

**الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعاً لمدخل  
النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في  
جامعة الملك سعود بالرياض\***

نورة أحمد سعد العصيمي\*

---

\* باحثة دكتوراه \_ جامعة الملك سعود

\* البحث مدعوم من مركز البحوث بجامعة الملك سعود

# الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعاً لمدخل

## النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في

### جامعة الملك سعود بالرياض

(التفكير والتخطيط والبحث العلمي)، وقد ظهر في أواخر الستينيات من القرن الماضي، وذلك لتزايد الحاجة للنظر إلى المستقبل، ولزيادة سرعة معدل التغيير. مما يوجب على أصحاب القرار في النظام التربوي أن يستعينوا بأسلوب النظم، الذي يساعد على التفكير، والتحليل، وتقدير الاحتمالات والبدائل والمقارنة بينها، وعند اختيار الطرق المناسبة، وعند تنفيذ الوظائف التربوية. وعناصر النظام الرئيسية هي: المدخلات والمخرجات والعمليات والتغذية الراجعة وبنية التعليم وهناك عناصر ثانوية مثل البيئة المحيطة والموارد والصعوبات المحيطة ومقاييس الأداء" [1] وقد جاء هذا الأسلوب نتيجة للثورة العلمية التكنولوجية في الحقل التربوي، ويتعامل مع أي ظاهرة تربوية على إنها تشكل نظاماً متكاملًا له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة. ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام الذي يعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تترايط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقاً لخطة مرسومة" [2]، وأسلوب النظم هو " طريقة تحليلية ونظامية تمكننا من التقدم نحو تحقيق الأهداف التي حددتها مهمة النظام وذلك بواسطة عمل منضبط ومرتب للأجزاء يتألف منها النظام كله وتتكامل تلك الأجزاء وفقاً لوظائفها التي تقوم بها في النظام الكلي الذي يحقق الأهداف التي تحددت للمهمة" [3] ولتحقيق الفاعلية في العملية التربوية والتعليمية تم تبني مدخل النظم في هذه الدراسة وذلك لأنه منهج تحليلي يتميز بقدرته على التحليل والربط بين النظرية والتطبيق.

#### 2. مشكلة الدراسة

لاعتبار أن عضو هيئة التدريس يُمثل دعامة أساسية للتعليم

المخلص\_ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعاً لمدخل النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض، وكذلك التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الكلية الشخصية، وأيضاً فقد هدفت إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي والاستنباطي المعتمد على الأدبيات السابقة، واستخدمت الباحثة مدخل النظم محاولة ليشمل جميع ما يؤثر على الكفاية المهنية العضو هيئة التدريس، وكانت أدوات الدراسة لجمع المعلومات والبيانات الاستبانة المفتوحة والاستبانة المغلقة والمقابلة المعمقة، واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية من تكرارات ونسب مئوية ومتوسط ووسيط حسابي وانحراف معياري وقيمة مربع كاي، وتكونت عينة الدراسة القصدية من (8) أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية و(4) المنتمية لها أعضاء هيئة التدريس الثمانية و(53) من طالبات الدراسات العليا لتحديد احتياج أعضاء هيئة التدريس تبعاً للكفايات المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود احتياج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الكفاية الشخصية، ووجود احتياج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وقد أوصت الدراسة بأن يساهم في تحديد الاحتياج أكثر من عنصر عضو هيئة التدريس نفسه ورئيس القسم والطالب، وأن يؤخذ بتقييم المستفيد من الخدمة التي يقدمها عضو هيئة التدريس وهو الطالب.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، الكفايات المهنية، الأداء.

#### 1. المقدمة

إن من الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياج ما يسمى بأسلوب النظم والذي يستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في

مخرجات مؤهلة كفاءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، لذا تحسست الباحثة مشكلة الفجوة بين الأداء المطلوب من عضو هيئة التدريس والوضع الراهن تبعاً لكفاياته وذلك لأهمية تحديد الاحتياج للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المستفيد وهو الطالب ورأي وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم، لذلك فإن مشكلة البحث تتبلور في التساؤل الآتي: ما الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس تبعاً للكفايات الأساسية لوظيفة التدريس؟

#### أ. أسئلة الدراسة

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الكفاية الشخصية؟  
 ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها؟  
 ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية العلاقات الإنسانية؟  
 ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الأنشطة والتقييم؟  
 ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية التمكن العلمي والمهني؟  
 ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية أساليب التعزيز والحفز؟  
 ب. أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الكفاية الشخصية.
- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها.
- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كفاية العلاقات الإنسانية.
- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

العالي ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون ال (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم العالي، وتخبر بعض الكتابات في نقد الجامعات الأمريكية الإشارة إلى أن السبب الرئيس في عدم كفاءة التدريس في الجامعات الأمريكية هو أن أعضاء هيئات التدريس لم يُعدوا للتدريس" [4]، وقد أورد الحكمي "كثرة شكوى طلاب كليتي التربية والعلوم بالطائف، فرع جامعة أم القرى، من أن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس لا يكيفون طرائق تدريسهم بما يلائم المستويات الفكرية للطلاب مما انعكس على تدني تحصيل كثير من هؤلاء الطلاب والطالبات، واتضح من "عمليات الجامعة أن طرق التدريس الجامعي مازالت تقليدية حيث تركز على التلقين وحفظ الدروس العملية والنظرية بدلاً من التركيز على الإبداع والابتكار، وفي الوقت الذي يتم فيه ربط المدارس بالإنترنت فإن قاعات المحاضرات في الجامعات السعودية وفي معظم الجامعات العربية لا توجد بها خدمات الإنترنت. بل إن أعضاء هيئة التدريس في معظم الجامعات العربية ما زالوا في تعداد الأميين في مجال الحاسب الآلي واستخدام الإنترنت" [5]، "ويعد الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تنميتهم للارتقاء.

وقد لمست الباحثة ذلك من خلال خبرتها كطالبة دراسات عليا بكلية التربية مدى حاجة بعض أعضاء هيئة التدريس إلى برامج تدريبية مبنية على حاجات فعلية، لذا فقد سعت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود بمنطقة الرياض كمدخل لبناء برنامج للتدريب وفقاً لتلك الاحتياجات، وذلك نظراً لأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وبناء

في كفاية الأنشطة والتقييم.

