

العنوان:	الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود
المصدر:	مجلة العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود - السعودية
المؤلف الرئيسي:	السديري، محمد بن أحمد
مؤلفين آخرين:	آل الشيخ، أحمد بن عبدالعزيز، إسماعيل، عماد عبدالجواد، متولي، أحمد سيد محمد، أبو هاشم، السيد محمد (م. مشارك)
المجلد/العدد:	مج 25، ع 1
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	فبراير
الصفحات:	43 - 68
رقم MD:	429346
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	ACI, EduSearch
مواضيع:	إدارة الوقت، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات السعودية، الاحتياجات التدريبية، طرق التدريس، تطوير المناهج، نشر البحوث، المواقع التعليمية، الانترنت
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/429346

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود

محمد بن أحمد السديري⁽¹⁾، وأحمد بن عبد العزيز آل الشيخ⁽²⁾، وأحمد سيد محمد متولي⁽³⁾، وعما د عبد الجواد إسماعيل⁽⁴⁾، والسيد محمد أبو هاشم⁽⁵⁾

جامعة الملك سعود

(قدم للنشر في 01/11/1431هـ؛ وقبل للنشر في 27/11/1432هـ)

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتكونت عينة الدراسة من (343) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (152 من الذكور و 191 من الإناث)، وُزعت عليهم استبانة الاحتياجات التدريبية في المجالات: التدريسية، والشخصية، والبحثية، والتقنية، والقيادية والإدارية. وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار «ت» لتحليل البيانات. وأظهرت النتائج أنه: توجد احتياجات تدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة. وكانت أبرز احتياجاتهم التدريبية من المهارات التدريسية هي: تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج. ومن المهارات الشخصية: إدارة الوقت واستشارته بكفاءة وفاعلية، واستخدام مهارات الإقناع. وفي المهارات البحثية: نشر البحوث في المجلات العلمية، وفتيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية. ومن المهارات التقنية: تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت، وتطبيق المعايير المستخدمة في التعليم الإلكتروني. ومن المهارات القيادية والإدارية: إعداد الخطط الاستراتيجية، وإدارة ضغوط العمل.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الملك سعود.

Training Needs for Faculty Members at King Saud University

Mohammed A. Al-Sudairy⁽¹⁾, Ahmed A. Alshekh⁽²⁾, Ahmed S. Metwally⁽³⁾, Emad A. Ismail⁽⁴⁾, and El Sayed M. Abu Hashem⁽⁵⁾

King Saud University

(Received 09/10/2010; accepted 25/11/2011)

Abstract: The current study aimed at assessing the training needs for faculty members at King Saud University at five specific categories of skills including: teaching, personal, research, IT and management and leadership skills. The descriptive survey approach was used in the current study. To collect the data, a questionnaire was compiled to include the most common skills in the five categories listed above. The studied community sample consisted of (343) individual; including (152) male and (191) female faculty members representing both humanities and science colleges. Statistical analyses included using percentages, frequency, means, and T-test. Results of the study showed that: Both male and female faculties at King Saud University had similar training needs in the five categories of skills. The most needed teaching skills by the male and female faculties were planning for teaching according to quality standards and applying scientific approaches in developing curricula. The most needed personal skills by the male and female faculties were effective and efficient time management and use of persuasive skills. The most needed research skills by the male and female faculties were publishing papers in scientific journals and technicalities of presenting research in international conferences. The most needed IT skills by the male and female faculties were designing educational websites on the internet and applying e-learning standards. The most needed managerial and administrative skills by the male and female faculties were strategic planning and managing work stress.

Key Words: Training Needs, Faculty Members, King Saud University

(1) Associate Professor, Department of Management Information Systems,
College of Business Administration at the University of King Saud
Riyadh, Saudi Arabia, p.o box: (2459) Postal Code: (11451)

(1) أستاذ مشارك بقسم نظم المعلومات الإدارية، كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود
الرياض، السعودية، ص. ب. (2459) الرمز (11451)

البريد الإلكتروني: mas@ksu.edu.sa

(2) Assistant Professor, Department of Management, College of Business
Administration at King Saud University

(2) أستاذ مساعد بقسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود

(3) Assistant Professor Deanship of skills development at King Saud
University

(3) أستاذ مساعد بعمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود

(4) Associate Professor Deanship of skills development at King Saud
University

(4) أستاذ مشارك بعمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود

(5) Professor, Department of Psychology, Faculty of Education, King Saud
University

(5) أستاذ بقسم علم النفس، كلية التربية بجامعة الملك سعود

مقدمة:

(Bazdar, 2002; Bashi, 2003).

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه التدريب السليم الذي يهدف إلى تحقيق الكفاية وحسن الأداء. وفي ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية وحدها ينبغي تصميم البرنامج التدريبي. فدراسة تحديد الاحتياجات توفر معلومات أساسية تساهم في وضع الخطط، وتقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب، وتساعد على تصميم برامج تدريبية موجهة للنتائج، وتؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل، وسد الفجوة بين الأداء الحالي للعاملين والأداء المأمول، وتحديد الأولويات في مجال التدريب (الكرخي، 2006؛ Beaudoin, 2004). (Andy's, 1999).

والاحتياجات التدريبية لا تُعدُّ أمرًا ثابتًا يتم قياسه وتحديدده مرة واحدة في أي منظمة، بل هو مفهوم ديناميكي، يتغير بتغير خبرات أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم، ويتأثر بالمتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية التي تؤثر على المؤسسة التعليمية؛ ولهذا يجب تحديد الاحتياجات التدريبية في أي مؤسسة بشكل دوري؛ حتى تتواءم كفاءة التدريب مع متغيرات العصر ومتطلباته، وما يحمله من مستجدات (الذيابى، 2006). وهذا يستدعي مواكبة أعضاء هيئة التدريس لمثل هذا التطور من خلال البرامج التدريبية المناسبة التي تؤهلهم

بالرغم من الاهتمام المتزايد بتطوير التعليم العالي عالميًا ومحليًا، إلا أن الحرص على تطوير أداء الأستاذ الجامعي لم يلق ما يستحقه من الاهتمام مع أنه العنصر الرئيس في العملية التعليمية، وقد بادرت الكثير من الجامعات بتأسيس وحدات ملحقه بمؤسسات التعليم العالي هدفها تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في هذه المؤسسات، وتدريبهم أثناء الخدمة ورفع مهاراتهم، وتنمية معارفهم، بما يتواءم مع متغيرات العصر (Hiten, 2003).

وقد حدد البيشي (2009) كفاءات التدريب في: تحديد الاحتياجات، وتصميم البرامج، وإعداد الحقائق، وتنفيذ التدريب، وطرقه، ووسائله، وعليه فإن الحاجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تُكوِّن العملية التدريبية، فعدم قياس الحاجات التدريبية بأسلوب علمي وعدم تحديدها بدقة ومهارة ودراية يهدد الأساس الأول والركيزة الأولى التي يبنى عليها أي برنامج تدريبي (الطعاني، 2009). وإن غياب عنصر التخطيط في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم تطبيق الأساليب العلمية عند تحديد هذه الاحتياجات يُعدُّ من المشكلات التي تواجه العديد من المنظمات (الفوطه، 2002؛ والسبيعي، 2000؛ Malayeri, 2004; Fathi, 2008; Bahrani etall, 2012;

لذلك. (Groccia etall, 2012).

