

الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واقتراحاتهم لتطويرها

**The training courses in Preparatory Year Deanship at Imam Abdulrahman Bin Faisal University from Faculty Members Perspectives, and their suggestions for development**

إعداد

د. مدين نايف الحوري  
أستاذ مساعد

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

**Dr. Medyan nayf alhawari**

Assistant Professor

Imam Abdulrahman Bin Faisal

University

قسم تطوير الذات، عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

د. ناصر بن سعود الرئيس  
أستاذ مساعد

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

**Dr. Nasser Saud Alrayes**

Assistant Professor

Imam Abdulrahman Bin Faisal

University

**الملخص:**

هدف البحث إلى التعرف على واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل أثناء الخدمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، واقتراحاتهم لتطويرها، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٣) عضواً من الهيئة التدريسية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أغراض الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من (٢٧) فقرة، وقد كشفت النتائج أن تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية جاءت عالية للمجالات الثلاثة: محتوى الدورات التدريبية، ومجال المدربون، ومجال البيئة التدريبية. كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمي، التخصص العلمي.

وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات، من أهمها الربط بين الجانب النظري والعملية خلال التدريب، واختيار الوقت المناسب لعقد الدورات التدريبية ليتناسب مع ظروف أعضاء الهيئة التدريسية الاجتماعية والشخصية والمهنية.

**كلمات مفتاحية:** التدريب، أعضاء الهيئة التدريسية، التدريب أثناء الخدمة.

**Abstract:**

This study aimed at studying the Status of the in-service training courses at Deanship of Preparatory Year at Imam Abdulrahman Bin Faisal University, From the point of view of faculty members, And their suggestions for the development of training, The study sample consisted of (103) faculty members,

The study designed a questionnaire to address the research questions.

To achieve the study purposes, the researchers prepared a questionnaire consisted in its final draft of (27) items, the study findings showed that the Estimates of faculty members

Came high for the three areas: The content of training courses, the trainers, and the training environment. The results also showed no statistically significant differences at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) due to gender, qualification and specialization. Based on the results, we offered relevant recommendations: Linking theory to practice in training. Choose the right time for training courses Based on their social, personal and professional circumstances.

**Keywords:** Training, faculty members, in-service training.

**المقدمة:**

التدريب من العمليات الأساسية المهمة في العملية التعليمية التعلمية، يتم من خلاله سد الفجوة بين الأداء الحالي، والأداء المتوقع المأمول، من خلال تزويد المتدربين بالمهارات والمعارف والخبرات اللازمة للقيام بمهامهم الوظيفية، وفيه تفعيل لمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، مما يساهم في زيادة كفاءة وفاعلية المنظمات، والرفع من مستوى أدائها.

من هنا اهتمت الكثير من مؤسسات المجتمع المختلفة في تنمية مواردها البشرية، بتدريب موظفيها تدريباً مستمراً لرفع كفاياتهم المختلفة لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة إنتاجها من أجل استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم. (عتيق، ٢٠١٢ : ٢)

ومن بين المؤسسات التي اهتمت بالتدريب لرفع كفاءة مدرسيها وموظفيها وتخرج كوادر قادرة على الإبداع (الجامعات) التي تهدف برؤيتها تحقيق التنمية، وتنفيذ خطط التنمية المتتالية، ولذا يعد التعليم الجامعي التنمية في كافة الدول المتقدمة.

ولأن إصلاح وتطوير التعليم الجامعي يبدأ بعضو هيئة التدريس، اختياراً، وإعداداً وتدريباً، باعتباره حجر الزاوية في أي عملية إصلاح أو تطوير، ولأن التركيز في العناية على فلسفة النظم التعليمية الجامعية بأهدافها ومناهجها ووسائلها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب عضو هيئة التدريس المتميز ذي الكفاءة العالية، كما ارتبطت سمعة وقوة الجامعات بارتفاع وانخفاض أداء أساتذتها، لذلك يعد نجاح الجامعة وتطورها مرتبطاً ارتباطاً أساسياً بفكر أساتذتها وأدائهم وخبراتهم وبحوثهم التطويرية، ومن هنا فإن تحقيق أهدافها مرتبط بكفاءته وقدراته وتطويره، وتمكنه في التعامل مع كافة المتغيرات المحيطة والمستجدة (العازمي وآخرون، ٢٠٠٨ : ٥٣).