### ج. أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من أنها امتداد للدراسات السابقة التي تناولت التدريب وأثره في تأهيل وتنمية العنصر البشري وتعزيز قدرته على العمل والانجاز وتطوير العملية التعليمية في كافة مفرداتها، حيث أنها تتناول قضية هامة وأساسية الدور المناط بعضو هيئة التدريس تجاه المهمة الثانية للجامعة، وقد حددت هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب، وبينت الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه التدريب في علاج الفجوة الأدائية.

### د. حدود الدراسة

الحدود المكانية: "كلية التربية" جامعة الملك سعود.  
الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس، طالبات الدراسات العليا بكلية التربية، ورؤساء بعض الأقسام بالكلية.  
الحدود الزمانية: للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2011-1433).

### هـ. مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية: أي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً على اتجاهاته أو تصحح فهمه لعمله. فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته. فهي أي عملية تعليم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر مما سيكون له الأثر الإيجابي في تحسين نواتج تعلم المتعلمين، وأيضاً عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة وتعلم إيجابي لدى المتعلمين [6].

الاحتياجات التدريبية: الحاجات التدريبية تعرف "بأنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، بسبب نقص معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور" [6].

التدريس: يعرف التدريس على أنه هو ذلك الجهد الذي يبذله المعلم من اجل تعليم التلاميذ، ويشمل أيضاً كافة الظروف

المحيطة والمؤثرة في هذا الجهد، مثل نوع الأنشطة، والوسائل المتاحة، ودرجة الإضاءة، درجة الحرارة، والكتاب المدرسي، والسيورة، والأجهزة، وأساليب التقييم، وما قد يوجد من عوامل جذب الانتباه أو التشتت [6].

عضو هيئة التدريس في الجامعة: كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

كفايات التدريس: يعرف الفراء (1982) الكفايات التعليمية بأنها مجمل سلوك المعلم الذي يتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، بعد المرور في برنامج محدد ينعكس أثره على أدائه، ويظهر ذلك من خلال استخدام أدوات قياس خاصة لهذا الغرض [9].

الأداء: هو الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل حسب قدرته واستطاعته، فهي جميعاً تشير إلى كيفية انجاز أو إحراز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي تم تنفيذه بها، ويرتبط الأداء في الجامعة ب (أداء الطالب - أداء الأستاذ - أداء الكلية - أداء الجامعة)، ويقتصر البحث على أداء الطالب [10].

### و. فروض الدراسة

الفرض الأول: يوجد احتياج تدريبي عند كفاية الشخصية.  
الفرض الثاني: يوجد احتياج تدريبي عند كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها.

الفرض الثالث: يوجد احتياج تدريبي عند كفاية العلاقات الإنسانية.

الفرض الرابع: يوجد احتياج تدريبي عند كفاية الأنشطة والتقييم.  
الفرض الخامس: يوجد احتياج تدريبي عند كفاية التمكن العلمي والمهني.

الفرض السادس: يوجد احتياج تدريبي عند كفاية أساليب التعزيز والحفز.

### 3. الإطار النظري

كفايات عضو التدريس مفهومها وأهميتها:

تعد كفايات التدريس من أبرز ما توصلت إليه التربية حيث

مؤسسات التعليم العالي والمنظمات الإقليمية والدولية ذات الصلة بالتعليم العالي هذا الأمر الاهتمام الكبير. ففي الإطار الإقليمي العربي أولت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمركز العربي لبحوث التعليم العالي التابع لها في دمشق، واتحاد الجامعات العربية موضوع إعداد وتأهيل أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي اهتماماً خاصاً. فتم اختيار الموضوع للمناقشة والدراسة في أول مؤتمر للوزراء لمسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي (الجزائر: 14 19 مايو 1981م). واتخذ المؤتمر ثمان عشرة توصية في مجال تنمية الكفايات العلمية والتربوية، وتضمنت إحداها (التوصية رقم 24): "إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة عن طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ، وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية وبعضها ومع الجامعات في الخارج ودعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية".

تعيين مؤشرات قياس الأداء:

أولاً: الصفات العامة للشخصية، وتشمل (العاجز): التمتع بالصفات الجسدية اللازمة للعمل، قدرة بدنية، قدرة عصبية، تحمل، نشاط، حيوية، وسرعة التفكير، وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة، وامتلاك الطلاقة اللغوية والقدرة على التعبير الواضح، والثقة بالنفس والتحمس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على القيادة والريادة والابتكار والإقناع، والموضوعية والعدالة وعدم التحيز، والميل والرغبة نحو مهنة التعليم واحترام أنظمة وقوانين المهنة، والقدرة على التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية، وسعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم والعلم، والقدرة على بناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة والرؤساء، والثقة بقدرات الآخرين متقبلاً لأفكارهم ومبادراً ومساعداً على أداء أدوارهم، والتخلي بالشخصية المتكاملة؛ الاستقامة، الأمانة، الإخلاص، الانسجام مع الذات في السلوك

جاء ظهور حركة إعداد المعلمين القائمة على الكفايات في السبعينات من القرن، كردة فعل للأساليب التقليدية التي كانت تسود كليات التربية [11]، وتعرف الكفايات على أنها مجموعة من المهارات والقدرات التي يمكن أن يكتسبها المعلم في أثناء فترة الإعداد، أو من خلال الخبرة والتوجيه، تساعد على القيام بالتدريس الناجح [12]، فيما يعرفها كل من كوير وويبر بأنها: البرنامج الذي يحدد الكفايات المتوقع أن يظهرها المعلم / الطالب والذي يوضح المعايير التي يمكن اعتمادها في تقييم الكفايات عنده كما إنه يضع مسؤولية الوصول إلى المستوى المطلوب من الكفاية على المتدرب نفسه، لذا فالمدخل لتحديد الاحتياج القائم على الكفايات يسعى لجعل المهنة عملية إجرائية، ولتحديد الكفايات اللازمة للتدريس الفعال توجد ثلاثة اتجاهات ينبغي إتباعها، وهي [13]:

1. تحليل عملية التدريس عن طريق ملاحظة سلوك معلمين أكفاء أو بالاستناد إلى أطر نظرية
2. الاعتماد على نتائج البحوث التي أجريت على متغيرات عملية التعليم والتعلم.
3. التعرف على آراء المهتمين بالتربية.

لهذا فإنه عضو هيئة التدريس ينبغي أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية، والمعرفية، والأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية، ويرى جويل " أن أهمية دور المدرس الجامعي المعاصر ازدادت في هذا العصر حيث لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعادها للمساهمة في تغيير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم والوظيفي، إن المدرس الجامعي المعاصر يجب أن يكون ملتزماً تجاه مجتمع عماده العدل والمساواة، ولذلك ينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع" [14].