وقد ركزت بعض الدراسات على الاحتياجات التدريسية التربوية لأعضاء هيئة التدريس كدراسة (السيبي، 2009؛ القرني، 2004؛ الغامدي، 2003). وركزت دراسات أخرى على جانب التطوير الإداري لعضو هيئة التدريس بجانب الاحتياجات التدريسية التربوية كدراسة (آل زاهر، 2004؛ الحارثي، 1992)، كما أشارت بعض الدراسات إلى ضرورة التركيز على الجانب الشخصي بالإضافة للجوانب التربوية لعضو هيئة التدريس كدراسة (السر، 2008؛ علي، 2004؛ البكر، 2001). وركزت دراسات أخرى على الكفايات التكنولوجية كدراسة (النجار، 2009؛ الشهري، 2004؛ آل زاهر، 2004).

وأكدت دراسة زكري، وغنايم (1991) على أهمية التأهيل التربوي لمدرسي الجامعة، ومدى إدراك أفراد العينة للدور الذي يقوم به المدرس المؤهل تربوياً في الجامعة، وتحقيقه للأهداف الموكلة إليه بخلاف نظيره غير المؤهل تربوياً.

وأوضحت دراسة الحارثي (1992) أن الاحتياجات والمقاصد التطويرية المشتركة بين الأساتذة والجامعة تقع ضمن أربعة عناصر رئيسة، هي: تطوير التخصص، وتطوير أساليب التدريس، وتطوير المناهج، وتطوير العمل الإداري.

وهدف دراسة الثبتي (1996) إلى كشف أهمية التدريس الجامعي كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، وأن لها تأثيرها الواضح على الجوانب المعرفية والفكرية والاجتماعية لطلاب الجامعة، وكذلك التأكيد على خصائص التدريس الجامعي الفعال، وتحليل الواقع الحالي لمفهوم التدريس وأدبياته وأهمية وظيفة التدريس بالجامعة.

وقد بينت دراسة البكر (2001) ضعف النمو العلمي والمهني لعضوات هيئة التدريس حيث لا تتجاوز معرفة قليلة عن توصيف المقررات التي سوف يقمن بتدريسها، وأوضحت الدراسة حاجة عضوات هيئة التدريس للتدريب في العديد من المجالات المرتبطة بالتعليم الجامعي، وأوصت بالتركيز على ثلاثة أنواع من التدريب، وهي: العلمي، والمهني، والشخصي، مع التركيز على مهارات الاتصال، والعمل كفريق لتحقيق أهداف المؤسسة وتخفيف صراعات العمل.

وبحث الغامدي (2003) الاحتياجات التدريسية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالملكة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ومعرفة أثر كل من الجنسية، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والقسم الدراسي، والخبرة في مجال التعليم الجامعي، وحصول المتدرب على تدريب سابق أم لا فيما يتعلق بتحديداهم لأهمية احتياجاتهم التدريسية. وبينت

إلى مجموعة من النتائج، أهمها: ترتيب محاور الدراسة من حيث أولوية الاحتياجات التدريبية تنازلياً وفقاً للترتيب الآتي: الأكاديمي التخصصي، والثقافي، والمهني التربوي، أما مجالات المحور الأول فقد رُتبت تنازلياً كآلاتي: التخطيط للتدريس، وتقويم التدريس، وتنفيذ التدريس. وتوصلت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية، حيث بلغ عددها (17) حاجة في المحور المهني التربوي، و(30) حاجة في المحور التخصصي الأكاديمي، و(11) حاجة في المحور الثقافي، وقد حصلت جميع محاور الدراسة على أوزان نسبية متدنية من حيث مراعاة برامج التدريب للاحتياجات التدريبية.

وتناولت دراسة آل زاهر (2004) الإجابة عن عدة تساؤلات حول الإطار المفهومي لتطوير أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي وتنميتهم، والأسباب التي تستدعي هذا التطوير، والجهود العالمية التي تعطي اهتماماً لتطوير أعضاء هيئة التدريس، والبرنامج المقترح لتطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي السعودية من خلال التركيز على المحاور التي يتوقع أنها ستلبي حاجات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لأدوارهم العلمية والمهنية، وهذه المحاور هي: تطوير التدريس، وتطوير المناهج والبرامج الدراسية، وتطوير الخبرات البحثية،

الدراسة أن مجالات الدراسة ومدى أهميتها قد رُتبت تنازلياً لدى أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: (أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، وفهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها، وطرائق التدريس في التعليم الجامعي، وخصائص الأستاذ والطالب الجامعيين، وتكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، وتقويم نتائج التعليم الجامعي). وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية باختلاف الجنسية أو حصول عضو هيئة التدريس على تدريب تربوي سابق أم لا. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر باختلاف المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والقسم الدراسي، والخبرة العملية في التدريس الجامعي.

وهدفت دراسة الهشامي (2003) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية، والتعرف على مدى مراعاة برامج التدريب لهذه الاحتياجات، وتقديم تصور مقترح لتدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء الاحتياجات التدريبية. وتم اختيار الاستبانة كأداة للدراسة، وجاءت مكونة من جانبين: أحدهما لقياس مدى الحاجة للتدريب، والآخر: لقياس مدى مراعاة برامج التدريب لهذه الاحتياجات، وتوصلت الدراسة

وهدفت دراسة الحكمي (2004) إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف، والتعرف على المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المطلوبة لمعلمهم، وأشارت النتائج إلى أن الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب تتمحور حول ست كفاءات رئيسية هي: (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتعزيز). وتوصلت إلى وجود فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم تكشف عن فروق بين نوعي الكليات. وعدم وجود فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير في الجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

وتناول الغزيوات (2005) كفايات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، الذين يدرسون طلبة الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في

وتقنية المعلومات الإلكترونية، وتطوير الممارسات الإدارية والقيادية، مع اقتراح عدد من البرامج التدريبية تحت كل محور.

وقدم الحولي (2004) تصور لتحسين «جودة التعليم الجامعي الفلسطيني» عرض فيه المستوى المتواضع لأداء أعضاء هيئة التدريس، وانخفاض مستوى الجودة، والحاجة الضرورية لرفع مستوى أعضاء هيئة التدريس. واقترح تنفيذ دورة تدريبية لرفع مهارات التدريس بالجامعة، تشمل موضوعات: التعليم الجامعي «المفهوم والتحديات والفلسفة، والإرشاد الأكاديمي، وعلم نفس الشباب» والمرحلة الجامعية، وطرق وأساليب التدريس في الجامعة، والتقويم في الجامعة، والتقنيات التعليمية.

وناقش علي (2004) تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي مؤكداً على الوظائف، والخصائص، والإعداد والتكوين لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وأن عضو هيئة التدريس الكفاء في مؤسسات التعليم العالي له سمات شخصية، وكفايات تدريسية ومهنية مميزة، وله اهتمامات اجتماعية وثقافية واضحة، وأن أحد الأسباب الرئيسة لعدم كفاءة عضو هيئة التدريس هي عدم إعداده للتدريس، وأكد على ضرورة التدريب أثناء الخدمة كوسيلة لتطوير هذه الكفايات.

