس نجاح أي برنامج تدريبي بمدى تلبئته للاحتياجات التدريبية للمستهدفين، لذا فعلمية تحديد هذه الاحتياجات تعد عاملاً حاسماً في فعالية العملية التدريبية ككل ونقطة البداية والانطلاق الرئيسة لأي جمد تدريبي كتب له النجاح والاستمرار، فضلاً عن أن هذه العملية هي الأداة الرئيسة التي يمكن خلالها تحديد مجالات تطوير وتبئمة أداء الأفراد، ومدى إمكانية معالجة مشكلات الأداء الحالية من خلال العملية التدريبية (توفيق، 2002، 103-104).

لذا فان تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد... يمثل ضرورة ملحة للارتكاز عليها في إعداد برامج التدريب أثناء الخدمة باعتباره النوع الأقدر على مواكبة التجديد وتوظيف المستجدات في مجال التربية لتحسين الأداء (محمد، الحمادي، 2010م، 15).

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك عدد من الطرق التي يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية منها: الاستبانات (والتي يتم من خلالها جمع المعلومات من الفئة نفسها أو من طالبي الخدمة أو رؤساء العمل)، والمقابلات، رؤساء العمل، تقارير الأداء، نتائج الدراسات والبحوث، الأدب التربوي في هذا المجال، واستطلاعات الرأي.

والبحث الحالي أختار الطريقة الأولى (الاستبانة) لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، والتي تم تصميمها وبناءها في ضوء تحليل أدوار وواجبات عضو هيئة التدريس الجامعي ومؤسسات التعليم العالي/ الجامعات، وكذا في ضوء عمليات تقنيات التعليم وإجراءات تطبيقها في الواقع.

توظيف تقنيات التعليم في العملية التربوية:

إن النمو المهني المستمر والذي يتم عبر استمرارية التدريب يعد شرطاً أساسياً لنجاح عضو هيئة التدريس في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة، والتدريب التربوي المتواصل هو الوسيلة المناسبة لهذا النمو والمحافظة على استمراره. والمتبع للواقع يلاحظ وبشكل جلي أهمية توظيف تكنولوجيا/تقنيات التعليم في العملية التربوية، الأمر الذي يؤدي إلى ضرورة التعرف غلبى مضمونها والتدريب عليها وعلى وسائلها؛ فتدريب أعضاء هيئة التدريس على توظيف تقنيات التعليم ومستحدثاتها في برامج التدريب يدعم الموقف التعليمي والتدريسي، ويساعدهم بالتالي في توصيل المعلومات للمتعلمين وتلبية احتياجاتهم بفاعلية أكبر مما اختلفت مستوياتهم؛ لما تنسم به توظيفاتها المعاصرة والمتطورة من سمات وصفات تسهل من عملية الاتصال والتواصل والتفاعل (ربيع، 2010م). بالإضافة الى دورها الفاعل في تيسير عمليات التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقويم لأي عملية تعليمية أو تدريبية، كما سينضح في الفقرات التالية.

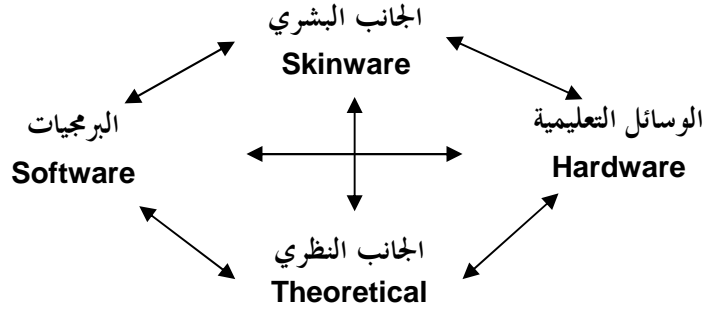
وفي الواقع "لا زالت النظرة إلى تقنيات التعليم بمعناها الضيق المحدود على أنها آلات وأدوات ومعدات وأجهزة وقنوات اتصال لنقل أو توصيل الرسالة التعليمية. والمأمول هو نشر- الوعي بثقافة تقنيات التعليم ومفهومها الجديد الأكثر شمولاً واتساعاً وبوظائفها الجديدة وبأهمية استخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية وخاصة في مجال إعداد المعلم (اسكندر، 2000).

حيث تُعرّف تقنيات التعليم بأنها: العلم الذي يدرس النظريات والممارسات الخاصة بعملية التعليم والتعلم ومصادرها البشرية وغير البشرية، من حيث عمليات: التحليل، والتصميم، والتطوير، والاستخدام، والإدارة، والتقويم؛ بغرض حل المشكلات التعليمية وتطوير التعليم، ولتحقيق أهداف تعليمية محددة، من خلال إحداث تعلم بكفاءة وفاعلية عالية، في فترة زمنية محددة (عالم، 2009م، 36).

ويتضح من التعريف السابق أن تقنيات التعليم تمثل منظومة عمل متكاملة ومتراصة فيما بين عناصرها جميعاً (مدخلات، وعمليات، ومخرجات، وتغذية راجعة)، من حيث تأثير وتأثر كل عنصر- فيها بالعناصر الأخرى.

لذا يُعرّف (علي، 2002م) تقنيات التعليم كمنظومة كالتالي: تقنيات التعليم كمنظومة = البرمجيات + الأجهزة التعليمية + المعلمين + الأهداف المرجوة + المحتوى التعليمي + أساليب وإستراتيجية وإدارة العمل داخل المنظومة + التقويم التربوي + التطوير المنهجي.

أي أن تقنيات التعليم كمنظومة = البرمجيات + الوسائل التعليمية + الجانب البشري + الجانب النظري. ويمكن إيضاح طريقة تفاعل وترابط هذه العناصر ببعضها بالشكل التالي:



عناصر منظومة تقنيات التعليم والعمليات والعلاقات فيما بينها

حيث تتم تلك العمليات من خلال مصادر مناسبة في بيئة تعليم وتعلم نشطة تتحقق بواسطتها الأهداف المرجوة. ولذلك فتقنيات التعليم تهدف الى تطوير وتجويد عملية التعليم، وتحقيق الابتكار والتجديد الهادف والمستمر فيها، لتحسين وتيسير التعلم للمتعلم؛ وذلك من خلال التفاعل النشط والفاعل بين الإنسان والمواد والأدوات في البيئة التعليمية (عالم، 2008م، 49).

عمليات تقنيات التعليم:

تتمثل عمليات تقنيات التعليم في: التحليل والتصميم والتطوير والاستخدام والإدارة والتقويم، حيث تستخدم هذه العمليات في العملية التعليمية أو التدريسية أو البحثية في مراحل رئيسة ثلاث، وهي (عالم، 2009م، 32):

- مرحلة إعداد خطة العمل، وعملياتها هي: التحليل والتصميم والتطوير، بالإضافة إلى عمليتي الإدارة والتقويم التكويني.
- مرحلة تنفيذ الخطة، وعملياتها هي: الاستخدام والإدارة والتقويم التكويني.
- مرحلة التقويم، وعملياتها هي: الإدارة والتقويم.

ويشير (عالم، 2009م، 32-35) إلى أنه يمكن إيضاح هذه العمليات بشيء من التفصيل كما يلي:

- (1) **التحليل Analysis**: وهو عملية تشخيص للواقع لتحديد ما ينبغي عمله، عن طريق دراسة الفارق بين ما هو كائن وقت التحليل وما ينبغي أن يكون عليه الوضع مستقبلاً، وتقديم حلول مقترحة لسد هذه الفجوة. ويتحقق ذلك من خلال: تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها، تحليل المحتوى / مضمون الخبرات القائمة (معرفياً ومهارياً ووجدانياً)، تحليل خصائص الفئة المستهدفة، وتحليل بيئة التعلم/التدريب أو البحث بجوانبها المادية (الفيزيائية) والمعنوية (التعليمية).
- (2) **التصميم Design**: وهو عملية تحديد شروط ومواصفات المصادر (أفراد-وسائل-بيئات عمل-أساليب) والعمليات (إجراءات وأنشطة) المطلوبة للتنفيذ للوصول من الوضع القائم إلى الوضع المرغوب، بناءً على ما تم جمعه من معلومات وبيانات في عملية التحليل، وكذا خبرة المصمم وإبداعه، والتي تضع في الاعتبار جميع العوامل المؤثرة في فعالية عملية الأداء المطلوب إنجازه. بمعنى تحديد نوعية الأداء المطلوب كأفكار وتصورات قابلة للتنفيذ في بيئة العمل، وكذا متطلبات تنفيذه من عمليات ومصادر لتحقيق الأهداف المرجوة في فترة زمنية محددة.
- (3) **التطوير Development**: وهو عملية تحويل الشروط والمواصفات (والمحددة في عملية التصميم كأفكار وتصورات) إلى مصادر وعمليات جاهزة للاستخدام والتطبيق الفعلي في الواقع. ويشمل:
- عمليتي إنتاج وتقييم -بنائي ونهائي- للمنتج، كإنتاج وسيلة تعليمية (مصدر) مطلوبة لموقف تعليمي معين والتأكد من صلاحيتها للاستخدام علمياً وتربوياً وفنياً.
 - تحديد أنشطة وطرائق الأداء (عمليات) المناسبة لتنفيذ العمل وتقييمه.
 - إعادة صياغة وبناء المحتوى العلمي والخبرات التعليمية (مصدر) المراد إكسابها للمتعلم / الفئة المستهدفة في ضوء خطوات وإجراءات وأنشطة الأداء المحددة سابقاً.
 - تهيئة بيئة التعلم/العمل لتنفيذ ما سبق (مصدر).
- وبإكمال هذه العملية تصبح كل من المصادر والعمليات -في ضوء الخطة المعدة- قابلة وجاهزة للتنفيذ والتطبيق العملي في بيئة التعلم / التدريب.
- (4) **الاستخدام Utilization**: ويهتم هذا المكون بعملية توظيف المصادر والعمليات بشكل نشط وفاعل في الموقف الفعلي المحدد مسبقاً للتنفيذ. فمثلاً في مجال التدريس يتم توظيف المصادر والعمليات في بيئة التعلم لإحداث تفاعل بواسطتها مع المتعلمين بغرض تحقيق أهداف محددة في ضوء الخطة الموضوعية.
- (5) **الإدارة Management**: يمثل هذا المكون إدارة جودة شاملة لكل من المصادر والعمليات، ويتضمن عمليات التخطيط والتنظيم، والتنسيق، والمراقبة والتحكم، والإشراف على برامج ومشروعات التصميم والتطوير التعليمي وتنفيذها وتقييمها.
- (6) **التقييم Evaluation**: ويهدف هذا المكون إلى الحكم على كفاءة الأداء ونتائجه، ففني العملية التعليمية يشمل:

- تقويم نتائج التعلم عند المتعلمين.
- التقويم التكويني والنهائي لتنفيذ العمليات السابقة، من خلال تقويم عمليات إعداد وتنفيذ كل من: المصادر، والعمليات.