الاتجاه في إعداد و تدريب عضو هيئة التدريس:

إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومرابي في المقام الأول. ولذلك لم يكن مستغرباً أن تولي

والرقابة الذاتية.

ثانياً: الصفات الاجتماعية: الرحمة والحب والعدل في تعامله مع الطلبة، الحكمة في التوجيه والإرشاد مهما كانت سلبية الطالب، بناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة وحثهم على الالتزام بها، وحث ومساعدة الطلبة على العلم والتعلم، واحترام شخصية الطالب وعدم التجريح ولو على سبيل المزاح، والوسطية في التعامل، والإيمان بالخالق - (عزّ و جلّ) - مع التمسك بالقيم الإسلامية، والعادات الاجتماعية.

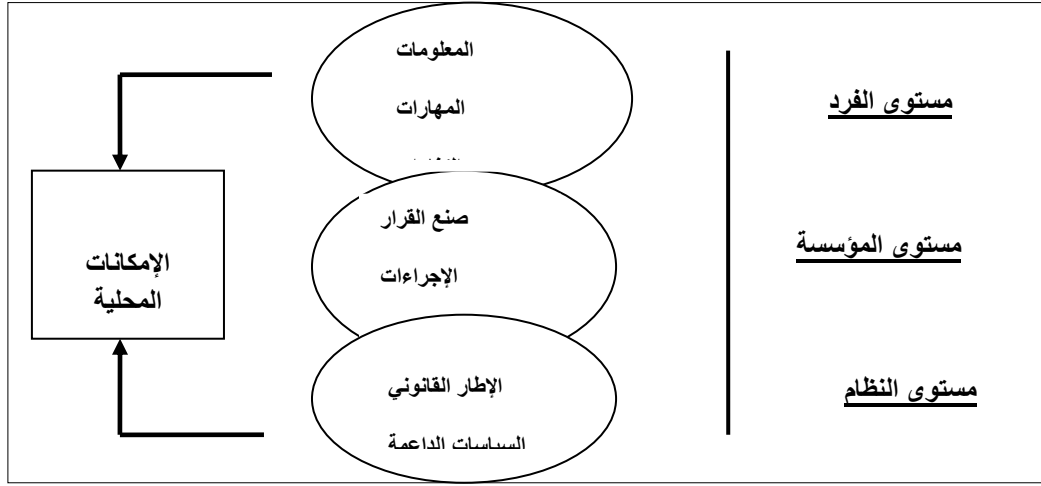
ثالثاً: الصفات الأكاديمية والمهنية: العمل ضمن أهداف المنهج الدراسي من جهة وحاجات الطلاب من جهة أخرى، استخدام طرائق وأساليب تدريس حسب متطلبات كل مقرر دراسي وموضوع، إثارة الرغبة لدى الطلبة في التعلم، والتمكن من مادة الاختصاص مع زيادة الثقافة العامة، زيادة التحمس للموضوع الذي تدرسه، مع ربط موضوع المحاضرة بالواقع، واستخدام أسلوب الحوار والمناقشة وتجنب أسلوب السرد والخطابة وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي بالطريقة والأسلوب المناسبين، والموضوعية في تقييم أداء الطلبة، واستخدام مهارة النقد، وحرية التعبير عن الرأي لدى الطلبة.

رابعاً: الكفايات التكنولوجية: هذا المجال يعتبر من المجالات الهامة خاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي حيث لا بد من استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تسهم في عملية تعليمية ناجحة وفعالة حيث يهتم هذا المجال بقدرة المعلم في المدرسة الفاعلة علي استخدام الحاسب الآلي في طباعة المواد التعليمية، وعرض الشفافية، وكذلك قدرة المعلمون علي تصفح الانترنت والحصول علي المعلومات الإثرائية للمقررات الدراسية.

هذه الكفايات في مجملها مهمة وضرورية للمعلم في المدرسة الفاعلة التي من المتوقع أن يكون فيها مختبر للحاسوب وأجهزة العرض الإلكترونية الأخرى التي تسهل عمل المعلم وتكون عامل جاذبية للطلبة نحو عملية التعليم والتعلم. التدريب لعضو هيئة التدريس:

يعرف التدريب أثناء الخدمة "عملية هدفها إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تقتصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة إنتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وفي الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق" [15].

إذ تعد التنمية لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسين الأداء مطلباً ملحاً لدى مؤسسات التعليم العالي التي تسعى إلى تجويد مخرجاتها بما يتناسب مع الاتجاهات التربوية الحديثة، خاصةً أننا في عصرٍ يتسم بالتغيير السريع، والتقدم العلمي والتقني، وانتشار الفضائيات، والتغير المعرفي؛ مما يزيد من أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بهدف الارتقاء بأدائهم بما يتناسب مع الاتجاهات التربوية الحديثة [16]، وتعتمد الاحتياجات التدريبية إما للأفراد أو المجموعات أو المنظمات على تلبية الاحتياجات والتطبيق الجيد لأنظمة الجودة من خلال الاستفادة مما يمتلكه المجتمع في التطوير بهدف بناء القدرات ليشمل مستويات مختلفة تشمل الفرد والمؤسسة والنظام كما يمثلها الشكل التالي، كما يمثلها الشكل التالي:



شكل 1

### مستويات الفرد والمؤسسة والنظام تبعاً للإمكانيات المحلية

الجهود داخل بيئة العمل.

أهداف التدريب:

4. النمو المهني بصفة دائمة: تحقق هذه الوظيفة دعم وتشجيع المعلم المبتدئ على التعلم وتطبيق المعارف والمهارات المهنية.
5. وظيفة تعاقب أو تتابع النمو في العمل: يسهم التدريب أثناء الخدمة في توسيع مدارك المعلم المبتدئ بغرض تحسين الأدوار.

#### 4. الدراسات السابقة

أكدت دراسة الخثيلة [17] على تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي والمثالية التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من خلال وجهة نظر طالبات جامعة الملك سعود. وجاءت النتائج مؤكدة على أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، ويرجع ذلك إلى حاجة الأساليب الأكاديمية إلى التطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي، وزيادة درجة التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء.

بينما دراسة شاهين [18] فقد هدفت إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي. وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وتم تصنيفها في أربعة مجالات رئيسة تتعلق

1. أهداف تدريبية روتينية: وتعني الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها والتي تتخذ لمواجهة مواقف روتينية متكررة من حين لآخر.