وحتى يتم إعداد أعضاء هيئة تدريس قادرين على أداء مهامهم الموكلة إليهم من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة، هذا الأمر يفرض على الجامعة اتخاذ خطوات جادة ومهمة في إعداد وتدريب أعضائها باعتبارها من المؤسسات الكبرى لتشكيل قادة الأمم وعلمائها . (Joanne E. Cooper & Louise Pagotto, 2003, 27-37)

كما أن تحسين التعليم الجامعي وتجويد أدائه مرتبط ارتباطاً أساسياً بتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، لتطوير مهاراتهم وسلوكياتهم؛ مع تلبية حاجات الجامعة وتطوير أدائها، من خلال الإلمام بكل ما هو جديد في مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي، ومن أجل استخدام التكنولوجيا الحديثة وربطها بعملية التدريس، ومن أجل الوقوف على ما يطرأ من تغيرات وتطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية الأمر الذي يمكن أن ينعكس على زيادة قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق الأهداف المنشودة (البكر، ٢٠٠١ : ٤٢).

وقد خطت الكثير من الجامعات العالمية خطوه مهمة في تنمية وتطوير قدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وذلك بإنشاء مراكز متخصصة داخل الجامعة لتدريبهم، من خلال إعداد وتصميم وتقويم البرامج التدريبية لبرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس (جرنو، صالح، ١٩٩٦ : ٤٦).

ومن هنا فقد اتجهت الجامعات السعودية بالنظر في تطوير عضو هيئة التدريس من خلال بناء مراكز متخصصة مؤهلة بمدربين ومختصين في التدريب في كافة التخصصات المختلفة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والإداريين، من أجل إصلاح ظروفها الأكاديمية والإدارية من ناحية، والإعلان عن سيرها في طريق تطوير مهارات العنصر البشري من ناحية أخرى (الحربي، ٢٠٠٦ : ٣٠٩-٣١٨).

وقد اهتمت عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بتطوير مهارات منسوبيها من أعضاء الهيئة التدريسية، وكذلك الإدارية، وذلك بتشكيل وحدة خاصة للتدريب، تتبع وكالة العمادة للتطوير والجودة، تحت مسمى وحدة التطوير الأكاديمي، تهدف إلى الإسهام بفاعلية في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم، مما يحقق أهداف ورؤية عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة، ويندرج تحت الوحدة ثلاث لجان:

- لجنة تطوير المهارات التعليمية:

تهدف لإعداد خطة متكاملة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم ومهاراتهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية كما تقوم بتنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية والمحاضرات والدورات وورش العمل اللازمة لتطوير الأداء التدريسي.

- لجنة التطوير الإداري، وخدمة المجتمع:

تعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية، وعمل الخطط التدريبية لمنسوبي الجامعة (إداريون - طلاب) بالتعاون والتنسيق مع إدارة التطوير الإداري وعمادة الدراسات العليا. كما تقدم وتنفذ الدورات والبرامج التدريبية الداخلية في الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية بالتعاون مع الأقسام المعنية للمرشحين بالبرامج التدريبية الداخلية من إدارة التطوير الإداري بالجامعة.

- لجنة التعليم والتعلم الإلكتروني:

لجنة تهدف إلى إتاحة التعلم الإلكتروني للطالب في الوقت والمكان الذي يريده وتتولى تنفيذ التعلم الإلكتروني واقتراح حلول للتغلب على الصعوبات التي تواجه تنفيذه (جامعة الإمام عبد الرحمن، ١٤٣٩هـ).

ويأتي الاهتمام بالتدريب في عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، استجابة لما تناولته الكثير من الدراسات، حيث تعددت الدراسات التي تتناول واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، سواء كانت دراسات محلية، أو أجنبية.