كلية العلوم التربوية. وأظهرت النتائج أن طلبه الدراسات الاجتماعية غير راضين عن استخدام أعضاء الهيئة التدريسية لطرق التقويم والتدريس التقليدية، والتعامل غير الإنساني، والتعصب في الرأي من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأوصت باستخدام طرق التدريس الحديثة والتقويم المستمر، بحيث تكون مناسبة لمستويات الطلبة وميولهم واتجاهاتهم وكذلك التعامل الإنساني مع الطلبة وتنمية العلاقات بين شخصية معهم.

وهدف دراسة غنيم (2005) التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لدى المعلمين من حيث: الكفايات الشخصية، وكفايات العلاقة مع الزملاء والإدارة المدرسية، وكفايات العلاقة مع الطلاب، وكفايات التدريس، وكفايات التقويم، وكفايات التحسين المستمر، وأظهرت النتائج أن الكفايات المهنية تتوافر لدى المعلمين بدرجة متوسطة، وأن هناك اتفاقاً بين المديرين والمعلمين على أن أكثر الكفايات توافراً لدى المعلمين هي كفايات العلاقة مع الزملاء، وأقلها هي كفايات التحسين المستمر.

وتناول السبيعي (2006) أساليب التدريس التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، واختلافها باختلاف متغيرات الدراسة، وتحديد العوامل المؤثرة التي تؤدي إلى زيادة فاعلية استخدام الأساليب

التدريسية المتنوعة، والتعرف على أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. وأظهرت النتائج أن أكثر الأساليب التدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود هي: أسلوب المحاضرة (الإلقاء) باستخدام السبورة، وأسلوب المحاضرة (النقاش)، وأسلوب الحوار والمناقشة، وأقلها: أسلوب الرحلات الميدانية، وأسلوب التعليم المبرمج، وأسلوب المحاضرة العرض التوضيحي. ولم تكشف الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية من أساليب التدريس التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تعزى إلى اختلاف الكلية، أو اختلاف الخبرة التدريسية، أو اختلاف الدرجة العلمية. وأن أكثر العوامل المؤدية إلى فاعلية استخدام الأساليب التدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة هي: المهارات التدريسية، ويقصد بها تمكن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية، ومدى إلمامه بالمقرر والموضوع الذي يدرسه، والقدرة على التعامل مع الطلاب باحترام، والالتزام بالموضوعية، والصدق، والعدل مع الطلاب.

وهدف دراسة أحمد (2006) إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي

لبرامج تدريبية في مجال التطوير الذاتي، في حين جاء المجال الإداري في المرتبة الثانية، ثم جاء في الأخير المجال المهني تلبيةً للاحتياجات الوظيفية الملحة. وأظهرت النتائج أن ترتيب الأولويات في التدريب من حيث المجالات قد اختلف لدى فرع الطالبات (إناث) حيث جاء المجال المهني سابقاً للمجال الإداري، بعكس بقية المتغيرات. وقد تساوى أعضاء هيئة التدريس والموظفون من حيث أهمية المجالات التدريبية، ولم تتأثر درجة الحاجة للتدريب بمتغير سنوات الخدمة.

وهدفت دراسة السر (2008) إلى تقويم مهارات التدريس الجامعي، وأظهرت النتائج أن متوسطات التقديرات التقويمية لإجمالي المهارات، ولمهارات التخطيط ومهارات الاتصال والتواصل وصلت مستوى الجودة، غير أن متوسط تقديراتهم لمهارات تنفيذ التدريس، ولمهارات التقويم وتعلم الطلبة لم يبلغ مستوى الجودة، ووجدت دلالة لمتغير المؤهل في تقديرات الأساتذة التقويمية لجودة مهارات التدريس في حالة الجانبين الثاني والرابع وإجمالي الجوانب، بينما لم توجد دلالة لمتغيري الخبرة والكلية.

واقترح النجار (2009) برنامجاً لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وكشفت الدراسة أن إلمام أعضاء هيئة التدريس

لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن. وأظهرت النتائج أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. وأظهر أفراد عينة الدراسة موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح. ووجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة في البرنامج ومدته.

وتناول المصري (2007) الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى (التعليمية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى تقييم سلبي للدور التنموي لوظائف الجامعة، لاسيما الوظيفة التعليمية التي لم يصل مستواها إلى الحد الأدنى المطلوب وهو (60٪)، وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية للهيئة التدريسية حول استخدام التقنيات المعاصرة في مجال التعلم والتعليم، بما يساهم في تعزيز الدور التنموي لعملهم في الجامعة وخارجها، مع التركيز على وظيفة التعليم بحكم تدني نسبتها المثوية.

وهدفت دراسة الحروي (2007) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة العلوم والتكنولوجيا، وتوصلت الدراسة إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس والموظفين

جامعات دول مجلس التعاون، وأن أساليب التدريس الفعالة الأقل شيوعاً هي أسلوب التعليم المبرمج، والأسلوب الحقلي، وأسلوب التدريس المعتمد على خرائط المفاهيم، وأسلوب التدريس المعتمد على التعلم التعاوني، وأسلوب التدريس العملي (التجريبي). وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات دول مجلس التعاون في درجة ممارسة أساليب التدريس الفعالة، وكذلك في اتجاهاتهم نحو ممارستها تعزى إلى اختلاف نوع الكلية، أو الخبرة التدريسية، أو الدرجة العلمية.

وتناول جان (2009) كفايات تدريس عضو هيئة التدريس في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية، وأظهرت النتائج أن طالبات الدراسات العليا غير راضيات عن استخدام عضوات الهيئة التعليمية لطرق التقويم والتدريس التقليدية والتعامل غير الإنساني. وبناء على هذه النتائج أوصت الباحثة بضرورة اهتمام عضوات هيئة التدريس بإعادة تطوير إمكانياتهن التدريسية لهذه المرحلة وذلك بحضور دورات عمادة تطوير التعليم الجامعي، والجودة، ومحاولة تطبيق أهداف برامج التطوير الحديثة في ممارستهن للمهنة.

يتضح مما سبق أن نتائج الدراسات السابقة تؤكد على أهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس، وخصائص

بمستحدثات تكنولوجيا التعليم يقل عن حد الكفاية (75 ٪)، وأظهرت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلمام تعزى لمتغير الكلية والخبرة في الحاسوب والإنترنت، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي، وأن عينة الدراسة بحاجة إلى التدريب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم بدرجة مرتفعة على محور: الأجهزة التعليمية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية، وعروض الوسائط المتعددة، وتكنولوجيا البيئة التعليمية، وبدرجة متوسطة على محور تكنولوجيا مؤتمرات التعلم عن بعد، وأن (70 ٪) من العينة يفضلون أسلوب البيان العملي في مجموعات كبيرة للتدرب على المستحدثات، وقد اقترحت الدراسة برنامجاً لتدريب أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

وهدف دراسة السبيعي (2009) إلى التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأساليب التدريس الفعالة، واتجاهاتهم نحو ممارستها، وتحديد متطلبات استخدامها في بعض جامعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، وأظهرت النتائج أن أسلوب المناقشة والحوار، وأسلوب التدريس المعتمد على التقنيات التعليمية من أكثر أساليب التدريس الفعالة شيوعاً التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في بعض

التعليمية. وبالنسبة لعضوات هيئة التدريس كان التركيز أكثر على التطوير العلمي، والمهني والشخصي مع التركيز على مهارات الاتصال، وجاء المجال المهني قبل المجال الإداري.