الدراسات السابقة:

أوصت العديد من الدراسات والبحوث حول البرامج التدريبية على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية أولاً، ثم في ضوء تلك الاحتياجات يتم بناء البرامج التدريبية وتنفيذها وتقييمها. ومن تلك الدراسات: (العمار، 2000)، ودراسة (عليات، 1991م، 8)، ودراسة (الدره، 1991م، 7)، وكذا دراسة (شريف، سلطان، 1403هـ).

وأجرت (الرفاعي، 2008م، 258-259) دراسة في جامعة عدن في الجمهورية اليمنية حول المشكلات الأكاديمية التي يشعر بها عضو هيئة التدريس في الجامعة، وأظهرت نتائج الدراسة مشكلات عدة يعاني منها عضو هيئة التدريس الجامعي، منها: ظهور أعلى المتوسطات الحسابية لمشكلة ضعف الكفايات المهنية التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس، وطرائق التدريس، وقلة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية، وقلة إطلاع أعضاء هيئة التدريس على المعلومات الجديدة؛ لنقص المراجع والدوريات العلمية (للاطلاع والنشر)، ومصادر المعرفة المطلوبة الأخرى كالانترنت، إضافة إلى قصور نظام المكتبات الجامعية في مجارة التحديث والتنوع العلمي، وخدمات البحث العلمي الأخرى كالنسخ والتصوير والطباعة، إلى جانب زيادة الأعباء والمسؤوليات الأكاديمية والاجتماعية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس.

كما أجرى سلاجر (slaughter, 1988) دراسة للتعرف على حاجات أعضاء هيئة التدريس الجدد، والتعرف على نوع المساعدة التي تقدم لهم في بداية عملهم التربوي، وقد أظهرت النتائج إن أعضاء هيئة التدريس الجدد أحتاجو الى صفوف صغيرة والى التحدث مع أعضاء قدامى للاستفادة من خبراتهم، كما كانوا بحاجة الى معلومات عن المناهج، وعن السياسات والاجراءات التعليمية، وعن طرائق التقييم، ومساعدتهم في تزويدهم بالمواد التعليمية، وفي الدوافع والحوافز لطلابهم، والتعرف على قدرات المتعلمين وحاجاتهم وميولهم، ومساعدة في ادارة الموقف التعليمي، والاختبارات والدرجات، وأساليب التخطيط.

وتوصلت دراسة (صالح، 2004، 301) إلى أن الدراسات السابقة التي تناولتها تلك الدراسة والتي بحثت في الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، قد اتفقت جميعها على تحسين طرائق التدريس والتفاعل الصفّي، وإدارة الصف، واختيار المواد التعليمية والتخطيط، والقدرة على تشخيص ضعف طلابهم وتقدير احتياجاتهم، والمناهج، والنمو المهني. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أهم الحاجات التدريبية لعينة الدراسة من وجهة نظرهن مرتبة تنازلياً: المناهج، والتقويم، التخطيط للتدريس، وإدارة الصف، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات الأربعة بين (2.70-2.49).

وقد استرشدت الدراسة الحالية بهذه الدراسات في تحديد مجالات الاستبانة وبناء فقراتها، بالإضافة إلى استرشادها ببعض الأدب التربوي ذو العلاقة بالتعليم الجامعي وأدوار عضو هيئة التدريس في تطويره وتجويده. ولكن الدراسة الحالية تميزت عن هذه الدراسات في إجراءات التخطيط لها وتنفيذها، بإتباعها منهجية علمية واضحة نابعة من المجال التعليمي نفسه تمثلت في الاجابة على أسئلتها من منظور عمليات تقنيات التعليم.

إجراءات البحث ومنهجيته:

- **منهج البحث:** أعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهتم بوصف ظاهرة في الواقع (ما هو كائن)، وما ينبغي أن يكون (الأهداف التي ينبغي تحقيقها في ذلك الواقع)، وذلك بقصد تشخيص ذلك الواقع وكشف مكوناته وأبعاده وتحديد العلاقات بين عناصره، بالإضافة إلى إهتمامه بالتحليل والتفسير والمقارنة للتوصل إلى تعميمات ذات معنى، ومن ثم صياغة جملة من الحلول والاقتراحات بشكل أكثر دقة وموضوعية.
- **عينة البحث:** يمثل مجتمع البحث جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من الذكور والاناث الحاصلين على مؤهل الدكتوراه، والعاملين بشكل رسمي في التعليم والتدريب في جميع كليات ومعاهد ومراكز جامعة صنعاء الانسانية والتطبيقية للعام الجامعي 2009/2010م. وبلغ حجم عينة البحث (63) عضو هيئة تدريس من الذكور والاناث العاملين ببعض كليات جامعة صنعاء الانسانية والتطبيقية للعام الجامعي 2009/2010م.
- **أداة البحث:** لقد تم تصميم أداة البحث على النحو الآتي:
 - الاطلاع على الأدب التربوي، وخاصة ما يتعلق بمهام واختصاصات التعليم الجامعي، وكذا تحديد مهام واختصاصات (أدوار) أعضاء هيئة التدريس الجامعي في مؤسسات التعليم الجامعي وكفاءاتهم وصفاتهم.
 - الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة بعمليات التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية.
 - تحديد المجالات الرئيسة التي يفترض أن تشملها الاستبانة، في ضوء أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
 - الاطلاع على عمليات تقنيات التعليم وتوظيفها في المجال التربوي، كمفاهيم ومنهجية مترابطة ومتكاملة.

- بناء فقرات كل مجال من المجالات الرئيسة للاستبانة (أداة البحث)، بالاستفادة من الأدب التربوي والدراسات السابقة وعمليات تقنيات التعليم، وكذا خبرة الباحثين في ذلك؛ كونها عضوا هيئة تدريس في جامعة صنعاء.
- عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول صلاحيتها لما أعدت لأجله بمجالها الستة وإتناء فقراتها في كل مجال. وفي ضوء ملاحظات المحكمين أستقرت الاستبانة في صورتها النهائية على (107) فقرات موزعة على ستة مجالات من مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وهي: التدريس الفعال، بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها، والخبرات البحثية، وتقنيات المعلومات الالكترونية، والممارسات الادارية والقيادية، والتقوم. كما توزعت فقراتها على مجالات الاحتياجات التدريبية الستة الرئيسة التي شملتها أداة البحث (الاستبانة) كما في الجدول (1):

جدول (1): عدد الفقرات في كل مجال من الاستبانة

| عدد الفقرات | مجال الاحتياجات التدريبية |
|-------------|---|
| 13 | التدريس الفعال |
| 16 | بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها |
| 21 | الخبرات البحثية |
| 17 | تقنيات المعلومات الالكترونية |
| 22 | الممارسات الإدارية والقيادية |
| 18 | التقوم |
| 107 | مجموع الفقرات |

- تم وضع مقياس تقدير خماسي (عالية جدا، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جدا) حسب تصنيف ليكرت الخماسي، لتحديد درجة احتياج عضو هيئة التدريس لكل حاجة منها، حيث أعطيت تلك البدائل الدرجات التالية: 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب. وجدير بالاشارة هنا، إلى أن فقرات المقياس (أداة البحث) تمثل إحتياجات تدريبية متوقعة قبل جمع البيانات من عينة البحث، بالاضافة إلى أن الفقرة الواحدة تمثل برنامج أو جزء من برنامج تدريبي.
- **صدق أداة البحث:** للتحقق من صدق محتوى أداة البحث تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علوم التربية وعلم النفس؛ وذلك للتحقق من صلاحيتها لما أعدت لأجله، ومدى إتناء كل فقرة للمجال الذي تمثله. وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم عُدلت صياغة بعض

الفقرات، وأضيفت أخرى، كما استبدعت بعض الفقرات والتي لم تحظى بموافقة (80٪) فأكثر من المحكمين. وأصبح عدد فقراتها بصورتها النهائية (107) فقرات.

- ثبات أداة البحث: لقياس ثبات أداة البحث الحالي تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ، والجدول (2) يبين خلاصة معاملات الثبات التي تم الحصول عليها، وهي معاملات ثبات مناسبة.