فقد أجرى المدهون وسعدية (٢٠٠٨)، دراسة هدفت إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، محاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لبعض المتغيرات، واشتملت العينة على (١٨٦) موظفاً، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مكونة من (٧١) فقرة، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية وتبدي إدارة الكليات التقنية اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة سواء قبل أو أثناء أو بعد العمليات التدريبية، واتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس، وكذلك عدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي.

وفي دراسة الكنانى والبريكان (٢٠١١)، والتي هدفت للتعرف على درجة استفادة عضوات الهيئة التدريسية، من الدورات التدريبية المقدمة في مركز تطوير التعليم الجامعي، بجامعة الملك عبد العزيز، وكذلك التعرف على ما حققته الوحدات الست للمركز من الأهداف المنشودة لها، في تطوير العملية التعليمية بالجامعة، ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المستمدة من المراكز العالمية، والموجهة لإعداد أعضاء الهيئة التدريسية، لاستيعاب المتغيرات والتقنيات المتجددة في العملية التعليمية، وانتقاء موضوعات برامج ودورات وورش العمل التي تتسق مع احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية، مع تبصير المدربين والمتدربين بالجوانب المختلفة للبرامج التدريبية من حيث الأهداف والمحتوى وآليات التنفيذ وأساليب بالتنظيم.

وأجرى الزيادات وبنى خالد (٢٠١١)، دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية وفقاً لمتغير المؤهل العملي، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات، وبلغت عينة الدراسة (١٣٣) من المعلمين والمعلمات، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء أداة من (٣٠) فقرة، وقد كشفت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات

الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، ولعدد الدورات التي سبق أن تم الالتحاق بها.

وفي دراسة (Leah, Shagrir, 2013) بعنوان ثلاثة أنماط للتطوير المهني بين أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي، تشير إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي، يختارون قنوات متنوعة للتنمية المهنية، ويظهر هذا التباين في مجالات التخصص التي يختارونها، وكذلك في مقدار الوقت والمثابرة اللذان يكرسونهما للتطوير المهني. وتمثلت أهدافها في دراسة سمات الاهتمام بالتحصيل الأكاديمي، ووضع خريطة له وتحديد أنماط التطور المهني. وكشف تحليل المحتوى الذي أجري من خلال إجراء ٢٤ مقابلة، أن هناك سمات مماثلة ومشاركة بين أفراد مختلفين، وتم تعيين هذه الصفات وتجميعها في ثلاثة أنماط رئيسة وهي:

١. نمط أعضاء الهيئة التدريسية الذين من النادر، أو لم يشاركوا في برامج التطوير المهني.

٢. نمط أعضاء الهيئة التدريسية الذين يشاركون في كثير من الأحيان في برامج التطوير

المهني، ولكن في المقام الأول عندما يتلقون التوجيه.

٣. نمط من أولئك الذين يشاركون بشكل مكثف في برامج التطوير المهني.

كذلك تشير الدراسة أن رسم خرائط لأعضاء هيئة التدريس قد يساعد على دراسة ما إذا كان ينبغي الحفاظ على أنماط برامج التطوير المهني أو تغييرها، ويمكن للمؤسسات أن تستخدمها لتسهيل العمل المتعمق وفقاً للاحتياجات المهنية لأعضائها.

وأجرت دربي (٢٠١٣)، دراسة هدفت إلى معرفة واقع التدريب وإعادة التأهيل للكوادر البشرية العاملة بجامعة بني غازي، سواء كانت تابعة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، أو كانت تابعة للموظفين، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس، ومن الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة (٨٤٪) من أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن التدريب، وإعادة تأهيل المدرسين، كما توصلت الدراسة على أن نسبة (٧٥٪) من الموظفين غير راضين عن التدريب، ومن هنا أوصت الباحثة بأن التدريب من أهم الأسس التي تقوم عليها الجودة، وضرورة إقامة دورات تدريبية تأهيلية متتالية تضمن الارتقاء بقدرات العاملين بمؤسسات التعليم العالي، على المستويين التدريسي والإداري، ليتمكنوا من تأدية واجباتهم على وجه يليق بالمسؤولية المجتمعية الملقاة عليهم.