وكشفت الدراسات أن الطلاب والطالبات (سواء في مستوى البكالوريوس أو الدراسات العليا) غير راضين عن استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق التقويم والتدريس التقليدية والتعامل غير الإنساني، وأظهرت وجود فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية. وتوصلت الدراسات إلى وجود فروق في الاحتياجات التدريبية باختلاف المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والقسم الدراسي، والخبرة العملية في التدريس الجامعي. يتضح مما سبق أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية قبل البدء في تنفيذ البرامج التدريبية المؤهلة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالأعمال المختلفة المنوطة بهم وتحقيق الكفايات المهنية الضرورية للقيام بعملهم.

لذا هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى جامعة الملك سعود من وجهة نظرهم، وبحث أولويات هذه الاحتياجات في ضوء بعض المتغيرات.

التدريس الجامعي الفعال، وتقييم سلبي للدور التنموي لوظائف الجامعة، لاسيما الوظيفة التعليمية التي لم يصل مستواها إلى الحد الأدنى المطلوب وأن أحد الأسباب الرئيسة لعدم كفاءة عضو هيئة التدريس هي عدم إعداده للتدريس، وأكدت على ضرورة التدريب أثناء الخدمة كوسيلة لتطوير هذه الكفايات، وأن إلمام أعضاء هيئة التدريس بمستحدثات تكنولوجيا التعليم يقلل عن حد الكفاية.

وأشارت الدراسات كذلك إلى أن أكثر أساليب التدريس الفعالة شيوعاً والتي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات دول مجلس التعاون، وجامعة الملك سعود، هي أسلوب المحاضرة (الإلقاء)، وأسلوب المناقشة والحوار، وأسلوب التدريس المعتمد على التقنيات التعليمية.

وأن مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس شملت: أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، وفهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها، وخصائص الأستاذ والطالب الجامعيين، وتطوير التدريس (التخطيط للتدريس وأساليب التدريس في الجامعة، وتقويم التدريس، وتنفيذ التدريس)، وتطوير المناهج والبرامج الدراسية، وتطوير الخبرات البحثية، وتقنية المعلومات الإلكترونية، وتطوير الممارسات الإدارية والقيادية، والتقويم في الجامعة، والتقنيات

- ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. وسوف تشكل نتائج هذه الدراسة الأساس الذي يقوم عليه تصميم برامج تدريبية ملبية لهذه الاحتياجات.
- مشكلة الدراسة:
- مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس الآتي:
- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟
- ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:
- 1 - ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في مجال المهارات التدريسية؟
- 2 - ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في مجال المهارات التقنية؟
- 3 - ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في مجال المهارات البحثية؟
- 4 - ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في مجال المهارات القيادية؟
- 5 - ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في مجال المهارات الشخصية؟
- 6 - هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود ترجع إلى الجنس (ذكور - إناث)؟
- أهمية الدراسة:
- تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وهذه الفئة تعد الركيزة الأساسية لتطوير العملية التعليمية، وتحديد احتياجاتها التدريبية يساهم في تقديم برامج تدريبية تناسبهم. إضافة إلى هذا فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل في الآتي:
- 1 - تركز على تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهجية علمية منظمة.
- 2 - تساهم في تطوير العملية التعليمية بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 3 - تساهم في تقديم برامج تدريبية تناسب مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس.
- 4 - تساهم في اتخاذ قرارات دقيقة تلبي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- أهداف الدراسة:
- هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية (التدريسية - والتقنية - والبحثية - والقيادية -

والشخصية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في ضوء بعض المتغيرات.
محددات الدراسة:

4 - تحليل النتائج ومناقشتها، بهدف التوصل إلى توصيات ومقترحات تساهم في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

مصطلحات الدراسة:

«عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية

الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسن أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة» (أبو النصر، 2009، 20).

الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة ما أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

وتُعرَّف من الناحية الأكاديمية بأنها: مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات المعلمين، وخبراتهم، ومعارفهم، ورفع كفاياتهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكهم، بناءً على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل. أوهي: نقص في المعلومات، والمهارات، والاتجاهات، تعرقل سير العمل، وسير السياسة العامة للأجهزة. وهي أيضاً: مجموعة التغيرات التي يشعر المعلم بحاجته إليها، لكي تساعد على أداء

1 - اقتصرَت الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

2 - اقتصرَت الدراسة على بعض المجالات مثل: مجال المهارات التدريسية، والمهارات التقنية، والمهارات البحثية، والمهارات القيادية، والمهارات الشخصية.

3 - طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1430 / 1431 هـ.

خطوات الدراسة:

1 - مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية، خاصة ما يتعلق بالتدريس الجامعي.

2 - تحليل محتوى الكتابات حول تحديد الاحتياجات في مجال المهارات الخمسة التي تركز عليها هذه الدراسة، وقد تم صياغة هذه المهارات بعبارة محددة يتم عرضها على مجموعة من أساتذة الجامعة لإبداء الرأي حولها لتخرج في النهاية في صورة استبانة، تم التحقق من صدقها وثباتها.

3 - تطبيق الاستبانة على عينة من الأساتذة، ثم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS .

عمله على الوجه المطلوب (دليل المشرف التربوي). (3444) في حين تشكل عدد الإناث (1705)⁽¹⁾.

وتحدد الدراسة الحالية احتياجات أعضاء هيئة

التدريس في جامعة الملك سعود في المجالات الآتية:

المهارات التدريسية، والمهارات التقنية، والمهارات البحثية، والمهارات القيادية، والمهارات الشخصية.

أعضاء هيئة التدريس:

هم الأعضاء الذين يمارسون العملية التعليمية والأكاديمية في التخصصات العلمية المختلفة والحاصلين على درجة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد في جامعة الملك سعود.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج العلمي الذي يتلاءم مع هذه الدراسة التي تستهدف تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود أثناء الخدمة، وعليه فقد تم استخدام أسلوب المسح باستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تحليل المهمة لتحديد الاحتياجات في المجالات الخمسة للمهارات التي احتوتها الاستبانة، وبناء أداة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

جميع أعضاء هيئة التدريس (ذكور وإناث) في جامعة الملك سعود في العام الجامعي (1431-1432 هـ) وعددهم (5149) مجموع الذكور منهم

عينة الدراسة:

تم توزيع (500) استبانة على أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالطريقة العشوائية البسيطة بواقع (300) استبانة للذكور، (200) للإناث، وقد توزعت العينة على جميع الكليات التابعة للجامعة. وجاء مجموع الاستجابات النهائية على الاستبيانات (343) بنسبة (69٪) من العدد الكلي وبواقع (156) من الذكور (45.5٪)، و(187) من الإناث (54.5٪).

أدوات الدراسة:

تم تصميم استبانة لجمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق وثبات الأداة بالطرق الآتية:

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المحكمين عرضت الصورة الأولية للاستبانة المكونة من (80) عبارة على (10) محكمين من الأساتذة والأساتذة المشاركين بمختلف التخصصات في جامعة الملك سعود، وطلب منهم تحديد: هل العبارة تمثل حاجة تدريبية، وانتهاء العبارة إلى

(1) التقرير الإحصائي السنوي في جامعة الملك سعود لعام

يؤكد تمتع جميع البنود بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي. كما انحصرت جميع معاملات ارتباط المحاور ببعضها بين (0.539-0.891) وهذا يحقق مؤشراً آخر من مؤشرات الاتساق الداخلي المرتفع.