2. أهداف تدريبية لحل المشكلات: وتتجه نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العنصر البشري في المنظمة ومحاولة تعرف المشكلات والمعوقات التي تعوق الأداء.

3. أهداف تدريبية ابتكارية: وتعد هذه الأهداف أعلى مستويات المهام التدريبية حيث تعمل على إضافة أنواعاً وأساليب جديدة لتحسين نوعية الإنتاج من أجل تحقيق نتائج غير عادية.

وظائف التدريب:

وظائف التدريب: في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية التي قام بها (Howey, 1977) فقد تمكن من تحديد الوظائف الأساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة، على النحو التالي (الخطابي):

1. دعم عملية الانتقال: يعتبر التدريب أثناء الخدمة نشاطاً داعماً للمعلم المبتدئ في الانتقال من دور المتعلم إلى دور المعلم.

2. التمكن من تحديد مهمة العمل: يسهم التدريب أثناء الخدمة في تقويم معارف ومصادر مشتركة للمعلم المبتدئ لحل المشاكل الروتينية التي تواجهه، مع إرضاء بعض احتياجاته المرتبطة بالمواقف التنفيذية.

3. التكيف مع التغيرات المصاحبة للعمل: من خلال تنسيق

بالطلاب، كما تناولت دراسة لعبد الله المجيدل [19] توصل من خلالها إلى أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق، ومنها ما يتعلق بإدارة الجامعة، مثل: غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي، وعدم توفير لهم الدورات العلمية المتخصصة، وضعف التواصل العلمي بينهم وبين نظرائهم في الجامعات العربية، أما دراسة الجرف [7] فقد هدفت هذه إلى وضع تصور مقترح لدورة تدريبية لتطوير قدرة الأساتذات بكلية اللغات والترجمة على استخدام الحاسب الآلي في تدريس مقررات اللغة الأجنبية والترجمة والبحث العلمي. حيث استخدمت الباحثة استبانة للتعرف على واقع استخدام الأساتذات للحاسب في تدريس اللغة الأجنبية والترجمة والبحث العلمي، من حيث نسبة الأساتذات اللاتي يستخدمن الحاسب، ونوعية استخدام الأساتذات للحاسب، أما دراسة " إبل وماكيثشي " حول " تحسين التعليم الجامعي من خلال تطوير أعضاء هيئة التدريس "، فقد تضمنت العديد من الخصائص التي اتصفت بها أنجح برامج التدريب في مشروع مؤسسة بوش الذي بدأ في عدد من الجامعات والكليات في ولايات مينيسوتا وداكوتا الشمالية والجنوبية (الولايات المتحدة الأمريكية)، والتي كان من أهمها أنها لم تتوسع كثيراً في أهدافها، ولم تحصرها في نطاق محدود جداً، فتنوع الفرص أدرك تنوعاً في احتياجات واهتمامات أعضاء هيئة التدريس، ومع ذلك تمت المحافظة على هوية البرنامج.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

اتضح مما تم عرضه من الدراسات السابقة أن موضوع كفايات عضو هيئة التدريس وتقويم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبي أثناء الخدمة أركان أساسية في العملية التربوية. كما تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة على أهمية الكفايات الخاصة بعضو هيئة التدريس وذلك من خلال تحديد الكفايات المهنية وبعض المهارات التدريسية الفعلية التي تمارس، وتوضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس، وإعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة لهم، وتحديد الصفات الشخصية

المرغوبة.

وهدفنا الدراسة الحالية إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعاً لمدخل النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وقد اتفقت في هذا الهدف مع دراسة كل من الخثيلة، ودراسة شاهين، دراسة يعقوب [7]، دراسة الحكمي [8]، في تناولها لكفايات أعضاء هيئة التدريس.

تختلف الدراسة التالية عن الدراسات السابقة دراسة عبد المجيد بوعزة، ودراسة عبد الله المجيدل، ودراسة الشعيلة وخطابية، بأنها تتناول تحديد الاحتياج لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود.

وقد جاءت هذه الدراسة بإعطاء وصف شامل لواقع احتياج عينة من أعضاء هيئة التدريس من خلال تتبع آراء الفئة المستفيدة (الطالب)، ورأي الرئيس المباشر لعضو هيئة التدريس والرأي الخاص بعضو هيئة التدريس، وتحليل للوائح الخاصة بعضو هيئة التدريس وأسلوب التقييم مع تتبع للبرامج التدريبية المقدمة للعضو هيئة التدريس، ثم وضع تصور مقترح في ضوء النتائج.

#### 5. الطريقة والإجراءات

##### أ. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستنباطي المعتمد على الأدبيات السابقة وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية للدراسة، واستخدمت الباحثة مدخل النظم محاولة ليشمل جميع ما يؤثر على الكفاية المهنية للعضو هيئة التدريس.

##### ب. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود الحاصلين على رتبة: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد العاملين في العام الجامعي 2010/2011.

##### ج. عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة القصدية من (8) أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية و(4) المنتمية لها أعضاء هيئة التدريس الثمانية



التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية وفي ضوء آرائهم ومقترحاتهم حول محاور الاستبانة، أجريت التعديلات اللازمة التي أشار إليها المحكمون، حيث تم إعادة صياغة بعض العبارات واختصار أخرى.

صدق الاتساق الداخلي للأداة

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً، وبناءً على بيانات العينة تم حساب معامل الارتباط لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة.

### 6. النتائج ومناقشتها

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلتها:

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الكفاية الشخصية؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة نحو أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كما تم ترتيب تلك العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

#### جدول 1

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الكفاية الشخصية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	كبيرة	درجة الموافقة		لا يحتاج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا <sup>2</sup>	الدلالة	الرتبة
			متوسطة	قليلة						
1	الالتزام بالوقت وحضور المحاضرة في الموعد المحدد بالضبط	18	10	2	27	2.67	1.35	24.19	**0.000	1
2	الوضع النفسي داخل قاعة المحاضرة من بشاشة	22	12	11	11	2.20	1.17	6.14	0.105	8
3	متابعة المستجدات التي لها علاقة بمهنة التدريس	21	13	3	19	2.36	1.30	14.00	**0.003	4
4	الحالة الانفعالية من انتران وثبات	22	11	7	16	2.30	1.26	9.00	*0.029	7
5	الإحساس بالمسؤولية تجاه عمله	22	5	4	24	2.55	1.40	25.07	**0.000	2
		40.0	9.1	7.3	43.6					

و(53) من طالبات الدراسات العليا لتحديد احتياج أعضاء هيئة التدريس تبعاً للكفايات المهنية.