جدول(2): معاملات ثبات الاستبانة/ المقياس

| معاملات الثبات | مجال الاحتياجات التدريبية |
|----------------|---|
| 0.7672 | التدريس الفعال |
| 0.7682 | بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها |
| 0.7612 | الخبرات البحثية |
| 0.7724 | تقنيات المعلومات الالكترونية |
| 0.7682 | الممارسات الإدارية والقيادية |
| 0.7740 | التقويم |

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: إجابة السؤال الأول والذي نصه: ما دور تقنيات التعليم في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء؟. تم إتباع الأتي:
يمكن توضيح إجراءات توظيف عمليات تقنيات التعليم في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، في الجدول رقم(3).

جدول (3): إجراءات توظيف عمليات تقنيات التعليم في تحديد الاحتياجات التدريبية

| العملية | المفهوم | إجراءات تحديد الاحتياجات التدريبية |
|-------------------|--|---|
| التحليل / التشخيص | جمع معلومات لتحديد الوضع القائم والوضع الذي يراد الوصول اليه. | - الأهداف المرجوة من تحديد الاحتياجات التدريبية. - الاطلاع على الادب التربوي. - التعرف على الفئة المستهدفة من خلال التعرف على صفاتها وكفاءاتها المطلوبة. - التعرف على البيئة الجامعية: رسالتها وأهدافها والأدوار المنوطة بها. |
| التصميم | أفكار وتصورات قابلة للتنفيذ حول تحديد مصادر العمل ومتطلباته وكذا تحديد الكيفية (العمليات) التي ستم بها عملية التنفيذ الفعال في بيئة العمل. | وضع تصورات وأفكار مناسبة/ قابلة للتنفيذ حول: - المصادر: مصدر جمع البيانات (الفئة المستهدفة) وأداته الاستبانة. - العمليات: كيفية تصميم وبناء الاستبانة، وتحكيمها، وكيفية توزيعها واسترجاعها، وتحليل نتائجها وتفسيرها. - زمن تنفيذ تلك العمليات. |

| المفهوم | العملية |
|---|-------------------|
| تحويل الافكار والتصورات الى مصادر وعمليات جاهزة للتنفيذ والتطبيق الفعلي. | التطوير / الانتاج |
| تحويل التصورات والأفكار السابقة إلى منتج جاهز للاستخدام، من خلال: - الاطلاع على أدبيات ومصادر تحديد الاحتياجات التدريبية. - تصميم وبناء الاستبانة، وتحكيمها. - اخراج الاستبانة بصورتها النهائية. - نسخ العدد المطلوب منها. - وضع خطة لعملية توزيع الاستبانة واستعادتها ومعالجة بياناتها. | الادارة |
| التخطيط والتنظيم والتنسيق والمراقبة والتحكم والاشراف لكل المصادر والعمليات والمعلومات وبيئة الأداء. | الاستخدام |
| التخطيط الجيد لكل مرحلة. تنظيم العمل والاشراف على تنفيذه. - التواصل مع الفئة المستهدفة لتوزيع الاستبانات لها ثم متابعتها لاسترجاعها. - تحليل نتائج الاستمارات المسترجعة، وتفسيرها. - كتابة تقرير البحث. | التقييم |
| الحكم على كفاءة كل عملية ومصادرها ونتائج الاداء المرهلي والنهائي. | |
| تقديم المصادر المستخدمة في جمع البيانات وملائمتها (تكويني ونهائي). - تقويم العمليات المتبعة ومدى اسهامها في تحقيق الاهداف المرجوة (تكويني ونهائي). - تحليل مناقشة نتائج البحث، وتحديد قائمة الاحتياجات. | |

من الجدول السابق (3) يتضح أن لتقنيات التعليم دور واضح في الاسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية، وذلك من خلال المصادر المستخدمة في جمع البيانات كالأستبانة والموارد الأخرى، وكذا الاساليب والعمليات التي تم ايضاحها في الجدول السابق، بالاضافة إلى أن فقرات الاستبانة قد تم إعدادها وصياغتها بالاسترشاد بعمليات تقنيات التعليم آفة الذكر وإجراءات وأنشطة ومتطلبات تنفيذها في مجالات أدوار وواجبات عضو هيئة التدريس الجامعي، والموضحة أهمها في محاور الاستبانة الستة.

وبذلك أُستكملت إجابة السؤال الأول.

وفي ضوء الاجراءات والعمليات المحددة في إجابة السؤال الأول سيتم الاجابة عن بقية الاسئلة، وذلك من خلال جمع البيانات من الفئة المستهدفة ثم تحليل تلك البيانات وتفسيرها، وكما يلي:

ثانياً: إجابة السؤال الثاني والذي نصه: ما أهم الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم؟.

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول العبارات الممثلة لمجالات المقياس الستة، وتم ترتيب الحاجات تنازلياً اعتماداً على المتوسط الحسابي، وقد وجد من خلال تحليل بيانات عينة البحث في كل مجال منها الآتي:

(1) مجال "التدريس الفعال": نتائج هذا المجال تتضح في الجدول رقم (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية في مجال "التدريس الفعال" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------|--|------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 1 | أساليب ممارسة التحفيز والإبداع وتمهيتها لدى المعلمين | 7 | 4.1935 | 0.92042 | عالي جداً |
| 2 | مهارات التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه | 9 | 4.1148 | 0.91466 | عالي جداً |
| 3 | مهارات التفكير العلمي وتطبيقاتها | 3 | 4.0794 | 1.03646 | عالي جداً |
| 4 | مهارات التعامل مع المعلمين ذوي الخلفيات المتباينة | 6 | 4.0161 | 1.01613 | عالي جداً |
| 5 | أساليب التحليل العملي للمشكلات والحالات الدراسية | 5 | 4.0000 | 1.1932 | عالي جداً |
| 6 | مهارات توظيف تقنيات التعليم في التدريس | 10 | 3.9836 | 1.05660 | عالي |
| 7 | مهارات التفكير الناقد | 4 | 3.9833 | 1.14228 | عالي |
| 8 | طرائق التدريس المتمركزة حول نشاط المتعلم | 1 | 3.9677 | 0.97456 | عالي |
| 9 | طرائق الإرشاد والتوجيه التربوي وتطبيقاتها | 8 | 3.9516 | 0.85751 | عالي |
| 10 | مهارات توظيف نظريات التعليم والتعلم في التدريس | 12 | 3.8710 | 1.04777 | عالي |
| 11 | مهارات تنظيم الموقف التعليمي وإدارته | 13 | 3.7966 | 0.99619 | عالي |
| 12 | مهارات تطبيق فلسفة التعلم التعاوني | 2 | 3.7500 | 1.03539 | عالي |
| 13 | مهارات وإجراءات التدريس التعاوني للمادة الواحدة | 11 | 3.6721 | 1.09120 | عالي |
| | المجال ككل | | 3.8376 | 0.86369 | عالي |

يتضح من الجدول (4) أن أفراد العينة يرون أن الاحتياجات التدريبية لمجال "التدريس الفعال" - بشكل عام - إحتياج عالي، كما أشار لذلك المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.8376) وانحراف معياري (0.86369). وقد حازت الاحتياجات الخمسة الأولى منها على درجة احتياج عالية جداً من وجهة نظر عينة البحث والتي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.1935) وانحراف معياري (0.92042) و(4.0000) وانحراف معياري (1.1932)، بينما حصلت بقية احتياجات المجال وعددها (8) على درجة احتياج عالية وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.9836) وانحراف معياري (1.05660) و(3.6721) وانحراف معياري (1.09120).

(2) مجال "بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها": نتأج هذا المجال تتضح في الجدول رقم (5).

جدول (5): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية في مجال "بناء المناهج

والبرامج الدراسية وتطويرها" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للإحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للإحتياج |
|---------------------------------|---|------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|
| 1 | التخطيط الشامل لتحديث محتوى المناهج الجامعية | 2 | 4.3115 | 0.9754 | عالي جدا |
| 2 | أساليب تصميم البرامج والمقررات الدراسية وفق المعايير العالمية | 1 | 4.2419 | 0.9698 | عالي جدا |
| 3 | خطوات ومعايير تطوير المناهج الجامعية | 3 | 4.1333 | 1.0328 | عالي جدا |
| 4 | مكونات خطة المقرر الدراسي وتصميمها | 7 | 4.0806 | 0.9632 | عالي جدا |
| 5 | ربط المقررات الجامعية بالبيئة المحلية والحياة اليومية | 15 | 4.0635 | 1.1622 | عالي جدا |
| 6 | مهارات ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من البرنامج | 4 | 4.0492 | 1.0556 | عالي جدا |

تابع جدول (5): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية في مجال "بناء

المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للإحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للإحتياج |
|---------------------------------|--|------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|
| 7 | المعايير العلمية لتقويم البرامج والمقررات الدراسية | 13 | 4.0484 | 1.0151 | عالي جدا |
| 8 | إعداد خطط المقررات الدراسية | 8 | 4.0476 | 1.0539 | عالي جدا |
| 9 | توصيف المقررات الدراسية | 9 | 4.0328 | 1.0160 | عالي جدا |
| 10 | تحديد أهداف البرامج ومخرجات التعليم المتوقعة | 6 | 4.0323 | 1.0553 | عالي جدا |
| 11 | إعداد ملفات المقررات الدراسية | 10 | 4.0323 | 0.8865 | عالي جدا |
| 12 | معايير وإجراءات دمج التقنيات في المقررات الجامعية | 14 | 4.0000 | 1.1014 | عالي جدا |
| 13 | الأساليب الفاعلة لتقويم البرامج | 12 | 3.9839 | 0.9999 | عالي |
| 14 | وضع نماذج لتقويم المقررات والمواد الدراسية | 11 | 3.8871 | 1.0880 | عالي |
| 15 | موجهات تطوير البرامج والخطط الدراسية | 5 | 3.8548 | 1.1286 | عالي |
| 16 | اختيار النشاطات التعليمية المرافقة للمنهج الجامعي وتنفيذها | 16 | 3.6833 | 1.2418 | عالي |
| | المجال ككل | | 3.9464 | .90431 | عالي |

يتضح من الجدول (5) أن أفراد العينة يرون أن الإحتياجات التدريبية لمجال "بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها" - بشكل عام- إحتياج عالي، كما أشار لذلك المتوسط الحسابي (3.9464) وبانحراف معياري (0.90431)؛ حيث حصلت الإحتياجات الـ(12) الأولى منها على درجة إحتياج عالي جداً والتي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.3115) وبانحراف معياري (0.9754) و(4.0000) وبانحراف معياري (1.1014)، بينما حصلت بقية إحتياجات هذا المجال وعددها (4) على درجة إحتياج عالي وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.9839) وبانحراف معياري (0.9999) و (3.6833) وبانحراف معياري (1.2418).