3- الثبات:

باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمعرفة درجة ثبات الاستبانة، كان معامل الثبات (0.99) للاستبانة ككل. وهذا يحقق تمتع الاستبانة بجميع بنودها ومحاورها بدرجة مرتفعة من الثبات، وأنها صالحة للتطبيق على العينة النهائية.

الأساليب الإحصائية:

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS17 من خلال الاختبارات الإحصائية الآتية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار «ت» T test، وتحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA، واختبار شيفيه Scheffe.

نتائج الدراسة:

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة والذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود المتعلقة بالمهارات التدريسية؟ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (1):

الحاجات الفرعية التي تنتمي إليها أو أنها لا تنتمي إليها، وما مدى وضوحها، وإضافة ما يروونه من تعديلات، وقد استفاد فريق البحث من آراء هؤلاء المحكمين في إعادة صياغة بعض العبارات، وأسفر صدق المحكمين عن حذف (10) عبارات، وأصبحت الاستبانة في شكلها النهائي مكونة من (70) عبارة موزعة على خمس محاور، وهي:

- الأول: مهارات التدريس، واشتملت على (31) فقرة.

- الثاني: المهارات الشخصية، واشتملت على (6) فقرات.

- الثالث: المهارات البحثية، واشتملت على (11) فقرة.

- الرابع: المهارات التقنية، واشتملت على (9) فقرات.

- الخامس: المهارات القيادية والإدارية، واشتملت على (13) فقرة.

وتتم الإجابة على الفقرات بالاستجابات الآتية: (كبيرة جداً=5، كبيرة=4، متوسطة=3، قليلة=2، لا يوجد احتياج=1).

2- الاتساق الداخلي (internal consistency):

انحصرت جميع قيم معاملات ارتباط البنود بالمحاور التي تنتمي إليها بين (0.633-0.922) وهذا

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

جدول رقم (1). يوضح الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات التدريسية (ن = 343).

م	الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
1	صياغة فلسفة التدريس.	ك	62	90	81	60	33	3.27
		%	18.1	26.2	23.6	17.5	9.6	
2	تجهيز مخطط للمقرر (Syllabus) يوضح أهداف وموضوعات المقرر ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسة.	ك	70	92	76	51	46	3.28
		%	20.4	26.8	22.2	14.9	13.4	
3	صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جميع جوانب التعلم.	ك	69	97	81	58	24	3.39
		%	20.1	28.3	23.6	16.9	7.0	
4	تجهيز خطة للمحاضرة توضح المدخل التشويقي واستراتيجيات التدريس والتقويم والمستلزمات التعليمية.	ك	73	111	85	42	24	3.50
		%	21.3	32.4	24.8	12.2	7.0	
5	تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة.	ك	89	133	64	34	12	3.81
		%	25.9	38.8	18.7	9.9	3.5	
6	توصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي.	ك	101	106	72	31	22	3.70
		%	29.4	30.9	21.0	9.0	6.4	
7	كتابة تقرير المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي.	ك	91	89	83	47	16	3.71
		%	26.5	25.9	24.2	13.7	4.7	
8	تطبيق معايير التقويم الذاتي للتدريس من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات ووضع تصور لعلاجها.	ك	75	130	83	33	12	3.67
		%	21.9	37.9	24.2	9.6	3.5	
9	تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج.	ك	89	135	65	29	17	3.75
		%	25.9	39.4	19.0	8.5	5.0	
10	تطبيق طرائق الإرشاد والتوجيه التربوي.	ك	61	101	99	48	22	3.40
		%	17.8	29.4	28.9	14.0	6.4	
11	الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.	ك	57	80	65	66	62	3.01
		%	16.6	23.3	19.0	19.2	18.1	
12	تحليل ودمج مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي.	ك	78	98	84	50	23	3.47
		%	22.7	28.6	24.5	14.6	6.7	
13	الإدارة الفعالة للمحاضرة.	ك	72	100	71	52	39	3.34
		%	21.0	29.2	20.7	15.2	11.4	
14	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس.	ك	79	89	78	55	34	3.37
		%	23.0	25.9	22.7	16.0	9.9	

تابع جدول رقم (1).

م	الحاجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
15	توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي.	ك	80	104	74	50	24	9
		%	23.3	30.3	21.6	14.6	7.0	
16	استخدام أسلوب المحاضرة الفعالة وإدارة المناقشة.	ك	68	112	67	43	40	18
		%	19.8	32.7	19.5	12.5	11.7	
17	جذب اهتمام الطلاب أثناء الموقف التعليمي.	ك	81	92	76	42	43	19
		%	23.6	26.8	22.2	12.2	12.5	
18	تحفيز الطلاب على التعلم واستقبال مشاركتهم وأسئلتهم.	ك	81	93	71	44	43	20
		%	23.6	27.1	20.7	12.8	12.5	
19	استخدام الأسئلة المتنوعة التي تقيس مهارات التفكير العليا أثناء المحاضرة	ك	84	112	65	41	31	8
		%	24.5	32.7	19.0	12.0	9.0	
20	استخدام أساليب تعلم الطلاب من خلال العمل في فريق.	ك	70	105	77	43	35	14
		%	20.4	30.6	22.4	12.5	10.2	
21	استخدام دراسة الحالة في التدريس.	ك	63	91	85	47	35	25
		%	18.4	26.5	24.8	13.7	10.2	
22	استخدام العروض التوضيحية في شرح المقرر.	ك	58	82	75	64	54	30
		%	16.9	23.9	21.9	18.7	15.7	
23	استخدام خرائط المفاهيم في التدريس.	ك	67	87	95	49	31	23
		%	19.5	25.4	27.7	14.3	9.0	
24	تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات لدى الطلاب.	ك	77	95	88	49	24	13
		%	22.4	27.7	25.7	14.3	7.0	
25	تطبيق الأساليب الحديثة في تقويم تحصيل الطلاب.	ك	85	113	73	39	19	6
		%	24.8	32.9	21.3	11.4	5.5	
26	صياغة أسئلة الاختبار التي تغطي مستويات مختلفة من التفكير.	ك	91	93	72	41	36	11
		%	26.5	27.1	21.0	12.0	10.5	
27	تحليل فقرات الاختبار والتأكد من مدى صحتها.	ك	80	93	68	53	37	17
		%	23.3	27.1	19.8	15.5	10.8	
28	صياغة الأسئلة المقالية والموضوعية التي تساعد على الاستقصاء العلمي.	ك	76	85	76	56	43	26
		%	22.2	24.8	22.2	16.3	12.5	
29	استخدام الأسئلة الشفهية بفعالية في التدريس الجامعي.	ك	66	87	90	44	45	29
		%	19.2	25.4	26.2	12.8	13.1	

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

تابع جدول رقم (1).

م	الحاجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
30	استخدام التغذية الراجعة لتحفيز الطلاب.	ك	65	96	84	50	36	3.31
		%	19.0	28.0	24.5	14.6	10.5	
31	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر.	ك	90	103	74	40	26	3.57
		%	26.2	30.0	21.6	11.7	7.6	

المقرر بمتوسط حسابي (3.57)، واستخدام الأسئلة المتنوعة التي تقيس «مهارات التفكير العليا أثناء المحاضرة» بمتوسط حسابي (3.53)، وتجهيز خطة للمحاضرات توضح المدخل التشويقي واستراتيجيات التدريس والتقويم والمستلزمات التعليمية بمتوسط حسابي (3.5)، وتوجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي بمتوسط (3.5)، وصياغة أسئلة الاختبار التي تغطي مستويات مختلفة من التفكير بمتوسط حسابي (3.49)، والإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي بمتوسط حسابي (3.01).