#### د. أداة الدراسة

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، تم اختيار الاستبانة كأداة أكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية من تكرارات ونسب مئوية ومتوسط ووسيط حسابي وانحراف معياري وقيمة مربع كاي، وقد اعتمدت الباحثة في اختيار أداة الدراسة على البحوث والدراسات السابقة، حيث وقع الاختيار على استبانة لكفايات عضو هيئة التدريس وقد تم التعديل في صياغة العبارات أو اختصارها، كما اعتمدت الباحثة في الاستبانة على المقياس الرباعي (كبيرة، متوسطة، قليلة، لا يحتاج)، وطلبت الباحثة من أفراد الدراسة الإجابة على فقرات الاستبانة، بوضع علامة (√) أمام الاستجابة المناسبة من وجهة نظره. وقد أعطت الباحثة خلال التحليل الإحصائي استجابة كبيرة (الدرجة)، ومتوسطة (الدرجة)، وقليلة (الدرجة) ولا يحتاج (الدرجة).

صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه بعد بناء الاستبانة، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين في الاحتياجات

3	0.137	5.53	1.25	2.44	17	11	9	20	ك	احترام النظام ويضع نفسه مكان الآخرين في اعترافه بحقوقهم	6
					29.8	19.3	15.8	35.1	%		
5	0.370	3.14	1.15	2.32	13	9	17	17	ك	اللين وتحمل مسؤولية قراراته	7
					23.2	16.1	30.4	30.4	%		
6	0.107	6.09	1.21	2.30	15	7	15	20	ك	شخصيته ومحافظته على سلامة الطلاب النفسية والشخصية	8
					26.3	12.3	26.3	35.1	%		
	1.11	2.39								المتوسط العام للمحور	

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

\* دالة عند مستوى 0.05 فأقل

بدرجة متوسطة ودرجة قليلة لبعض الكفايات حيث تراوحت متوسطاتهم ما بين (2.20 إلى 2.67) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الرباعي واللتين تشيران إلى (متوسطة/ قليلة) على التوالي على أداة الدراسة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يحتاجون بدرجة متوسطة لعدد ستة من هذه الكفايات وتتمثل في الكفايات التي تحمل الأرقام (6-3-7-8-4-2) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها؟  
جاءت استجابات العينة كما يلي في جدول رقم (2).

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة يحتاجون لتنمية مهاراتهم في كفاية الشخصية بدرجة متوسطة بمتوسط (2.39 من 4) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرابع (من 1.75 إلى أقل من 2.50) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "متوسطة" مما يوضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة للكفاية الشخصية متوسطة، ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لنصف عبارات المحور كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05 فأقل مما يبين تباين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في درجة احتياج أفراد عينة الدراسة للكفاية الشخصية تتراوح ما بين احتياجهم

جدول 2. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الاحتياجات التدريبية في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا <sup>2</sup>	الدلالة	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	قليلة					
1	توزيع الوقت في المحاضرة	ك	20	11	5	21	0.007**	6	
		%	35.1	19.3	8.8	36.8			
2	التمكن من الحوار والمناقشة	ك	18	12	5	21	0.013*	2	
		%	32.1	21.4	8.9	37.5			
3	وضوح ما يقدمه للطلبة	ك	28	7	6	16	0.000**	15	
		%	49.1	12.3	10.5	28.1			
4	السعادة والاستمتاع في المحاضرة	ك	23	17	3	14	0.002**	17	
		%	40.4	29.8	5.3	24.6			
5	تسلسل المنطقي للأفكار بالمحاضرة	ك	19	16	6	16	0.079	12	
		%	33.3	28.1	10.5	28.1			
6	ترتيب الإجراءات التدريسية مسبقاً	ك	18	17	4	18	0.02*	9	
		%	31.6	29.8	7.0	31.6			
7	ترابط وتنظيم موضوعات المقرر مع بعضها بشكل جيد	ك	19	11	6	21	0.016*	4	
		%	33.3	19.3	10.5	36.8			
8	الحرص على زيادة الحصيلة المعرفية	ك	17	14	7	19	0.121	5	
		%	29.8	24.6	12.3	33.3			
9	الحرص على تحديد موضوعات	ك	13	19	8	17	0.174	3	

الاحتياج	الدرجة	المتوسط	الدرجة	المتوسط	الدرجة	المتوسط	الدرجة	المتوسط	الدرجة	المتوسط	الدرجة	المتوسط
المحاضرة القادمة	29.8	14.0	33.3	22.8	%							
10 المعرفة الجيدة لما يفعله مع الطلبة في المحاضرة	7	0.089	6.51	1.21	2.46	18	6	17	16	ك		
11 إدارة المحاضرة كما خطط له وفي وقته المناسب	1	*0.021	9.74	1.27	2.53	21	5	14	17	ك		
12 الحرص على جعل المقرر مادة شائقة وذات معنى	16	**0.005	13.00	1.23	2.16	14	5	13	24	ك		
13 الحرص على استخدام الوسائل وتقنيات التعلم الحديثة	14	*0.025	9.32	1.18	2.23	14	5	18	20	ك		
14 استثارة انتباه الطلبة طوال فترة المحاضرة	13	**0.005	12.71	1.24	2.25	16	3	16	21	ك		
15 محتوى المحاضرة مناسب للمدة الزمنية المحدد لها	11	**0.001	16.33	1.33	2.37	20	4	10	23	ك		
16 استخدام لغة الجسد وتغيير نغمة الصوت لإثارة انتباه طلابه	14	0.107	6.09	1.18	2.23	13	8	15	21	ك		
17 ابرز النقاط المهمة في المحاضرة	18	**0.000	23.77	1.30	2.14	15	7	6	29	ك		
18 يبدو في أثناء المحاضرة وكأنه يستخدم كل حواسه	8	0.129	5.67	1.03	2.39	11	12	22	12	ك		
19 تجنب السلوكيات المشتتة لانتباه الطلبة أثناء شرح المحاضرات	10	0.208	4.54	1.22	2.37	16	8	14	19	ك		
		1.06	2.35			28.1	14.0	24.6	33.3	%		

المتوسط العام للمحور

تتراوح ما بين احتياجهم بدرجة متوسطة ودرجة قليلة لبعض

الكفايات حيث تراوحت متوسطاتهم ما بين (2.14 إلى 2.53)

وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات

المقياس الرباعي واللتين تشيران إلى (متوسطة/ قليلة) على

التوالي على أداة الدراسة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة

الدراسة يحتاجون بدرجة متوسطة لعدد خمسة عشر من هذه

الكفايات وتتمثل في الكفايات التي تحمل الأرقام (8-1-10-

18-6-19-15-5-14-13-16-3-12-4-17) والتي تم

ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:**

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية

التربية في كفاية العلاقات الإنسانية؟

جاءت استجابة العينة كما يلي:

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

\* دالة عند مستوى 0.05 فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن درجة احتياج

أفراد عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية

الإعداد للمحاضرة وتنفيذها جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط

(2.35 من 4) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات

المقياس الرابع (من 1.75 إلى أقل من 2.50) وهي الفئة التي

تشير إلى خيار "متوسطة" مما يوضح أن درجة احتياج أفراد

عينة الدراسة لكفاية الإعداد للمحاضرة متوسطة، ويتضح من

النتائج أن قيم مربع كاي لاثني عبارة من عبارات المحور كانت

دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05 فأقل مما يبين تباين

وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في درجة احتياج

أفراد عينة الدراسة في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها للكفاية

جدول 3. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الاحتياجات

التدريبية في كفاية العلاقات الإنسانية

الرتبة	الدالة	قيمة كا <sup>2</sup>	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			م	العبرة	
					لا يحتاج	قليلة	متوسطة			
3	0.26	3.982	1.20	2.51	18	8	16	15	ك	مخلص حينما يتحدث ويتفاعل مع الطلاب
					31.6	14.0	28.1	26.3	%	
2	0.98	0.193	1.14	2.51	15	13	15	14	ك	صداقاته مع طلابه لا تبدو مفروضة عليهم
					26.3	22.8	26.3	24.6	%	
8	0.285	3.857	1.14	2.27	12	9	17	18	ك	لا يلجأ عن قصد منه إلى فرض قراراته وآرائه على طلابه
					21.4	16.1	30.4	32.1	%	
13	**0.002	14.51	1.26	2.18	15	5	12	25	ك	الترحيب بالمناقشة وتقبل وجهة النظر الأخرى من الطلبة
					26.3	8.8	21.1	43.9	%	
11	**0.001	16.33	1.30	2.23	16	7	8	26	ك	يتميز بالاتجاهات الإيجابية نحو طلابه في تفاعله ومناقشاته معهم
					28.1	12.3	14.0	45.6	%	
1	*0.01	11.42	1.29	2.61	23	6	11	17	ك	شعور الطلبة بالخوف والرهبية عند محاولة الاستفسار منه أو مناقشته
					40.4	10.5	19.3	29.8	%	
19	**0.000	19.00	1.22	2.05	13	4	13	27	ك	تقبل وجهات نظر الطلاب بل ويديرهم ويشجعهم على ذلك
					22.8	7.0	22.8	47.4	%	
14	*0.033	8.71	1.19	2.16	12	8	13	23	ك	تفهم مشكلات الطلاب ويساعدهم في التغلب عليها
					21.4	14.3	23.2	41.1	%	
14	*0.033	8.71	1.19	2.16	12	8	13	23	ك	متفهم للخصائص النمائية لطلابه وكأنه يعيش بينهم
					21.4	14.3	23.2	41.1	%	
7	**0.000	19.14	1.32	2.28	19	2	12	24	ك	التمتع بالقدرة على حسن الإنصات للطلاب والانتباه إلى آرائهم
					33.3	3.5	21.1	42.1	%	
16	*0.021	9.74	1.10	2.11	10	7	19	21	ك	إدراك مشاعر الطلاب والإلمام بمعانيها ومراميتها
					17.5	12.3	33.3	36.8	%	
10	*0.043	8.14	1.21	2.23	14	6	15	21	ك	بث روح الانتماء بين الطلبة
					25.0	10.7	26.8	37.5	%	
6	0.55	2.09	1.13	2.29	11	12	14	18	ك	يحيط بما يشغل بال المتعلمين من اهتمامات وقضايا ويساعدهم في التغلب عليها
					20.0	21.8	25.5	32.7	%	
4	0.44	2.71	1.17	2.36	14	9	16	17	ك	ردود أفعاله لطلابه تأتي وكأنه يتوقعها فلا هي بالمتأخرة ولا هي بالفجة
					25.0	16.1	28.6	30.4	%	
9	0.062	7.35	1.17	2.26	14	6	18	19	ك	يتمتع بميول اجتماعية فيقبل على التفاعل الاجتماعي مع الآخرين
					24.6	10.5	31.6	33.3	%	
5	*0.027	9.18	1.27	2.33	17	7	11	22	ك	يتمتع بعلاقات طيبة مع الآخرين من كطلابه أو زملائه
					29.8	12.3	19.3	38.6	%	
12	**0.006	12.54	1.24	2.18	14	7	11	25	ك	يتحلى بالصبر حيال أخطاء طلابه ويعاملهم باللين
					24.6	12.3	19.3	43.9	%	
18	**0.000	27.56	1.29	2.07	15	4	8	30	ك	يظهر احترامه لشخصية طلابه بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم
					26.3	7.0	14.0	52.6	%	
15	**0.003	13.81	1.23	2.14	13	8	10	26	ك	يتميز جو محاضراته بالديمقراطية في الحوار
					22.8	14.0	17.5	45.6	%	
17	**0.000	17.88	1.22	2.07	13	5	12	27	ك	احترام قرارات واتجاهات الطلبة ويعمل على توجيهها الوجهة السليمة
					22.8	8.8	21.1	47.4	%	
	1.03	2.25								المتوسط العام للمحور

\* دالة عند مستوى 0.05 فأقل

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

المتوسطة والدرجة القليلة لبعض الكفايات حيث تراوحت متوسطاتهم ما بين (2.05 إلى 2.61) وهي تتراوح ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الرباعي واللتين تشيران إلى (متوسطة/ قليلة) على التوالي، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يحتاجون بدرجة متوسطة لسبعة عشر كفاية وتتمثل في الكفايات التي تحمل الأرقام (14-16-13-10-3-5-12-17-4-8-9-11-19-20-18-7) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية

التربية في كفاية الأنشطة والتقييم؟

جاءت استجابة العينة كما يلي:

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الإعداد للمحاضرة وتنفيذها جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط (2.25 من 4) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرابع (من 1.75 إلى أقل من 2.50) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "متوسطة" مما يوضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة لكفاية العلاقات الإنسانية متوسطة، ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لأربعة عشر عبارة من عبارات المحور كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05 فأقل مما يبين تباين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في درجة احتياج أفراد