وهدف دراسة الشخشير (٢٠١٠)، إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، من وجهة نظرهم، في ضوء بعض المتغيرات المستقلة: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، وبلغت عينة الدراسة (١٣٠) عضواً من الهيئة التدريسية، ولأغراض الدراسة تم تصميم استبانة تقيس مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية، والتي تكونت من (٥١) فقرة، وزعت لأربعة مجالات: مجال تنمية المهارات، ومجال تنمية المشاركة، ومجال الترقية والتقييم، ومجال مشكلات التنمية المهنية. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالي: المتوسط الحسابي للدرجة الكلية على الأداء (٣.٢٥)، وبنسبة مئوية قدرها (٦٥٪)، أي أن تقدير أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم لمستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية كان متوسطاً. كما جاء ترتيب مجالات الأداة وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً: المجال الأول: (تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية) (٣.٤٣)، ثم المجال الرابع: (مشكلات التنمية المهنية) (٣.٤٢)، ثم المجال الثاني: (تنمية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية) (٣.٢٩)، وأخيراً المجال الثالث: (ترقية وتقييم أعضاء هيئة التدريس) (٣.٢٥). ولم تؤثر متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي،

العمر، الرتبة الأكاديمية، في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة، وذلك عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ).

دراسة (Phuong; Duong; and Mclean. 2015)، بعنوان تطوير أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي بجنوب شرق آسيا: أوضحت الدراسة أنه يطلب من أعضاء الهيئة التدريسية في جنوب شرق آسيا (SEA) القيام بأدوار ومسؤوليات جديدة نتيجة للتغيرات السريعة في التعليم العالي. وحتى الآن تم تنفيذ مجموعة من مبادرات تطويرهم، ولكن يتم الكشف عن القليل فيما يتعلق بفعالية هذه الأنشطة وباستخدام بروتوكول مراجعة محددة سلفاً، تم إجراء مراجعة الأدب المنهجي لتحديد البؤر والاتجاهات الحالية لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية في جنوب شرق آسيا (SEA) في التعليم العالي، وتوصلت الدراسة أن فيتنام وسنغافورة وماليزيا هي الجهات الرائدة في تقديم أدلة تجريبية حول أنشطة التطوير المهني المستدامة. ووجد أن البرامج المصممة لإعداد وتدريب المدرسين، تحتل المرتبة الأولى بين التخصصات التي تؤدي لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية. وينسجم ذلك مع نتائج التركيز، ونوع الدراسة التي تتعلق أساساً بتحسين الكفاءة التربوية، والتعلم الموجه ذاتياً. وأشارت النتائج إلى أن معظم الاستجابات قد وجدت في الغالب في المستويين (١) و(٢) من تصنيف كيرك باتريك، واستناداً إلى هذا الاستعراض خرجت الدراسة بتوصيات ذات صلة بالممارسات التطوير لأعضاء الهيئة التدريسية، وإجراء البحوث في هذا المجال.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

أكدت الدراسات التي تم تناولها سابقاً أهمية التحاق أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية، من خلال توفير فرص تدريب لهم، كما أن البرامج التدريبية بحاجة إلى تطوير دائم لتساهم في رفع مستوى أداءهم، كما أكدت على ضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من حيث تخطيط وتصميم البرامج التدريبية، وبما يتناسب مع احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية، وضرورة إعداد هذه البرامج لتدريب المعلمين بشكل شامل ومتكامل، بما يتوافق ويتناسب مع مستوياتهم العلمية والفكرية، وعليه فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات التي تم استعراضها، في تكوين تصور لمجالات بناء الاستبانة. وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنه في حين اهتمت معظم الدراسات السابقة بعدد محدود من الدورات، فيما شملت الدراسة الحالية جميع الدورات التي خضع لها أعضاء الهيئة التدريسية.