(3) مجال "الخبرات البحثية": نتأج هذا المجال تتضح في الجدول رقم (6).

جدول (6): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الإحتياجات التدريبية في مجال "الخبرات البحثية" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للإحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للإحتياج |
|---------------------------|---|------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 1 | مهارات الإشراف العلمي والإشراف المشترك للأبحاث | 3 | 4.1290 | 1.0160 | عالي جداً |
| 2 | طرق الحصول على المنح البحثية وكيفية الاستفادة منها | 7 | 4.0656 | 1.1814 | عالي جداً |
| 3 | معايير ومهارات تقويم البحوث والدراسات العلمية | 13 | 4.0656 | 0.9978 | عالي جداً |
| 4 | فنيات وطرق كتابة المقالات البحثية | 1 | 4.0492 | 0.9561 | عالي جداً |
| 5 | مهارات تأليف الكتب والمراجع الجامعية (فردياً وجماعياً) | 16 | 4.0328 | 0.9123 | عالي جداً |
| 6 | سبل تحسين أداء فريق البحث | 2 | 4.0323 | 0.9576 | عالي جداً |
| 7 | مهارات تنظيم وإدارة ورش العمل والندوات والمؤتمرات العلمية | 15 | 4.0161 | 0.9494 | عالي جداً |
| 8 | مهارات قيادة فريق بحثي بفاعلية | 8 | 4.0000 | 1.0801 | عالي جداً |
| 9 | مهارات إجراء مشروعات بحثية تسهم في خدمة المجتمع وتوفير فرص عمل جديدة | 10 | 3.9683 | 1.0772 | عالي |
| 10 | مهارات كتابة ملخصات الكتب وتقارير المؤتمرات والندوات والرسائل العلمية | 14 | 3.9677 | 1.0859 | عالي |
| 11 | مهارات الاستفادة من قواعد البيانات والشبكات الإقليمية والعالمية | 9 | 3.9344 | 1.0467 | عالي |
| 12 | عمليات البحث والتحليل الإحصائي من خلال الحاسب | 5 | 3.9344 | 1.2230 | عالي |
| 13 | تنظيم فرق عمل بحثية لتنفيذ مشروعات بحثية لخدمة المجتمع | 19 | 3.9333 | 1.0715 | عالي |
| 14 | تطوير المهارات البحثية وربطها بقضايا المجتمع | 6 | 3.9206 | 1.1954 | عالي |
| 15 | مهارات البحث وتصميمه وتطبيقه | 4 | 3.9180 | 1.1298 | عالي |
| 16 | استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسات والبحوث العلمية | 11 | 3.9032 | 1.1553 | عالي |
| 17 | مهارات كتابة توصيات المؤتمرات والندوات وورش العمل العلمية | 18 | 3.8852 | 0.8185 | عالي |

| الترتيب الجديد للاحتياجات | المبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------------|---|---------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|
| 18 | اليات تصميم خارطة بحثية في ضوء اولويات احتياجات ومتطلبات التنمية | 17 | 3.8833 | 1.0591 | عالي |
| 19 | اساليب تنمية فرص البحث المشترك بين اقسام ومراكز وكليات الجامعة | 21 | 3.8167 | 1.1423 | عالي |
| 20 | اساليب ووسائل إعداد أنشطة توعوية وتثقيفية لقطاعات المجتمع المختلفة وتنفيذها | 20 | 3.8033 | 1.0459 | عالي |
| 21 | إعداد موازنات مشروعات البحوث العلمية وإدارتها | 12 | 3.7667 | 1.1842 | عالي |
| | المجال ككل | | 3.8435 | .88135 | عالي |

يتضح من الجدول (6) أن أفراد العينة يرون أن الإحتياجات التدريبية لمجال "الخبرات البحثية" - بشكل عام- إحتياج عالي، كما أشار لذلك المتوسط الحسابي (3.8435) وبانحراف معياري (0.88135)؛ حيث حصلت الإحتياجات الـ(8) الأولى منها على درجة إحتياج عالي جداً والتي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.1290) بانحراف معياري (1.0160) و(4.0000) بانحراف معياري (1.0801)، بينما حصلت بقية إحتياجات هذا المجال وعددها (13) على درجة إحتياج عالي وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.9683) بانحراف معياري (1.0772) و (3.7667) بانحراف معياري (1.1842).

(4) مجال "تقنيات المعلومات الالكترونية": نتائج هذا المجال تتضح في الجدول رقم (7).

جدول (7): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الإحتياجات التدريبية في مجال "تقنيات المعلومات الالكترونية" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للاحتياجات | المبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------------|--|---------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|
| 1 | أسس التقنية الحديثة ومجالاتها وأساليبها | 1 | 4.1017 | 0.9772 | عالي جداً |
| 2 | أنواع أنظمة التعليم الإلكتروني واستخداماتها في الجامعات العالمية | 3 | 4.0167 | 1.0332 | عالي جداً |
| 3 | الأنظمة والبرامج والمعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني | 12 | 3.9672 | 1.1250 | عالي |
| 4 | استخدام تقنيات الحاسب في القياس وبناء الاختبارات | 5 | 3.9667 | 1.1345 | عالي |
| 5 | أساليب الاستفادة من الانترنت في تطوير البحوث العلمية ونشرها | 17 | 3.9000 | 1.1305 | عالي |
| 6 | مهارات تدريب الطلاب على فنون الحصول على المعلومات واختيار البرامج المناسبة لهم | 11 | 3.8871 | 1.1030 | عالي |
| 7 | تصميم المقررات الدراسية الالكترونية | 8 | 3.8500 | 1.1907 | عالي |
| 8 | استخدام أنظمة إدارة برامج التعليم الإلكتروني المتكاملة أو المنفردة | 7 | 3.8333 | 1.1669 | عالي |
| 9 | مهارات التعلم الذاتي والإلكتروني باستخدام الحاسب | 6 | 3.8305 | 1.1912 | عالي |
| 10 | تطوير المقررات والمناهج الحالية لاستخدامها في مجال التعليم الإلكتروني | 15 | 3.8065 | 1.1285 | عالي |
| 11 | أساليب الاستفادة من شبكة الانترنت وتطبيقاتها العلمية في التدريس | 4 | 3.8033 | 1.1806 | عالي |
| 12 | تصميم المواقع التعليمية على الانترنت | 9 | 3.7869 | 1.3306 | عالي |
| 13 | مهارات الاتصال الفعال في العملية التعليمية | 16 | 3.7541 | 1.1641 | عالي |

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف ف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------------|---|---------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------|
| 14 | أساليب استخدام الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة | 2 | 3.7258 | 1.1867 | عالي |
| 15 | التعلم التفاعلي المباشر واستخداماته المختلفة في التدريب العملي في المختبر وورش الصيانة | 13 | 3.6441 | 1.2424 | عالي |
| 16 | إنشاء واستخدام وإدارة الفصول الدراسية الافتراضية | 10 | 3.6393 | 1.3170 | عالي |
| 17 | استخدام الانترنت كوسيط للحوار | 14 | 3.5738 | 1.2840 | عالي |
| | المجال ككل | | 3.6779 | 1.1614 7 | عالي |

يتضح من الجدول (7) أن أفراد العينة يرون أن الإحتياجات التدريبية لمجال "تقنيات التعليم الالكتروني" - بشكل عام- إحتياج عالي، كما أشار لذلك المتوسط الحسابي (3.6779) وانحراف معياري (1.1614)؛ حيث حصل كل من الإحتياج الأول والإحتياج الثاني منها على درجة إحتياج عالي جداً وكان متوسطهما الحسابية بين (4.1017) بانحراف معياري (0.9772) و(4.0167) بانحراف معياري (1.0332)، بينما حصلت بقية إحتياجات هذا المجال وعددها (15) على درجة إحتياج عالي وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.9672) بانحراف معياري (1.1250) و (3.5738) بانحراف معياري (1.2840).

(5) مجال "الممارسات الإدارية والقيادية": نتأج هذا المجال تتضح في الجدول رقم (8).