عينة الدراسة في كفاية العلاقات الإنسانية تتراوح ما بين الدرجة

#### جدول 4. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الاحتياجات التدريبية في كفاية الأنشطة والتقييم مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا <sup>2</sup>	الدلالة	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	قليلة					
1	تشجيع الابتكارية والتجديد والتحديث ويطلب ذلك من طلابه	23	14	6	2.19	1.22	10.16	*0.017	7
2	تحري الدقة والعدل في تصحيحه لأوراق الطلاب الامتحانية	26	6	4	2.19	1.34	23.69	**0.000	9
3	نقد الطلاب بطريقة بناءة في مناقشتهم	23	11	7	2.28	1.26	10.02	*0.018	4
4	توزيع الأنشطة والواجبات بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي	26	9	2	2.28	1.36	24.47	**0.000	5
5	طرح الأسئلة وتشجيع الطلاب على التفكير والبحث عن إجاباتها	18	13	8	2.39	1.22	6.51	0.089	3
6	تحري العدل مع الطلاب	25	10	3	2.19	1.30	19.33	**0.000	8
7	تنويع الأنشطة التي يكلف بها الطلاب لمواجهة الفروق الفردية	20	17	7	2.20	1.15	7.00	0.07	6
8	تحدي الطلاب بالأسئلة التي تقدر تفكيرهم في الاختبارات	12	12	9	2.75	1.21	7.04	0.07	1
9	متابعة الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزناً في التقييم	18	13	8	2.43	1.23	4.43	0.219	2
10	الإعلان عن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب	24	8	3	2.14	1.31	19.98	**0.000	10
11	يقدم الإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات الدورية	27	9	3	1.92	1.21	26.02	**0.000	11
	المتوسط العام للمحور	55.1	18.4	6.1			2.33	1.08	

\* دالة عند مستوى 0.05 فأقل

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

احتياجهم بدرجة متوسطة ودرجة قليلة لبعض الكفايات حيث تراوحت متوسطاتهم ما بين (1.92 إلى 2.75) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الرباعي واللتين تشيران إلى (متوسطة/ قليلة) على التوالي على أداة الدراسة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يحتاجون بدرجة متوسطة لعشرة من هذه الكفايات وتتمثل في الكفايات التي تحمل الأرقام (9-5-3-4-7-1-6-2-10-11) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة احتياجها عليها.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية

التربية في كفاية التمكن العلمي والمهني؟

جاءت استجابة العينة كما يلي:

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية الأنشطة والتقويم جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط (2.33 من 4) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرابع (من 1.75 إلى أقل من 2.50) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "متوسطة" مما يوضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة لكفاية الأنشطة والتقويم متوسطة، ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لسبعة من عبارات المحور كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05 فأقل مما يبين تباين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في درجة احتياج

أفراد عينة الدراسة في كفاية الأنشطة والتقويم تتراوح ما بين

#### جدول 5

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الاحتياجات التدريبية في كفاية التمكن العلمي والمهني مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الدالة	قيمة كا <sup>2</sup>	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا يحتاج	درجة الموافقة			العبرة	
						كبيرة	متوسطة	قليلة		
1	*0.015	10.43	1.26	2.61	22	5	14	15	ك	الثقافة الواسعة على العلم والمعرفة في مجالات متعددة
					39.3	8.9	25.0	26.8	%	
2	**0.000	21.29	1.37	2.55	24	4	7	21	ك	القدرة على ضبط الطلبة داخل القاعة
					42.9	7.1	12.5	37.5	%	
6	**0.002	15.00	1.32	2.45	21	3	12	20	ك	اتفاق محتوى المقرر مع التقدم العلمي
					37.5	5.4	21.4	35.7	%	
4	**0.004	13.29	1.32	2.54	22	5	10	19	ك	التمكن العلمي من المادة العلمية والسيطرة عليها
					33.9	8.9	17.9	33.9	%	
3	*0.014	10.57	1.31	2.54	21	7	9	19	ك	المعرفة الجيدة بالمجالات المرتبطة بالمادة العلمية
					37.5	12.5	16.1	33.9	%	
9	**0.001	16.71	1.34	2.39	20	5	8	23	ك	تناول موضوعات المقرر وتغطيتها بشكل جيد
					35.7	8.9	14.3	41.1	%	
5	0.105	6.14	1.26	2.45	18	8	11	19	ك	الانتقال من السهل إلى الصعب
					32.1	14.3	19.6	33.9	%	
8	0.093	6.43	1.26	2.39	17	8	11	20	ك	التدرج من المعلوم إلى المجهول
					30.4	14.3	19.6	35.7	%	
7	*0.013	10.71	1.28	2.41	19	4	14	19	ك	الحرص على نشر الثقافة العامة والتخصية بين طلابه
					33.9	7.1	25	33.9	%	
		1.20	2.48							المتوسط العام للمحور

أفراد عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية التمكن العلمي والمهني جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط (2.48 من 4) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرابع

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

\* دالة عند مستوى 0.05 فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن درجة احتياج

تتراوح ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الرباعي واللتين تشيران إلى (متوسطة/ قليلة) على التوالي على أداة الدراسة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يحتاجون بدرجة متوسطة لخمس من هذه الكفايات وتتمثل في الكفايات التي تحمل الأرقام (7-3-9-8-6) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة احتياجها عليها.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية أساليب التعزيز والحفز؟  
جاءت استجابة العينة كما يلي:

(من 1.75 إلى أقل من 2.50) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "متوسطة" مما يوضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة لكفاية التمكّن العلمي والمهني متوسطة، ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لسبعة من عبارات المحور كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05 فأقل مما يبين تباين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في درجة احتياج أفراد عينة الدراسة في كفاية التمكّن العلمي والمهني تتراوح ما بين احتياجهم بدرجة متوسطة ودرجة قليلة لبعض الكفايات حيث تراوحت متوسطاتهم ما بين (2.39 إلى 2.61) وهي متوسطات

#### جدول 6

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الاحتياجات التدريبية في كفاية أساليب التعزيز والحفز مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الدالة	قيمة كا <sup>2</sup>	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			العبرة	م	
					كبيرة	متوسطة	قليلة			
1	*0.017	10.14	1.23	2.21	13	10	9	24	ك	1
					23.2	17.9	16.1	42.9	%	
2	**0.001	16.71	1.23	2.09	12	8	9	27	ك	2
					21.4	14.3	16.1	48.2	%	
3	**0.000	35.86	1.39	2.20	19	3	4	30	ك	3
					33.9	5.4	7.1	53.6	%	
4	**0.000	19.40	1.25	2.07	13	5	10	27	ك	4
					23.6	9.1	18.2	49.1	%	
5	**0.000	21.57	1.27	2.09	14	5	9	28	ك	5
					25.0	8.9	16.1	50.0	%	
6	**0.000	21.57	1.29	2.16	14	9	5	28	ك	6
					25.0	16.1	8.9	50.0	%	
	1.17	2.13								المتوسط العام للمحور

مربع كاي لجميع عبارات المحور كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05 فأقل مما يبين تباين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات. وقد تراوحت متوسطاتهم ما بين (2.09 إلى 2.21) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرباعي والتي تشيران إلى (متوسطة)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة احتياجها.