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة والذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود المتعلقة بالمهارات الشخصية؟ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (2):

يوضح الجدول رقم (1) الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود. وقد انحصرت المتوسطات الحسابية بين (3.01 - 3.81)، وهي واقعة ضمن الاحتياج التدريبي المتوسط والكبير لمهارات التدريس، وجاء ترتيب المهارات التدريسية على النحو الآتي: تخطيط وتصميم التدريس وفق «معايير الجودة» بمتوسط حسابي (3.81)، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج بمتوسط حسابي (3.75)، وكتابة تقرير المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي بمتوسط حسابي (3.71)، وتوصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي بمتوسط حسابي (3.70)، وتطبيق معايير التقويم الذاتي للتدريس من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات، ووضع تصور لعلاجها بمتوسط حسابي (3.67)، وتطبيق الأساليب الحديثة في تقويم تحصيل الطلاب بمتوسط حسابي (3.63)، وتحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير

جدول رقم (2). يوضح الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات الشخصية (ن=343).

م	الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات الشخصية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
1	استخدام مبادئ الاتصال الفعال.	ك	82	82	81	53	33	3.38
		%	23.9	23.9	23.6	15.5	9.6	
2	إقامة علاقة إيجابية مع الطلاب والتعامل مع أنماط الشخصية المختلفة.	ك	72	79	75	52	50	3.22
		%	21.0	23.0	21.9	15.2	14.6	
3	إقامة علاقات إيجابية مع الزملاء.	ك	69	76	72	50	65	3.10
		%	20.1	22.2	21.0	14.6	19.0	
4	استخدام مهارات الإقناع.	ك	79	93	77	46	38	3.39
		%	23.0	27.1	22.4	13.4	11.1	
5	إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية.	ك	93	98	57	47	38	3.48
		%	27.1	28.6	16.6	13.7	11.1	
6	إدارة العلاقات الشخصية.	ك	75	82	72	52	45	3.28
		%	21.9	23.9	21.0	15.2	13.1	

يبين الجدول رقم (2) احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في مجال المهارات الشخصية، ويظهر أن هناك درجة كبيرة وأخرى متوسطة للاحتياج التدريبي بين أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة، حيث انحصرت متوسطاتها بين (3.10 و 3.48) وجاء ترتيب المهارات الشخصية على النحو الآتي: إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية بمتوسط حسابي (3.48)، واستخدام مهارات الإقناع بمتوسط حسابي (3.39)، واستخدام مبادئ الاتصال الفعال بمتوسط حسابي (3.38)، وإدارة العلاقات الشخصية بمتوسط حسابي (3.28)، وإقامة علاقات إيجابية مع الطلاب، والتعامل مع أنماط الشخصية المختلفة بمتوسط حسابي (3.22)، وإقامة علاقات إيجابية مع الزملاء بمتوسط حسابي (3.10).

للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة والذي ينص على «ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود المتعلقة بالمهارات البحثية؟» تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (3):

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

جدول رقم (3). يوضح الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات البحثية (ن=343).

م	الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات البحثية		درجة الحاجة					المتوسط	الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج		
1	كتابة وإعداد الخطط البحثية.	ك	123	83	59	28	40	3.66	7
		%	35.9	24.2	17.2	8.2	11.7		
2	استخدام برامج التحليل الإحصائي SPSS- SAS.	ك	115	97	62	30	32	3.89	2
		%	33.5	28.3	18.1	8.7	9.3		
3	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي.	ك	83	73	64	52	56	3.23	11
		%	24.2	21.3	18.7	15.2	16.3		
4	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية.	ك	96	93	56	46	37	3.50	10
		%	28.0	27.1	16.3	13.4	10.8		
5	كتابة المشروعات البحثية.	ك	109	84	70	35	35	3.59	9
		%	31.8	24.5	20.4	10.2	10.2		
6	إدارة المشروعات البحثية.	ك	107	87	75	34	25	3.67	6
		%	31.2	25.4	21.9	9.9	7.3		
7	نشر البحوث في المجلات العالمية.	ك	149	81	53	22	25	3.93	1
		%	43.4	23.6	15.5	6.4	7.3		
8	الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا.	ك	119	79	47	33	38	3.65	8
		%	34.7	23.0	13.7	9.6	11.1		
9	فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية.	ك	130	93	60	24	23	3.86	3
		%	37.9	27.1	17.5	7.0	6.7		
10	بناء وإدارة الفرق البحثية.	ك	119	88	66	29	22	3.78	4
		%	34.7	25.7	19.2	8.5	6.4		
11	استخدام أسس الترجمة العلمية.	ك	116	84	65	28	26	3.74	5
		%	33.8	24.5	19.0	8.2	7.6		

يتضح من الجدول رقم (3) والذي يوضح الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في مجال المهارات البحثية أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (3.23 - 3.93) وكان ترتيب المهارات البحثية على النحو الآتي: نشر البحوث في المجلات العلمية بمتوسط حسابي (3.93)، واستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS-SAS بمتوسط حسابي (3.89)، وفنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية بمتوسط حسابي (3.86)، وبناء وإدارة الفرق البحثية بمتوسط حسابي (3.78)، واستخدام أسس

الترجمة العلمية بمتوسط حسابي (3.74)، وإدارة
المشروعات البحثية بمتوسط حسابي (3.67)، وكتابة
وإعداد الخطط البحثية بمتوسط حسابي (3.66)،
والإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا
بمتوسط حسابي (3.65)، وكتابة المشروعات البحثية
بمتوسط حسابي (3.59)، واستخدام المكتبة والمصادر
الرقمية بمتوسط حسابي (3.50)، والإلمام بأخلاقيات
البحث العلمي بمتوسط حسابي (3.23).
للإجابة عن السؤال الرابع للدراسة والذي ينص
على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في
جامعة الملك سعود المتعلقة بالمهارات التقنية؟
تم استخدام التكرارات والنسب المئوية
والمتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج كما يوضحها
الجدول رقم (4):

جدول رقم (4). يوضح الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات التقنية (ن=343).