جدول (8): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الإحتياجات التدريبية في مجال "الممارسات الإدارية والقيادية" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------------|---|---------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|
| 1 | وضع خطط إستراتيجية للأقسام والكليات | 2 | 4.0492 | 1.2440 | عالي جداً |
| 2 | أنظمة أعضاء هيئة التدريس والحياة الجامعية (لوائح أكاديمية ومخنية وإدارية) | 5 | 3.9344 | 1.2365 | عالي |
| 3 | تخطيط التطوير وإدارته في مؤسسات التعليم العالي | 8 | 3.9000 | 1.2980 | عالي |
| 4 | إدارة العلاقات الإنسانية- وأخلاقيات المهنة | 14 | 3.9000 | 1.2310 | عالي |
| 5 | مهارات اتخاذ القرارات الفاعلة في الموقف المناسب | 13 | 3.8689 | 1.2580 | عالي |
| 6 | أدوار أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع وتطويره | 15 | 3.8621 | 1.1913 | عالي |
| 7 | إدارة المعلومات وإدارة المعرفة | 3 | 3.8525 | 1.2361 | عالي |
| 8 | إتقان المهارات العلمية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي | 9 | 3.8500 | 1.2733 | عالي |
| 9 | استراتيجيات التنظيم العلمي في مؤسسات التعليم العالي | 7 | 3.8448 | 1.2397 | عالي |
| 10 | دور العمداء ورؤساء الأقسام في ضوء معايير الاعتماد ونظم الجودة | 1 | 3.8226 | 1.3852 | عالي |

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------|---|------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 11 | تنمية المهارات الإدارية والقيادية لدى الأكاديميين | 6 | 3.8033 | 1.2887 | عالي |
| 12 | إدارة وتنظيم الاجتماعات والمجالس واللجان العلمية وتطبيقاته | 4 | 3.7869 | 1.1564 | عالي |
| 13 | مهارات ترجمة الأهداف العامة للجامعة إلى برامج تنفيذية | 11 | 3.7833 | 1.3415 | عالي |
| 14 | مهارات إدارة الوقت | 12 | 3.7833 | 1.3415 | عالي |
| 15 | معايير توفير بيئة عمل مساعدة على الانجاز | 21 | 3.7500 | 1.3229 | عالي |
| 16 | مهارات تشخيص المشكلات المجتمعية ووضع حلول لها | 17 | 3.7458 | 1.3467 | عالي |
| 17 | أساليب الإشراف على إعداد خطط وبرامج وأنشطة خدمة المجتمع وتنفيذها | 19 | 3.7167 | 1.3031 | عالي |
| 18 | أساليب كتابة التقارير الدورية والسنوية للأقسام والكليات | 20 | 3.7000 | 1.1542 | عالي |
| 19 | أساليب تقديم الاستشارات العلمية والفنية ودراسات الجدوى لمؤسسات المجتمع المختلفة | 16 | 3.6885 | 1.3234 | عالي |
| 20 | الأساليب العلمية لإعداد وإدارة الميزانية للمؤسسات الأكاديمية | 10 | 3.6333 | 1.3399 | عالي |
| 21 | مهارات فتح قنوات اتصال مع مؤسسات ومراكز استقطاب خريجي الجامعة | 22 | 3.6000 | 1.4403 | عالي |
| 22 | استراتيجيات تحديد احتياجات المستفيدين من خدمات الجامعة | 18 | 3.5333 | 1.3079 | عالي |
| | المجال ككل | | 3.6219 | 1.28079 | عالي |

يتضح من الجدول (8) أن أفراد العينة يرون أن الإحتياجات التدريبية لمجال "الممارسات الادارية والقيادية" - بشكل عام- إحتياج عالي، كما أشار لذلك المتوسط الحسابي (3.6219) وانحراف معياري (1.28079). حيث حاز الاحتياج "وضع خطط استراتيجية للأقسام والكليات" على درجة إحتياج عالية لدى عينة البحث وكان متوسطه الحسابي(4.0492) بانحراف معياري(1.2440)، بينما حصلت بقية الاحتياجات على درجة احتياج عالية وتراوح متوسطاتها الحسابية بين(3.9344) بانحراف معياري(1.2365) والمتوسط الحسابي(3.5333) وانحراف معياري(1.3079).

(6) مجال "التقويم": نتائج هذا المجال تتضح في الجدول رقم (9).

جدول (9): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الإحتياجات التدريبية في مجال "التقويم" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------|--|------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 1 | المعايير العلمية لتقويم المناهج والمواد الدراسية | 4 | 4.0333 | 1.1042 | عالي جدا |
| 2 | الاعتماد الأكاديمي والجودة في التعلم العالي | 2 | 4.0328 | 1.1828 | عالي جدا |

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------|---|------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 3 | الأساليب الحديثة لتقويم التحصيل العلمي للطلاب | 5 | 4.0000 | 1.1789 | عالي جداً |
| 4 | الطرق العلمية لتقويم أداء عضو هيئة التدريس | 6 | 3.9180 | 1.2288 | عالي |
| 5 | أسس التقويم والقياس في العمل الجامعي | 1 | 3.9167 | 1.2114 | عالي |
| 6 | طرق بناء أدوات التقويم وتطبيقها | 3 | 3.9000 | 1.2031 | عالي |

تابع جدول (9): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية في مجال "التقويم" مرتبة تنازلياً حسب قيم تلك المتوسطات

| الترتيب الجديد للاحتياجات | العبارات | رقم العبارة في المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدلالة اللفظية للاحتياج |
|---------------------------|---|------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 7 | أسس تقويم البرامج الأكاديمية | 7 | 3.8983 | 1.2275 | عالي |
| 8 | المشاركة الذاتية لوضع نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس | 11 | 3.8475 | 1.2569 | عالي |
| 9 | أساليب تحليل نتائج الاختبارات وتفسيرها | 16 | 3.8305 | 1.2615 | عالي |
| 10 | طرق ومعايير تقويم أداء الطلبة | 13 | 3.8305 | 1.2751 | عالي |
| 11 | مهارات التقويم الذاتي الشامل ومجالاته الأساسية | 15 | 3.8276 | 1.2724 | عالي |
| 12 | استراتيجيات أساليب التقويم الحديثة | 10 | 3.8276 | 1.2160 | عالي |
| 13 | طرق التعزيز والتغذية الراجعة للطلبة | 17 | 3.7966 | 1.2287 | عالي |
| 14 | تقويم مخرجات التعليم | 9 | 3.7699 | 1.2701 | عالي |
| 15 | استخدام تقنيات الحاسب في مجال تقويم الطلاب | 8 | 3.6441 | 1.2834 | عالي |
| 16 | الأساليب الحديثة لتقويم برنامج إداري | 12 | 3.6271 | 1.2581 | عالي |
| 16 | أساليب تقييم الأداء في الجامعة بمشاركة المجتمع | 18 | 3.6102 | 1.3898 | عالي |
| 17 | تقويم خطط المشروعات وتطويرها | 14 | 3.5593 | 1.3553 | عالي |
| | المجال ككل | | 3.6058 | 1.37182 | عالي |

يتضح من الجدول (9) أن أفراد العينة يرون أن الإحتياجات التدريبية لمجال "التقويم" بشكل عام- إحتياج عالي، كما يشير لذلك المتوسط الحسابي (3.6058) وانحراف معياري (1.37182). وقد حازت ثلاث إحتياجات من هذا المجال على درجة إحتياج عالية جداً من وجهة نظر عينة البحث والتي كانت متوسطاتها الحسابية هي (4.0333) و (4.0328) و (4.0000) على التوالي وانحرافات معيارية (1.1042) و (1.1828) و (1.1789)، بينما حصلت بقية إحتياجات المجال على درجة إحتياج عالية وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.9180) وانحراف معياري (1.2288) و (3.5593) وانحراف معياري (1.3553).

ولمعرفة أي المجالات التي غطتها قائمة الاحتياجات في المقياس مثلت حاجة تدريبية أكثر من غيرها حسب تقديرات عينة البحث، تم حساب متوسطات تقديرات عينة البحث لكل مجال على حدة، ثم رتب تلك المتوسطات تنازلياً، وكانت نتائج ذلك كما في الجدول (10):

جدول(10): مقارنة المجالات الستة للمقياس حسب متوسطاتها الحسابية

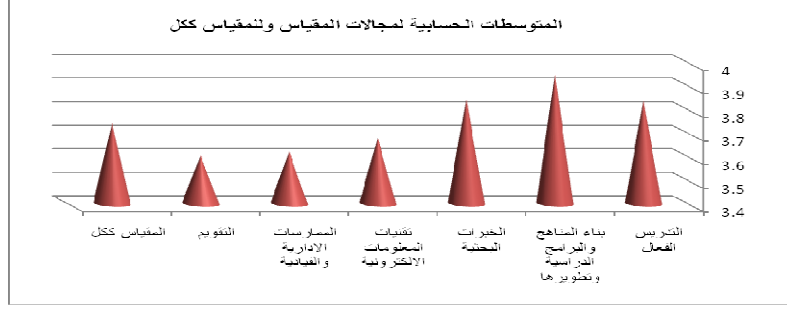
| الترتيب للجالات | التدريس الفعال | بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها | الخبرات البحثية | تقنيات المعلومات الالكترونية | الممارسات الادارية والقيادية | التقويم |
|---------------------------|----------------|--|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|---------|
| المتوسط الحسابي | 3.8376 | 3.9464 | 3.8435 | 3.6779 | 3.6219 | 3.6058 |
| الانحراف المعياري | .86369 | .90431 | .88135 | 1.16147 | 1.28079 | 1.37182 |
| الترتيب الجديد للجالات | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 |

أظهرت النتائج في الجدول(10)، وجود إحتياج عالي لدى عينة البحث للتدريب على برامج المجالات الستة، وقد احتل المركز الأول في الإحتياج للتدريب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء المجال الثاني وهو "بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها" حيث كان متوسطه الحسابي (3.9464) وانحراف معياري (0.90431)، واحتل المركز الثاني مجال "الخبرات البحثية" حيث كان متوسطه الحسابي (3.8435) وانحراف معياري(0.88135)، وجاء في المركز الثالث مجال "التدريس الفعال" بمتوسط حسابي (3.8376) وانحراف معياري(0.86369)، بينما الثلاثة المجالات الأخرى احتلت المراكز الرابع والخامس والسادس على التوالي، وكما يلي: مجال "تقنيات المعلومات الالكترونية" بمتوسط حسابي (3.6779) وانحراف معياري(1.16147) ثم مجال "الممارسات الادارية والقيادية" بمتوسط حسابي (3.6219) وانحراف معياري(1.28079) وجاء في المركز السادس والأخير "التقويم" بمتوسط حسابي(3.6058) وانحراف معياري (1.37182).