#### 6. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة تقدم الباحثة جملة من التوصيات من أهمها:

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

\* دالة عند مستوى 0.05 فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كفاية أساليب التعزيز والحفز جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط (2.48 من 4) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرباعي (من 1.75 إلى أقل من 2.50) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "متوسطة" مما يوضح أن درجة احتياج أفراد عينة الدراسة لكفاية أساليب التعزيز والحفز متوسطة، ويتضح من النتائج أن قيم

السعودية)، *المجلة العربية للتربية*، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلد (25)، العدد (1)، ص 102-141.

[8] الحكمي، إبراهيم الحسن (2004) الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، *مجلة رسالة الخليج العربي*، العدد (90).

[9] الفراء، (1982). *التدريب والتطوير الإداري الفلسفة والتطبيق*، العين، دار الكتاب الجامعي.

[10] الخطيب، أحمد ورداح الخطيب (2002م) *الحقائب التدريسية*، مؤسسة حمادة، أريد.

[11] العيوني، العيوني، صالح محمد (1413هـ) " *الكفايات التعليمية لمعلم العلوم في المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية* " جامعة الملك سعود، مركز البحوث التربوية بكلية التربية: الرياض.

[12] الشيخ، سليمان، وفوزي زاهر (1981م)، *الكفاءات اللازمة للمعلم في قطر، حولية كلية الإنسانيات*، جامعة قطر، الدوحة.

[13] أبو نوار، لينة وبوظانة عبدالله (1990): *الحاجة الى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية*، مجلة *التربية الجديدة* عدد 51، السنة 17، ص 121.

[14] شتات، نهى (2006)، *أراء الطلبة في بعض الخصائص المهنية للأستاذ الجامعي في الكليات العلمية والكليات الأدبية بمحافظة غزة*، مجلة *الجودة*.

[15] الحريشي، منيرة، كعكي، سهام (2007م). " *تصور مقترح لوحد التتمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة* "، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة

1. أن يساهم في تحديد الاحتياج أكثر من عنصر عضو هيئة التدريس نفسه ورئيس القسم والطلاب.

2. أن يؤخذ بتقييم المستفيد من الخدمة التي يقدمها عضو هيئة التدريس وهو الطالب.

## المراجع

### أ. المراجع العربية

[1] السمييري، لطيفة صالح (1412هـ). *نموذج مقترح لتطوير تدريس مقرر أسس المناهج وتنظيماتها في ضوء أسلوب النظم*، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.

[2] ويح، محمد (1424هـ) *منظومة تكوين المعلم*، دار الفكر، عمان.

[3] عبد الحميد، جابر و طاهر عبد الرازق (1987م). *أسلوب النظم بين التعليم والتعلم*، دار النهضة العربية، القاهرة.

[4] مرسي، محمد منير (1992م). *الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه*. القاهرة: دار النهضة العربية.

[5] المنيع، محمد عبد الله (1420 هـ)، *توضيح وتقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتتمية الشاملة في المملكة العربية السعودية، الندوة الكبرى بجامعة الملك سعود*، في الفترة من 7/9 1420 هـ إلى 10/7/1420 هـ. بمناسبة مرور مائة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية، ص 17:19.

[6] اللقاني، أحمد حسين والجمال، علي احمد. (1419هـ/1999م). *معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس (ط2)*. القاهرة: عالم الكتب.

[7] يعقوب، نافذ نايف رشيد (2005). *الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة (المملكة العربية*



[18] المجيدل، عبدالله (1999م)، المشكلات الأكاديمية

لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق، 5 (3) 43 - 95.

[19] الجرف، ريماء سعد (2002) تصور مقترح لدورة لتدريب

الأستاذات على استخدام الحاسب في تدريس اللغة والترجمة والبحث العلمي في ضوء حاجاتهن التدريسية والبحثية، جامعة الملك سعود.

البحرين، المجلد 8، عدد 2 ص 120.

[16] الخثيلة، هند ماجد (2000). " المهارات التدريسية الفعلية

والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مكة المكرمة، العدد (2)، المجلد (12).

[17] شاهين، محمد عبد الفتاح (2004)، التطوير المهني

لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، جامعة القدس المفتوحة.

# TRAINING NEEDS IN PROFESSIONAL COMPETENCIES ACCORDING TO SYSTEMS APPROACH FOR SOME FACULTY MEMBERS OF COLLEGE OF EDUCATION AT KING SAUD UNIVERSITY IN RIYADH

**NOORA A. ALASEIMY**  
**Saudi Arabia**

***ABSTRACT\_** This study aims to identify the training needs in the professional competencies according to the systems approach for some faculty members of College of Education at King Saud University in Riyadh. It also aims to identify the most important training needs of the faculty members of College of Education in the personal competence. Moreover, it aims to identify the most important training needs of the faculty members of College of Education in the competence of preparation and implementation of the lecture. The researcher uses the descriptive and deductive approach bases on the previous literature to achieve the objectives of study. The researcher uses the systems approach in an attempt to include all the key factors that affect the professional competency of the faculty member. The researcher uses an open questionnaire, an enclosed questionnaire and an in-depth interview as study tools to collect data am information. The researcher uses the descriptive statistical techniques of frequency, percentages and mean as well as median, standard deviation and value of Chi-square. The purposive study sample consists of (8) faculty members of the College of Education, (4) belonging to the eight faculty members and (53) of postgraduate students to determine the need of the faculty members according to the professional competencies. The study results show the existence of a training need for faculty members of the College of Education in the personal competency. It also shows the existence of a training need for faculty members of the College of Education in the competency of preparation and implementation of the lecture. The study recommends the faculty member, head of department and students to contribute in identifying the need. Also, to take the assessment of the beneficiary of the service that is provided by a faculty member.*

**KEY WORDS:** Training needs, Professional Competencies, performance.