#### مشكلة البحث:

تعد الدورات التدريبية المصممة لأعضاء هيئة التدريس ذات أهمية بالغة، باعتبارهم من أهم العناصر الأساسية للعملية التعليمية التعليمية في الجامعة، لذلك فإن الاهتمام بتطوير وتحسين كفايات ومهارات أعضاء الهيئة التدريسية، والاستثمار فيهم، يساهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي، وبالتالي تحقيق طموحات المجتمع، وتلبية تطلعاته، لا سيما وأن أعضاء هيئة التدريس يساهمون بشكل مؤثر في بناء ونمو وتطور المجتمعات.

وبناءً على ذلك، تعقد عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وبشكل مستمر ومكثف، وضمن برامج منظمة مجموعة من الدورات والورش التدريبية بغرض رفع كفايات ومهارات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك منسوبيها من الإداريين، ولتحقيق ذلك الهدف تبذل العمادة الكثير من الجهد والوقت والمال، إلا أن نتائج هذه الدورات لم تنعكس على ممارسات أعضاء هيئة التدريس داخل قاعة المحاضرة، أو على تحصيل طلبتهم بالشكل المطلوب، كما لا يوجد أداة يتم قياس ما يحدثه التدريب من تغيير

فى الأدوار المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بعد الانتهاء من فترة التدريب، وحسب إطلاع الباحثان للبحوث والدراسات لم تجر أي دراسة تقييمية لواقع الدورات التدريبية التي تنفذها العمادة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ومن ثم كانت هذه الدراسة التي تنحصر مشكلتها فى التعرف على واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة فى جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومدى استفادة أعضاء هيئة التدريس منها، وتحديد جوانب القوة والضعف فى تلك البرامج التدريبية المقدمة لهم، واقتراحاتهم التطويرية لهذه البرامج التدريبية.

#### أسئلة البحث:

١. ما واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية فى جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
  ٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة استفادتهم من تدريبهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل الأكاديمي، التخصص)؟
  ٣. ما مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير البرامج التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية؟
  ٤. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارتك فى التدريس؟
- أهمية البحث:** تظهر أهمية البحث الحالي من خلال النقاط الآتية:
- أهمية دور الدورات التدريبية فى تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالعملية التعليمية وتطوير مفهوم المهني مما ينعكس إيجاباً على طلبتهم.
  - تقويم واقع الدورات والورش التدريبية التي يتلقونها لتحديد جوانب القوة لضعفها، وتحديد جوانب الضعف لتفاديها.
  - ندرة البحوث التي تتناول واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية فى جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث لم تتطرق أي دراسة إلى هذا الموضوع فى حدود علم الباحثين.
  - مساعدة المسؤولين فى عمادة السنة التحضيرية والقائمين على متابعة وتنسيق البرامج التدريبية على إعادة هيكلة البرامج التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية، كما يعبر عنها الأعضاء أنفسهم.

#### أهداف البحث:

١. التعرف على واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية فى جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.
٢. رصد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة استفادتهم من تدريبهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل الأكاديمي، التخصص).
٣. التعرف على مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول البرامج التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية.
٤. التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

#### التعريفات الإجرائية:

- **واقع الدورات التدريبية:** هي جوانب العملية التدريبية كما يعبر عنها أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم، والتي ستقاس من خلال فقرات مجالات الدراسات (محتوى البرامج والدورات التدريبية، المدربين، مكان وزمان التدريب).

- **الدورات التدريبية:** هي مجموعة الأنشطة والبرامج التدريبية المخطط لها من قبل وحدة التطوير والتدريب في عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

- **أعضاء هيئة التدريس:** هم أعضاء الهيئة التدريسية الذين يدرسون في عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ.

#### محددات البحث:

- اقتصرت إمكانية تعميم نتائج الدراسة على ما يلي:
- ١- الحدود المكانية: جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المملكة العربية السعودية.
  - ٢- الحدود الموضوعية: أداة الدراسة التي استخدمها الباحثان.
  - ٣- الحدود الزمانية: العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ.
  - ٤- الحدود البشرية: وهم أعضاء هيئة التدريس في عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المملكة العربية السعودية.