أما على مستوى المقياس ككل فقد وجد أن متوسطه الحسابي (3.7463) وانحراف معياري (0.9763) ، وهو يدل على وجود إحتياج عالي للتدريب حول البرامج المقترحة - بشكل عام.

ولزيد من الايضاح نعرض هذه النتائج في شكل(1):

شكل(1): مقارنة بين المتوسطات الحسابية بين المجالات الستة للمقياس



يتضح من الجدول (10) والشكل (1) أن متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية في المجالات التي شملها المقياس (استبانة تقدير الاحتياجات التدريبية) تراوحت بين (3.9464) و (3.6058)، وذلك يشير إلى أن جميع مجالات الاحتياجات موضع القياس تقع في دائرة الحاجة للتدريب.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى الآتي:

- الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء لم يتلقوا تأهيل أو إعداد قبل الخدمة في البرامج التي أشتملت عليها مجالات المقياس الستة (والتي تمثل الخبرات المهنية)، حيث أن إعدادهم يتم في مجالات التخصص الأكاديمي فقط.
- لم يتلقى أعضاء هيئة التدريس التدريب المناسب لتأهيلهم في مجال التنمية المهنية، خاصة وأن غالبيتهم من غير المؤهلين في المجال التربوي ومجالات الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي تحديداً.

كما سبق، يمكن استخلاص إجابة السؤال الثاني والذي نصه: "ما أهم الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم؟"، وذلك من خلال ترتيب فقرات / احتياجات المقياس ككل تنازلياً حسب قيم متوسطاتها الحسابية. وقد أظهرت هذه النتائج أن جميع احتياجات المقياس تقع ضمن دائرة الحاجة للتدريب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.3115) وبانحراف معياري (0.97538) و(3.5333) بانحراف معياري (1.30795). أي أن تلك الاحتياجات التي شملها المقياس توزعت بين تقديرين فقط هما:

- **الأول:** درجة إحتياج عالي جداً، وتضمنت عدد (30) إحتياج، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.3115) وبانحراف معياري (0.97538) و (4.000) بانحراف معياري (1.08012).
- **الثاني:** درجة إحتياج عالي، تضمنت بقية إحتياجات المقياس وعددها (77) إحتياج، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.9839) وانحراف معياري (0.99987) و (3.5333) بانحراف معياري (1.30795).

وتظهر هذه النتيجة درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم التعليمية والبحثية والإدارية وخدمة المجتمع، وكذا تقديرهم لحاجاتهم التدريبية وأهمية تنمية معارفهم ومهاراتهم المهنية وتطوير أدائهم بشكل عام. كما تبين تلك النتائج أن الاحتياجات التالية قد أحتلت المراكز الأولى على مستوى المقياس ككل، وبتقدير إحتياج عالي جداً، وهي كما في الجدول (11) والشكل (2):

جدول (11): الإحتياجات التدريبية التي حصلت على تقدير إحتياج عالي جداً وأحتلت المراكز (30) الأولى على مستوى المقياس ككل حسب متوسطاتها الحسابية بعد ترتيبها تنازلياً

| الترتيب الجديد | نص الفقرة البالة على الإحتياج | من المجال | رقم الفقرة في المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----------------|--|-----------|----------------------|-----------------|-------------------|
| 1 | التخطيط الشامل لتحديث محتوى المناهج الجامعية | الثاني | 2 | 4.3115 | 0.97538 |
| 2 | أساليب تصميم البرامج والمقررات الدراسية وفق المعايير العالمية | الثاني | 1 | 4.2419 | 0.9698 |
| 3 | أساليب ممارسة التحفيز والإبداع وتمييزها لدى المتعلمين | الأول | 7 | 4.1935 | 0.92042 |
| 4 | خطوات ومعايير تطوير المناهج الجامعية | الثاني | 3 | 4.1333 | 1.0328 |
| 5 | مهارات الإشراف العلمي والإشراف المشترك للأبحاث | الثالث | 3 | 4.129 | 1.016 |
| 6 | مهارات التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه | الأول | 9 | 4.1148 | 0.91466 |
| 7 | أسس التقنية الحديثة ومجالاتها وأساليبها | الرابع | 1 | 4.1017 | 0.97724 |
| 8 | مكونات خطة المقرر الدراسي وتصميمها | الثاني | 7 | 4.0806 | 0.96323 |
| 9 | مهارات التفكير العلمي وتطبيقاتها | الأول | 3 | 4.0794 | 1.03646 |
| 10 | طرق الحصول على المنح البحثية وكيفية الاستفادة منها | الثالث | 7 | 4.0656 | 1.18137 |
| 11 | معايير ومهارات تقويم البحوث والدراسات العلمية | الثالث | 13 | 4.0656 | 0.99781 |
| 12 | ربط المقررات الجامعية بالبيئة المحلية والحياة اليومية | الثاني | 15 | 4.0635 | 1.16221 |
| 13 | وضع خطط إستراتيجية للأقسام والكليات | الخامس | 2 | 4.0492 | 1.244 |
| 14 | مهارات ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من البرنامج | الثاني | 4 | 4.0492 | 1.05556 |
| 15 | فنيات وطرق كتابة المقالات البحثية | الثالث | 1 | 4.0492 | 0.95614 |
| 16 | المعايير العلمية لتقويم البرامج والمقررات الدراسية | الثاني | 13 | 4.0484 | 1.01509 |
| 17 | إعداد خطط المقررات الدراسية | الثاني | 8 | 4.0476 | 1.05385 |
| 18 | المعايير العلمية لتقويم المناهج والمواد الدراسي | السادس | 4 | 4.0333 | 1.10418 |
| 19 | الاعتماد الأكاديمي والجودة في التعليم العالي | السادس | 2 | 4.0328 | 1.18275 |
| 20 | مهارات تأليف الكتب والمراجع الجامعية (فردياً وجماعياً) | الثالث | 16 | 4.0328 | 0.91227 |
| 21 | توصيف المقررات الدراسية | الثاني | 9 | 4.0328 | 1.01599 |
| 22 | تحديد أهداف البرامج ومخرجات التعليم المتوقعة | الثاني | 6 | 4.0323 | 1.05532 |
| 23 | سبل تحسين أداء فريق البحث | الثالث | 2 | 4.0323 | 0.95759 |
| 24 | إعداد ملفات المقررات الدراسية | الثاني | 10 | 4.0323 | 0.88647 |
| 25 | أنواع أنظمة التعليم الإلكتروني واستخداماتها في الجامعات العالمية | الرابع | 3 | 4.0167 | 1.03321 |
| 26 | مهارات تنظيم وإدارة ورش العمل والندوات والمؤتمرات العلمية | الثالث | 15 | 4.0161 | 0.94941 |
| 27 | مهارات التعامل مع المتعلمين ذوي الخلفيات المتباينة | الأول | 6 | 4.0161 | 1.01613 |
| 28 | معايير وإجراءات دمج التقنيات في المقررات الجامعية | الثاني | 14 | 4 | 1.10141 |
| 29 | الأساليب الحديثة لتقويم التحصيل العلمي للطلاب | السادس | 5 | 4 | 1.17891 |
| 30 | مهارات قيادة فريق بحثي بفاعلية | الثالث | 8 | 4 | 1.08012 |

البحثية"، ثم جاء مجال "التدريس الفعال" في المركز الثالث، بينما أحتلت المجالات الثلاثة "التقويم" و " تقنيات المعلومات الالكترونية" و"الممارسات الادارية والقيادية" المراكز الرابع والخامس والسادس على التوالي.

ثالثاً: إجابة السؤال الثالث والذي نصه هو: ما الاجراءات المنهجية المقترحة لتصميم خارطة للتدريب، المحددة لمؤشرات التخطيط لبرامج التنمية المهنية وتنفيذها وتقويم نتائجها وتطويرها.