م	الحاجات التدريبية في مجال المهارات التقنية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
1	استخدام برامج الأوفيس 2007.	ك	76	73	59	40	82	3.06
		%	22.2	21.3	17.2	11.7	23.9	
2	تصميم المقررات الدراسية إلكترونياً.	ك	118	85	66	35	32	3.66
		%	34.4	24.8	19.2	10.2	9.3	
3	استخدام الفصول الذكية في التدريس.	ك	106	94	67	37	31	3.62
		%	30.9	27.4	19.5	10.8	9.0	
4	استخدام برامج إدارة التعلم الإلكتروني المتكاملة أو المنفردة.	ك	102	109	75	26	17	3.77
		%	29.7	31.8	21.9	7.6	5.0	
5	تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت.	ك	151	96	52	24	15	4.02
		%	44.0	28.0	15.2	7.0	4.4	
6	استخدام الفصول الدراسية الافتراضية.	ك	112	104	74	19	16	3.85
		%	32.7	30.3	21.6	5.5	4.7	
7	تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني.	ك	129	107	62	24	10	3.97
		%	37.6	31.2	18.1	7.0	2.9	
8	استخدام برنامج معالجة الصور الرقمية في التدريس.	ك	121	96	64	23	28	3.78
		%	35.3	28.0	18.7	6.7	8.2	
9	استخدام برنامج الخرائط الذهنية في التدريس.	ك	113	109	63	24	22	3.81
		%	32.9	31.8	18.4	7.0	6.4	

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

يتضح من الجدول رقم (4) أن جميع الفقرات التي تمثل الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التقنية قد حصلت على احتياج كبير ومتوسط من وجهة نظر عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، حيث انحصرت المتوسطات الحسابية بين (3.06 - 4.02) وكان ترتيب المهارات التقنية على النحو الآتي: تصميم المواقع التعليمية الافتراضية بمتوسط حسابي (4.02)، وتطبيق المعايير العالمية في التعليم الإلكتروني بمتوسط حسابي (3.97)، واستخدام الفصول الدراسية الافتراضية بمتوسط حسابي (3.85)، واستخدام برنامج الخرائط الذهنية في التدريس بمتوسط حسابي (3.81)، واستخدام برنامج معالجة الصور الرقمية في التدريس بمتوسط حسابي (3.78)، واستخدام برامج إدارة التعلم الإلكتروني المتكاملة أو المنفردة بمتوسط حسابي (3.77)، وتصميم المقررات الدراسية إلكترونياً بمتوسط حسابي (3.66)، واستخدام الفصول الذكية في التدريس بمتوسط حسابي (3.62)، واستخدام برامج الأوفيس 2007 بمتوسط حسابي (3.06).

للإجابة عن السؤال الخامس للدراسة والذي ينص على «ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود المتعلقة بالمهارات القيادية؟» تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (5):

جدول رقم (5). يوضح الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات القيادية (ن=343).

م	الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات القيادية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
1	إدارة الأقسام الأكاديمية.	ك	88	69	83	36	40	9
		%	25.7	20.1	24.2	10.5	11.7	
2	إدارة أداء المرؤوسين.	ك	75	80	81	37	43	12
		%	21.9	23.3	23.6	10.8	12.5	
3	تطبيق الأنظمة المالية والإدارية للجامعة.	ك	84	76	68	35	52	13
		%	24.5	22.2	19.8	10.2	15.2	
4	إدارة الاجتماعات.	ك	79	74	92	34	36	10
		%	23.0	21.6	26.8	9.9	10.5	
5	إجراء المقابلات الشخصية بهدف التوظيف.	ك	84	75	82	39	37	8
		%	24.5	21.9	23.9	11.4	10.8	

تابع جدول رقم (5).

م	الحاجات التدريبية في مجال المهارات القيادية		درجة الحاجة					الترتيب
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا يوجد احتياج	
6	إدارة الأزمات والمخاطر والصراعات التنظيمية.	ك	99	75	78	32	29	3.58
		%	28.9	21.9	22.7	9.3	8.5	
7	إدارة ضغوط العمل.	ك	110	83	68	32	23	3.72
		%	32.1	24.2	19.8	9.3	6.7	
8	إعداد الخطط الإستراتيجية.	ك	121	84	71	20	25	3.80
		%	35.3	24.5	20.7	5.8	7.3	
9	كتابة التقارير.	ك	85	87	86	32	26	3.55
		%	24.8	25.4	25.1	9.3	7.6	
10	تحفيز الموظفين.	ك	82	74	81	36	40	3.39
		%	23.9	21.6	23.6	10.5	11.7	
11	التفاوض الفعال.	ك	88	96	69	29	35	3.54
		%	25.7	28.0	20.1	8.5	10.2	
12	حل المشكلات واتخاذ القرارات.	ك	104	88	64	28	30	3.66
		%	30.3	25.7	18.7	8.2	8.7	
13	مهارات القيادة الفاعلة.	ك	114	81	63	26	30	3.71
		%	33.2	23.6	18.4	7.6	8.7	

يتضح من الجدول رقم (5) أن أعضاء هيئة التدريس التدريبية بجامعة الملك سعود في حاجة إلى تقديم برامج تدريبية متنوعة في مجال مهارات القيادة والإدارة، ولقد انحصرت المتوسطات الحسابية لجميع العبارات بين (3.33 - 3.80) وجاء ترتيب المهارات القيادية على النحو الآتي: إعداد الخطط الإستراتيجية بمتوسط حسابي (3.8)، وإدارة ضغوط العمل بمتوسط حسابي (3.72)، ومهارات القيادة الفاعلة بمتوسط حسابي (3.71)، وحل المشكلات واتخاذ القرار بمتوسط حسابي (3.66)، وإدارة الأزمات والمخاطر والصراعات التنظيمية بمتوسط حسابي (3.58)، وكتابة التقارير بمتوسط حسابي (3.55)، والتفاوض الفعال بمتوسط حسابي (3.54)، وإجراء المقابلات الشخصية بهدف التوظيف بمتوسط حسابي (3.42)، وإدارة الأقسام الأكاديمية بمتوسط حسابي (3.41)، وإدارة الاجتماعات بمتوسط حسابي (3.40)، وتحفيز الموظفين

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

بمتوسط حسابي (3.39)، وإدارة أداء المرؤوسين
بمتوسط حسابي (3.34)، وتطبيق الأنظمة المالية
والإدارية للجامعة بمتوسط حسابي (3.33).
للإجابة عن السؤال السادس للدراسة والذي
ينص على: هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية
لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود ترجع إلى
متغير الجنس (ذكور-إناث)؟
للتعرف على الفروق في الاحتياجات التدريبية
لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور-إناث) تم
استخدام اختبار «ت»، وجاءت النتائج كما يوضحها
الجدول (6):

جدول رقم (6). قيمة «ت» للفروق بين الذكور والإناث في الاحتياجات التدريبية.

م	الاحتياجات	الذكور (ن=152)		الإناث (ن=191)		ت ودلالاتها
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	التدريسية	3.35	1.06	3.31	1.00	0.360
2	الشخصية	3.26	1.25	3.18	1.22	0.570
3	البحثية	3.45	1.11	3.59	1.14	1.22
4	التقنية	3.61	1.04	3.65	1.02	0.363
5	القيادية والإدارية	3.31	1.23	3.46	1.11	1.14

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق بين
أعضاء هيئة التدريس (ذكور - إناث) في الاحتياجات
التدريبية، وهذا يؤكد وجود اتفاق في نوعية الاحتياجات
التدريبية التي يحتاجها كل من الذكور والإناث، وعليه
يتحتم على عمادة تطوير المهارات اتخاذ إجراءات نحو
تقديم برامج تدريبية موحدة لهم جميعاً.
التوصيات والمقترحات:

لقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اتفاق في
الاحتياجات التدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء
هيئة التدريس في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة
وعليه يمكن تقديم التوصيات الآتية:
1 - تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة
التدريس في جامعة الملك سعود في ضوء الاحتياجات
التدريبية الواردة في الدراسة وفقاً للمجالات الخمسة،
وحسب الأولوية والأهمية التي يراها أعضاء هيئة
التدريس.

2 - ضرورة عقد دورات تدريبية في المهارات

الآتية:

الاحتياجات الجديدة.