#### منهج البحث:

انطلاقاً من أهداف البحث فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي. وهو المنهج الذي يسعى للوصول لاستنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطوره، من خلال وصف ما هو موجود، وكذلك يهتم بتحديد طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة ويسعى إلى تحليلها لاستخلاص نتائج مفيدة تثري مجال الدراسة (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٢م، ص: ٢٤٥). وتم ذلك للتعرف على واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

#### مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من (٣٢٠) عضو هيئة تدريس في عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة، في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

#### عينة البحث:

تكونت أفراد عينة البحث من (١٠٣) عضو هيئة تدريس من عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل للعام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول (١) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات البحث.

#### جدول رقم (١).

عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	٥٠	٤٨.٥%
	إناث	٥٣	٥١.٥%
المؤهل	ماجستير	٤١	٣٩.٨%
	دكتوراه	٦٢	٦٠.٢%
التخصص	علمي	٤٦	٤٤.٧%
	تربوي	٥٢	٤٨.٥%
	حاسوب	٥	٦.٨%
كلي		١٠٣	١٠٠%

#### أداتا البحث:

لأغراض تطبيق الدراسة قام الباحثان بتطوير أداتا الدراسة، هما:  
الأداة الأولى (الاستبانة):



وذلك للتعرف على واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لأعضاء الهيئة التدريسية، وقد اتبع الباحثان الخطوات التالية في إعداد الاستبانة:

- الرجوع إلى الدراسات والمصادر والمراجع ذات الصلة بواقع الدورات التدريبية كدراسة الدرايسة وآخرون (٢٠١٥) ودراسة العاجز، واللوح، والأشقر (٢٠١٠).
- مقابلة المسؤولين عن تنسيق وتنظيم وتدريب أعضاء الهيئة التدريسية.
- إعداد قائمة بفقرات الاستبانة في ضوء واقع الدورات التدريبية.

**المقياس المستخدم، درجات الاستجابة على عبارات المقياس:**

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي للتدرج لقياس واقع الدورات التدريبية، وتم تحديد درجات الاستجابة بحسب الجدول (٢):

**جدول (٢): قيمة وزن بدائل الاستجابات لأداة الدراسة (الاستبانة)**

المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة
أقل من ١	قليل جداً
أقل من ٢- أكثر من ١	قليل
أقل من ٣- أكثر من ٢	متوسط
أقل من ٤- أكثر من ٣	عالي
٤ فأكثر	عالي جداً

**ثبات أداة البحث الأولى (الاستبانة):**

من أجل التحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لكافة مجالات أداة الدراسة والتي بلغ عددها مجالان، فبلغت قيمة الثبات محسوبا على أساس الدرجة الكلية (٠.٩٧) كما هو مبين في جدول (٣).

**جدول (٣): معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ**

المجالات	الاتساق الداخلي
محتوى الدورات التدريبية	٠.٩٣
المدرسون	٠.٩٣
البيئة التدريبية	٠.٩٠
الأداة ككل	٠.٩٦

**الأداة الثانية: (المقابلة):**

تم استخدام المقابلة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة (أعضاء هيئة التدريس) حول مقترحاتهم للبرامج التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية، وكذلك التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهاراتهم في التدريس، وتم استخدام أسلوب المقابلة المباشرة (وجهًا لوجه)، وبلغ عدد من تم مقابلتهم (٢٠) عضو هيئة تدريس.

**إجراءات البحث:**

قام الباحثان بالخطوات التالية لتطبيق البحث:

- تحديد مشكلة البحث، وأسئلته ومتغيراته.
- الإطلاع على الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- تحديد مجتمع البحث، وعينته.
- بناء أدوات البحث، والتأكد من ثبات أداة الأولى الاستبانة.
- الحصول على إذن رسمي من عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة، في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، موجهة إلى وحدة البحوث في العمادة لتسهيل المهمة.
- توزيع الاستبانة على أعضاء الهيئة التدريسية من خلال البريد الإلكتروني.
- جمع بيانات الاستبانة تفرغها في جداول خاصة.