للاجابة عن هذا السؤال سيتم الاسترشاد بعمليات تقنيات التعليم، لإيضاح دور عمليات تقنيات التعليم في تحديد إجراءات وضع خطة تدريبية متكاملة في ضوء تلك العمليات، وكذا تحديد أهم مؤشرات تنفيذها وتقويم نتائج عمليات التخطيط والتنفيذ، وذلك كما يتضح في الجدول (13):

جدول(13): إجراءات التخطيط لعملية التدريب ومؤشرات تنفيذها وتقويمها
في ضوء عمليات تقنيات التعليم

| العملية | المفهوم | إجراءات عملية التخطيط للتدريب ومؤشرات تنفيذها وتقويمها في ضوء عمليات تقنيات التعليم |
|-------------------|---|--|
| التشخيص / التقييم | جمع معلومات لتحديد الوضع القائم والوضع الذي يراد الوصول اليه. | <ul style="list-style-type: none"> - تحديد الفئة المستهدفة من التدريب. - الحصول على قائمة بالاحتياجات التدريبية لتلك الفئة. - تحديد الاهداف المرجوة من التدريب. - تحديد المتوفر من متطلبات التدريب. |
| التصميم | أفكار وتصورات قابلة للتنفيذ حول تحديد مصادر العمل ومتطلباته وكذا تحديد الكيفية(العمليات) التي ستم بها عملية التنفيذ في بيئة العمل، والتي تضع في الاعتبار جميع العوامل المؤثرة في فعالية الأداء. | <ul style="list-style-type: none"> وضع تصورات حول العمليات والمصادر التي يتم من خلالها: - تحديد أولوية تلبية الاحتياجات التدريبية في ضوء معايير محددة. - تحديد نوع البرامج التدريبية الملمية لاحتياجات الفئة المستهدفة. - تحديد عمليات تصميم وبناء تلك البرامج في ضوء الأهداف المرجوة. - تحديد مصادر الحصول على تمويل التدريب، وتوفير متطلباته. - اختيار المدربين ذوي الكفاءة وحسب التخصص. - تحديد زمن التدريب. - تحديد أساليب ووسائل تنفيذ البرنامج التدريبي. - تحديد أساليب التقويم وجوانبه المطلوبة. |
| التطوير / الاتقان | تحويل الافكار والتصورات الى مصادر وعمليات جاهزة للتنفيذ والتطبيق الفعلي. | <ul style="list-style-type: none"> تنفيذ التصورات والأفكار السابقة بحيث يتم من خلالها: - الاتفاق مع المدربين. - الحصول على البرامج التدريبية المطلوبة بصورتها النهائية. - توفير جميع متطلبات التدريب. - تحديد مكان التدريب. - وضع خطة تنفيذية للبرنامج التدريبي. |

| العملية | المفهوم | إجراءات عملية التخطيط للتدريب ومؤشرات تنفيذها وتقويمها في ضوء عمليات تقنيات التعليم |
|-----------|---|--|
| الإدارة | التخطيط والتنظيم والتنسيق والمراقبة والتحكم والإشراف لكل المصادر والعمليات والمعلومات وبيئة الأداء. | في ضوء خطة تنفيذ البرنامج التدريبي يتم: - تجهيز مكان التدريب وتجهيزه. - تحديد موعد التدريب لكل من المدربين والمتدربين. - تنفيذ خطة التدريب في بيئة التدريب المحددة. |
| الاستخدام | توظيف المصادر والعمليات في الموقف التعليمي الفعلي لتحقيق الاهداف المرجوة. | - تشجيع واتاحة فرص تفاعل المتدربين مع مادة التدريب من خلال مصادر التدريب وفيما بينهم. - التقويم التكويني لأداء المتدربين، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة. |
| التقويم | الحكم على كفاءة كل عملية ومصادرها ونتائج الاداء المرهلي والنهائي. | - تقويم عمليات إعداد خطة التدريب وتنفيذها وتقويمها. - التأكد من تحقق الاهداف المحددة للتدريب. - وضع معالجات تناسب مع نتائج التدريب. - كتابة ملاحظات وتوصيات. |

رابعاً: إجابة السؤال الرابع والذي نصه هو: ما مكونات البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء نتائج هذا البحث؟

لتصميم البرنامج التدريبي المقترح، قام الباحثين بالرجوع إلى الخطة السابقة المحددة في إجابة السؤال الثالث، وكذا نتائج السؤال الثاني والتي تم فيها تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، والتي أظهرتها استجابات عينة البحث على مستوى المقياس/الاستبانة ككل، وقد تم بناء البرنامج التدريبي الأتي بحسب أدوار عضو هيئة التدريس الجامعي (برامج تدريبية فرعية للبرنامج التدريبي العام)، وهو كما في الجدول (14):

جدول (14): مكونات البرنامج التدريبي المقترح في ضوء نتائج هذا البحث

| البرنامج التدريبي | مكوناته | المدرّب | مكان التنفيذ وزمنه |
|--|---|--|---|
| بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها التعليم الجامعي | - أساليب تصميم البرامج التعليمية وفق المعايير العالمية. - تحديد أهداف البرامج التعليمية ومخرجات التعلم المتوقعة. - المعايير العلمية لتقويم البرامج والمقررات الدراسية. | يقوم المدرّبين حسب الكفاءة في التدريب والتخصص في ضوء مكونات البرنامج التدريبي، سواء كان ذلك من داخل الجامعة أو من خارجها | يحدد مكان وزمان التدريب بالاتفاق بين جهة التدريب والمدرّبين يحدد مكان التدريب بحسب توفر إمكانيات ومطالبات التدريب. |
| | - منظومة المنهج. - خطوات ومعايير تطوير المناهج الجامعية. - معايير وإجراءات دمج التقنيات في المنهج. - مكونات خطة المقرر الدراسي وتصميمها. - مهارات ربط محتوى المقررات بالمهارات المطلوبة من خريج البرنامج. | | |

| مكان التنفيذ وزمنه | المدرّب | مكوناته | البرنامج التدريبي | |
|---|---|--|---|--------------------|
| <p>- يحدد مكان وزمان التدريب بالاتفاق بين هيئة التدريب والمدرّبين</p> <p>- يحدد مكان التدريب بحسب توفر إمكانيات ومتطلبات التدريب.</p> <p>- يحدد زمن التدريب حسب الأوقات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.</p> | <p>يحدد المدرّبين حسب الكفاءة في التدريب والتخصص في ضوء مكونات البرنامج التدريبي، سواء كان ذلك من داخل الجامعة أو من خارجها</p> | <p>- إعداد ملفات المقررات الدراسية.</p> <p>- مهارات وأساليب تقويم مخرجات التعلم.</p> | بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها | التعليم الجامعي |
| | | <p>- مهارات التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه.</p> <p>- مهارات توظيف تقنيات التعلم في التدريس.</p> <p>- طرائق التدريس المتمركزة حول نشاط المتعلم.</p> <p>- أساليب ممارسة التحفيز وتنمية الإبداع لدى المتعلمين.</p> <p>- مهارات التفكير العلمي والتفكير الناقد وتطبيقاتها.</p> <p>- مهارات التعامل مع المتعلمين ذوي الخلفيات المتباينة.</p> | مهارات التدريس الفعال | |
| | | <p>- مفهوم تقنية المعلومات وأهميتها التربوية.</p> <p>- أسس التقنية الحديثة ومجالات وأساليب استخدامها.</p> <p>- أنواع أنظمة التعلم الإلكتروني واستخداماتها في التعليم الجامعي.</p> | تقنيات المعلومات الإلكترونية | |
| | | <p>- مهارات الإشراف العلمي والإشراف المشترك للأبحاث.</p> <p>- معايير وممارسات تقويم البحوث والدراسات العلمية.</p> <p>- فنيات وطرق كتابة المقالات البحثية.</p> <p>- مهارات تأليف الكتب والمراجع الجامعية (فردياً وجماعياً).</p> <p>- مهارات تنظيم وإدارة ورش العمل والندوات والمؤتمرات العلمية.</p> <p>- مهارات وأساليب تحسين أداء فريق البحث وقيانه بفاعلية.</p> <p>- طرق الحصول على المنح البحثية وكيفية الاستفادة منها.</p> <p>- مهارات إجراء مشروعات بحثية تساهم في خدمة المجتمع وتوفر فرص عمل جديدة.</p> | المخرجات البحثية | البحث العلمي |
| | | <p>- الاعتماد الأكاديمي والجودة في التعليم العالي.</p> <p>- وضع خطط إستراتيجية للأقسام والكليات.</p> <p>- أساليب متابعة تنفيذها وتقييم نتائجها.</p> | الممارسات الإدارية والتأدينية | الإدارة الأكاديمية |

من الجدول السابق (14) يتضح بروز ثلاثة أدوار رئيسة لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي بينما دوره الرئيس الرابع والخاص بخدمة المجتمع لم يظهر صراحة هنا، ولكنه سيكون نتاج لكل من: الأبحاث العلمية التي ستساهم في عمليات التطوير والتحديث داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها، وكذا في نوعية مخرجات التعليم الجامعي المتمثلة في الخريجين من هذا التعليم. بالإضافة الى تقديم الاستشارات والتوعية والتأثير الإيجابي على المجتمع بشكل عام.

كما يمكن أيضاً تصميم برامج تدريبية أخرى، بعد تنفيذ البرنامج السابق بالاعتماد على الاحتياجات التدريبية الأخرى المحددة في نتائج البحث، وبحسب الأولوية كما حددتها استجابات عينة البحث.

الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء النتائج التي خرج بها البحث الحالي وما خلص إليه من مناقشة، يمكن استخلاص ما يلي:

أولاً: الاستنتاجات:

- (1) جميع فقرات الاستبانة تمثل إحتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، حيث بلغت شدة الإحتياج إليها بدرجة إحتياج عالي وعالي جداً.
- (2) عدم تلقي جميع أعضاء هيئة التدريس لدورات تدريبية في جوانب التنمية المهنية، أو قصور تلك الدورات وعدم كفايتها في تلبية تلك الإحتياجات.
- (3) أغلب أعضاء هيئة التدريس الجامعي من غير المؤهلين تربوياً في التعليم الجامعي، مما يستدعي إقامة دورات تدريبية لهم في مجال التنمية المهنية تسهم في تحقيق رسالة وأهداف الجامعة.

ثانياً: التوصيات:

- 1- وضع معايير محددة يتم في ضوءها إعداد برامج التدريب وتنفيذها وتقييمها لأعضاء هيئة التدريس.
- 2- تقصي الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وفق خطة دورية مستمرة تشمل كل جوانب ذات العلاقة بأدوار أعضاء هيئة التدريس وبما يحقق الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم الجامعي.
- 3- عقد دورات تدريبية -بداية الخدمة وأثناءها- تلبي الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والتي خلص إليها البحث الحالي، حتى يتمكنوا من أداء مهامهم وأدوارهم بالصورة المناسبة.
- 4- إعداد خارطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي في ضوء قائمة الإحتياجات التدريبية التي خرج بها البحث الحالي، وتوفير متطلبات تنفيذها.
- 5- تصميم أدوات مناسبة لمتابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الإحتياجات التدريبية التي خرج بها البحث الحالي، للاستفادة منها في:
 - التعرف على نتائج عمليات التدريب للبرامج التدريبية التي تقيمها الجامعة، والعمل على تطويرها.
 - تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في واقع العمل الميداني، ورصد الملاحظات وعمل التغذية الراجعة المناسبة وفقاً لنتائج التقييم.