4 - إجراء دراسة تقييمية لقياس أثر الدورات التدريبية المبنية على احتياجات أعضاء هيئة التدريس على مستوى أدائهم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو النصر، مدحت محمد. (2009). *مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أحمد، فقيه إبراهيم. (2006). *التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عدن. اليمن.

البيشي، محمد بن ناصر. (2009). *مداخل وأساليب قياس أثر التدريب*. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المحور الأول: قياس الأداء في القطاع الحكومي، الرياض، المملكة العربية السعودية (1-4 نوفمبر).

جامعة الملك سعود. (1430). *التقرير الإحصائي*

أ - مجال المهارات التدريسية: تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج، وتوصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتطبيق الأساليب الحديثة في تقويم تحصيل الطلاب.

ب - مجال المهارات الشخصية: إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفعالية، واستخدام مهارات الإقناع، وإدارة العلاقات الشخصية.

ج - مجال المهارات البحثية: نشر البحوث في المجالات العلمية، وفيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية، وبناء وإدارة الفرق البحثية، واستخدام أسس الترجمة العلمية.

د - مجال المهارات التقنية: تصميم المواقع التعليمية الافتراضية، واستخدام الفصول الدراسية الافتراضية، وتطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني.

هـ - مجال المهارات القيادية والإدارية: إعداد الخطط الاستراتيجية، وإدارة ضغوط العمل، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، وإدارة الأقسام الأكاديمية.

3 - إعداد خطة تدريبية شاملة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس مبنية على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية ووفقاً للأساليب العلمية، مع مراعاة المتغيرات المستقبلية لبناء برامج تدريبية في ضوء

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

- السنوي بجامعة الملك سعود لعام 1429/1430 هـ. الرياض: المؤلف.
- الحروي، سوزان فاروق محمد. (2007). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العلوم والتكنولوجيا. اليمن.
- الإدارة العامة للإشراف التربوي بمنطقة المدينة المنورة. (1430). دليل المشرف التربوي. المدينة المنورة: المؤلف.
- السيبي، فالح بن فارس. (2000). مدى تطبيق الأساليب العلمية عند تحديد الاحتياجات التدريبية: دراسة ميدانية على الأجهزة المركزية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- الطعاني، حسن. (2009). التدريب مفهومه وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- القوطية، عبد بن شبيب. (2002). واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية. جامعة الملك سعود.
- الكرخي، مجيد. (2006). تصميم البرامج في المؤسسات الاجتماعية. الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة.
- الهشامي، رحمة عبد الله. (2003). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة السلطان قابوس.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
- Al Hakami, Ibrahim Hassan. (2004). Professional competencies required for university professor from the point of view of students and its relationship with some variables (in Arabic). *Journal of Arabian Gulf*, 90 (24), 13-56.
- Al Zaher, Nasser. (2004). A proposed program for the development of academic practices of faculty members in higher education institutions in Saudi Arabia (in Arabic). *Symposium on the development of faculty members in higher education institutions (challenges and development)*, 14-15 December, College of Education, King Saud University, 2nd part, 595-628.
- Al-Baker, Fawzia Baker. (2001). Scientific and professional growth of the university teacher, the reality and the constraints, a survey of the faculty members in some universities and women's colleges in Riyadh (in Arabic). *Journal of Arabian Gulf*, 81 (22), 13-52.
- Ali, Ali Hammoud. (2004). Develop the efficiencies and effectiveness of faculty members in higher education institutions (in Arabic). *Symposium on the development of faculty members in higher education institutions (challenges and development)*, 14-15 December, College of Education, King Saud University, 575 - 594.

- Ghoneim, Ahmed Ali. (2005). Apply the principles of total quality management and its relationship with the professional competencies of the teachers in public secondary schools for boys in Madina (in Arabic). *Umm Al-Qura University Journal of Educational and social humanitarian*, 17 (2), 14 - 131.
- Harthi, Ali Hussein. (1992). Development of faculty members at universities, needs and objectives, to build a model application (in Arabic). *Research presented to the annual meeting of the fourth, higher education between reality and aspirations, the Saudi Society for Educational and Psychological Science, King Saud University, Riyadh*.
- Holi, Alian Abdullah. (2004). Imagine a proposal to improve the quality of Palestinian university education (in Arabic). *Paper prepared for the conference quality in higher education Palestinian held by the breeding program and the quality control department at Al-Quds Open University in the city of Ramallah*, 1-15.
- Jean, Khadija Mohammed Said. (2009). Efficiencies teaching faculty member in the educational sections Umm Al-Qura University in Mecca from the point of view of graduate students (in Arabic). *Journal of College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah*, 1 - 16.
- Najjar, Hassan Abdullah. (2009). A proposed program to train faculty members at the University of Al-Aqsa on technology education in the light of their training (in Arabic). *Journal of the Islamic University (Humanities series)*, 17 (1), 709-751.
- Subaie, Khalid Saleh Almerzem. (2006). Teaching methods practiced by the faculty at the University of King Saud and means activated (in Arabic). *Journal of Education and Psychology*, (26), 135-214.
- Subaie, Khalid Saleh Almerzem. (2009). Faculty attitudes towards the use of effective
- Al-Masri, Rafiq Mahmood. (2007). Assess the developmental role of the functions of the Al-Aqsa University from the point of view of faculty members (in Arabic). *Journal of Al-Aqsa University*, 11(1), 1-37.
- Alqurni, Ali Saad. (2004). Development of methods and approaches the performance of a university professor teaching (in Arabic). *Symposium on the development of faculty members in higher education institutions (challenges and development), 14-15 December, College of Education, King Saud University, 2nd part*, 561-574.
- Alser, Khaled Khamis. (2008). Evaluating the quality of university teaching skills of teachers Aqsa University in Gaza (in Arabic). *Journal of Al-Aqsa University*, 8(2), 274-315.
- Al-Shehry, Mansour Ali. (2004). Study the use of faculty members at the University of King Saud to information and communication technologies in the educational process (in Arabic). *Symposium on the development of faculty members in higher education institutions (challenges and development), 14-15 December, College of Education, King Saud University*, 101-150.
- Althobyti, Mileihan Maaed. (1996). Teaching as a core function of the functions of the university critical analytical study (in Arabic). *Journal of Education and Psychology*, 7, 1 - 41.
- Ghamdi, Hamdan Ahmad. (2003). Educational training needs of teaching insignificant in teachers colleges in Saudi Arabia (in Arabic). *Journal of Education and Psychology*, 20, 117-186.
- Ghazioat, Mohamed Ibrahim. (2005). Evaluation teaching competencies of faculty members in the Faculty of Education at the University of Mutah from the point of view of social studies students (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education, University of the United Arab Emirates*, 20 (22), 140-157.

محمد السديري؛ أحمد آل الشيخ؛ أحمد متولي؛ عماد إسماعيل؛ السيد أبو هاشم: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس...

teaching methods and requirements for use in the GCC universities of the Arab Gulf states (in Arabic). *Journal of Arabian Gulf*, 113 (30), 1-96.

Theyabi, Talal Mansour. (2006). Teacher preparation in light of contemporary changes: the Kingdom's accession to the WTO and its impact on training (in Arabic). *Thirteenth Annual Meeting, the Saudi Society for Educational and Psychological Sciences (Justin) College of Education, King Saud University, Riyadh*.

Zekry, omar and Ghanayem, Mehani. (1991). Educational qualification for a university teacher, a pliyed study at King Faisal University (in Arabic). *Journal of the Association of Arab Universities*, (26), 97-111.