- 6- توفير حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، تتيح لهم إكتساب كثير من المعارف والمهارات والاتجاهات بأنفسهم عن طريق التدرب الذاتي وفيما بينهم.
- 7- إقامة الندوات وورش العمل المختلفة ذات الصلة بالتنمية المهنية، لتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة وفي إطار كل كلية.

ثالثاً: المقترحات:

- 1) إجراء دراسة تقييمية حول جدوى برامج التدريب الحالية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- 2) إجراء دراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية تشمل غالبية أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات.
- 3) إجراء دراسة للتعرف على الفروق الاحصائية بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات: نوع الكلية، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة التدريسية.

المراجع :

- إبراهيم، محمد عبدالرزاق (2003م): "منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
 - اسكندر، كمال يوسف (صيف - 2000): "تكنولوجيا التعليم وإعداد المعلم بكليات التربية، الوقع والمأمول"، المؤتمر العلمي السابع للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم "منظومة تكنولوجيا التعليم في المدارس والجامعات : الواقع والمأمول- في الفترة (26-27 أبريل 2000)", مجلة "تكنولوجيا التعليم"، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، الجزء الثاني، المجلد العاشر، الكتاب الثالث.
 - توفيق، عبدالرحيم (2002م): العملية التدريسية، مركز الخبرات المهنية للإدارة(أبيك)، ط2، القاهرة: في (نجاح عبدالرحيم محمد، سارة عبدالرحيم الحمادي، 2010م).
 - الثبيتي، عوض (1413هـ) برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى، السنة (5) العدد (7).
 - حداد، محمد بشير (1416هـ): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا (رسالة دكتوراه) غير منشورة، جامعة عين شمس.
 - حسن، محمد عبدالغني (2003م): دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية - مصر.
 - الحكيمي، علي بن صديق و وآخرون، (1424هـ): اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي في مدينة جازان خلال الفترة من 1- 1424/1/3هـ، في:
- <http://informatics.gov.sa/ebook/modules.php?name=Downloads&op=viewdownload&cid=7>
- خميس، محمد عطية (2003م): "عمليات تكنولوجيا التعليم"، مكتبة دار الكلمة، القاهرة.
 - الدباسي، صالح بن مبارك (1999م): وقفة على التعليم العالي في ظل تكنولوجيا التعليم والتنمية، مجلة: "تكنولوجيا التعليم" - الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، المجلد التاسع- الكتاب الرابع، خريف 1999، ص (335-360).
 - الدباسي، صالح(1412هـ): "البحث العلمي مقومات ومعوقات"، مجلة الإمامة، العدد 1202.
 - الدرة، عبدالباري (1991م): التدريب مفهومه ومدخل نظامي له، رسالة المعلم - (العدد 1، 2) - مجلد 32.
 - درة، عبدالباري (1991م): تحديد الاحتياجات التدريبية : إطار نظري ومقترحات للتطوير، رسالة المعلم، 2 بديل للعدد (1، 2).

- دياب، إسماعيل محمد والبنا، عادل السعيد(2001م): تقويم جودة الأداء الجامعي (بناء نموذج رياضي وتطبيقي علي بعض كليات جامعات الإسكندرية والمنصورة وأسيوط المكتبة المصرية – الإسكندرية).
- ربيع، فلاح (2010م): التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم (1-2)، في:
<http://www.ahmedasr.com/vb/showthread.php?t=3015>
- الرفاعي، طاهرة (2008م): المشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن وأثرها على مخرجات التعليم العالي، كتاب الأبحاث المقدمة في المؤتمر الثاني للتعليم العالي "مخرجات التعليم العالي وسوق العمل"، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية، صنعاء 12-13 مارس 2008م.
- سعيد، ردمان محمد و عالم، توفيق علي (2008م): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد الأول - 2008م، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، ص (160-188)، والمشار على الانترنت في الموقع: http://www.ust.edu/uaqe/count2008_1.php أو:
<http://www.ust.edu/uaqe/count/2008/1/6.pdf>
- السلمي، علي و ساطع، ساطع (1984م): تحديد الاحتياجات التدريبية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان.
- شريف، غانم سعيد و سلطان، حنان عيسى- (1403هـ): الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، دار العلوم للطباعة والنشر - الرياض، الطبعة الأولى.
- صالح، ماهر محمد (يناير 2004): الحاجات التدريبية لمعلمات مراكز التأهيل المجتمعي في محافظة أربد، مجلة كلية التربية، كلية التربية- جامعة أسيوط - مصر - مج (120) - ع (1) - يناير 2004 م.
- طعيمة، رشدي أحمد (1999م): المعلم (كفاياته، إعداد، تدريسه)، القاهرة، دار الفكر التربوي.
- عالم، توفيق علي (2008م): تقنيات التعليم، الجزء الأول: المفهوم والأهمية والتوظيف، مكتبة المتفوق - صنعاء- اليمن.
- عالم، توفيق علي (2009م): تقنيات التعليم، الجزء الثاني: التعليم الالكتروني ومعايير جودة الأداء، مكتبة المتفوق - صنعاء- اليمن.
- عبدالعظيم، حمدي (2008م): المنهج العلمي لإدارة الجودة الشاملة، الدار الجامعية- الإسكندرية.

- عبود، محمدي علوان و إبراهيم، ماجدة (2005م): الممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس في الجامعة في ضوء أسسنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، مجلة علوم إنسانية: السنة الثانية، العدد 22، يونيو 2005م. في: <http://www.uluminsania.com/>
- العبودي، محسن (1990م): اثر العلمية التدريبية في إعداد القائد الإداري، الإدارة-18، (1-4).
- علي، محمد السيد (2002م): تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عليات، محمد عليان (1991م): الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة، ط1، دار الحواجا للنشر والتوزيع - عمان.
- عمار، بن عيشي (2009م): مدى فاعلية التدريب في تحقيق الجودة الشاملة، مجلة علوم إنسانية، السنة السادسة، العدد 40- شتاء 2009م، في: <http://www.ulum.nl/d166.html>
- العمار، فوزية قاسم (2000م): الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات الصفين السابع والثامن بأمانة العاصمة صنعاء- في مجال بناء اختبارات التحصيل، رسالة الماجستير غير منشورة- كلية التربية- جامعة صنعاء.
- عيد، محمد عبدالعزيز (1997م): "اتجاهات تطوير التعليم العالي" في (تطوير التعليم العالي في مصر- من اجل التنمية ومواجحة مشكلة البطالة)، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم 108، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ص 15.
- فخرو، حسن (بدون تاريخ): "ماذا بعد النفط... وماذا قبل النفط"، سلسلة التنمية، قبرص، دار لمون للنشر.
- الكبيسي، عبدالله و قمبر، محمود (1991م): "دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع"، المؤتمر الإقليمي العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية، قطر، 26- 30 أكتوبر 1991م.
- محمد، نجاح عبدالرحيم والحمادي، سارة عبدالرحيم (2010م): الاحتياجات التدريبية لمربيات رياض الأطفال (من وجهة نظر المربيات والمديرات)، مجلة: "بحوث ودراسات تربوية"، مركز التأهيل والتطوير التربوي، جامعة تعز- الجمهورية اليمنية، العدد السادس- مارس 2010م.
- مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة صنعاء (2007م): "دليل تقويم البرامج الدراسية وتطويرها في كليات جامعة صنعاء"، إصدار مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة صنعاء- الجمهورية اليمنية.
- النبوي، أمين (1995م): "إدارة الجودة الشاملة مدخل لفعالية إدارة التغيير التربوي على المستوى المدرسي بجمهورية مصر العربية"، المؤتمر السنوي الثالث للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة

التعليمية (إرادة التغيير في التربية وإدارته في الوطن العربي)، 21-23 يناير، ص 313. في: () ،
2003م، 15).

- هلال، محمد عبدالغني حسن (2005م): مهارات إدارة الجودة الشاملة في التعليم والتدريب- ط3،
مركز تطوير الإدارة والتنمية، مصر.

- وزارة التربية والتعليم – مصر(2003م): "التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم في القرن 21- الأبعاد
الكاملة للثورة التكنولوجية لتطوير التعليم في مصر، سلسلة كتب التعليم بالتكنولوجيا، مركز التطوير
التكنولوجي، أكتوبر 1995/، ص 101-102. في: (محمد عبدالرزاق إبراهيم، 2003م، 14).

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي- اليمن(2006م): الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي في
الجمهورية اليمنية وخطة العمل المستقبلية(2006-2010)، مشروع تطوير التعليم العالي:

WWW.HEPYEMEN.ORG

- اليونسكو(1998م): التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، خلال الفترة من
(9-5) أكتوبر.

- Kaufman, Roger(1979): Needs Assessments: concept and Application.
- Robinson ,K.R.A(1985): Hand Book of Training management' London
,koger.
- Slaughter ,s.f.(1988): Experienced new teacher: who are they and what
support do they need ? (ED.D. Dissertation University of Maryland
(1988) Dissertation Abstract International, 4,(8).