- إدخال البيانات إلى الحاسوب واستخراج النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية SPSS المناسبة.
- إجراء المقابلة المباشرة وجهاً لوجه.
- مناقشة نتائج البحث.
- تقديم التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

#### المعالجات الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- ١- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach alpha) لقياس ثبات أداة البحث.
  - ٢- للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
  - ٣- للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد.
  - ٤- للإجابة عن السؤال الثالث والرابع تم حساب التكرار.
- ما يتعلق بالسؤال الأول: ما واقع الدورات التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات تبعاً لكل مجال بحسب الجدول (٤):

#### جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجالات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
١	محتوى الدورات التدريبية	٣.١٧	١.١١١	عالي	٢
٢	المدرّبون	٣.٣٠	١.١٠١	عالي	١
٣	البيئة التدريبية	٣.١٦	١.١٠٢	عالي	٣
	كلي	٣.٢١١	٠.٩٥٨	عالي	

يتضح من الجدول (٤) أن مجال (المدرّبون) قد حصل على المرتبة الأولى بدرجة عالية، وبتوسط حسابي (٣.١٧) وانحراف معياري (١.١١١). أما مجال (محتوى الدورات التدريبية) قد حصل على المرتبة الثانية بدرجة عالية، وبتوسط حسابي (٣.٣٠) وانحراف معياري (١.١٠١). أما مجال (البيئة التدريبية) قد حصل على المرتبة الثالثة بدرجة عالية، وبتوسط حسابي (٣.١٦) وانحراف معياري (٠.٩٥٨).

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية على كل فقرة من فقرات مجالات الدراسة كما هو بالآتي:

أولاً: المدرّبون:

#### الجدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المدرّبون

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
١	يتوافر لدى مدرّبي البرامج التدريبية مهارات إدارة الحوار الديمقراطي.	٣.٦٥	٠.٩٩٠	عالي	٢
٢	ينوع مدرّبو البرامج التدريبية في استخدام الأساليب التدريبية لإبعاد المتدرب عن أجواء الملل.	٣.٣٠	١.٠٨٢	عالي	٦
٣	يصمم مدرّبو البرامج التدريبية الجلسات التدريبية	٣.٩٥	١.٠٢٧	عالي	١

				بصورة تكاملية (أهداف - محتوى - أنشطة)
٥	عالي	١.٠١٧	٣.٣١	يستخدم المدربون التقنيات الحديثة التي تعزز نتائج التدريب.
٣	عالي	١.٠٠٦	٣.٦١	يمارس المدربون عمليات الاتصال والتواصل الفاعلة أثناء التدريب.
٤	عالي	١.٠٤٤	٣.٣٦	يقدم المدربون العروض التقديمية بطريقة مشوقة وجذابة.
٨	عالي	١.٠٢٥	٣.١٩	يلم مدربو البرامج التدريبية باحتياجات المتدربين.
٩	متوسط	١.١٧٩	٢.٨١	يكلف مدربو البرامج التدريبية المتدربين بأنشطة صفية وبيئية.
٧	عالي	١.٢٥٥	٣.٢٠	يتم تقويم المدربين من خلال المتدربين.

يتبين من الجدول السابق أن أراء عينة الدراسة تجاه مجال محتوى المادة الدورات التدريبية جاءت عالية، حيث حصلت الفقرة " يصمم مدربو البرامج التدريبية الجلسات التدريبية بصورة تكاملية (أهداف - محتوى - أنشطة)" على أعلى تقدير بمتوسط حسابي (٣.٩٥) وانحراف معياري (١.٠٢٧) بتقدير عالي، ويعزو الباحثان ذلك إلى الخبرة التي يتمتع بها المدربون والتي تمكنهم من إعداد البرامج التدريبية بصورة متكاملة ليتمكن المدربون من تحقيق أهداف التدريب، وخاصة أن العملية التدريبية بحاجة إلى إعداد خطة متكاملة من أهداف وأنشطة ومحتوى تدريبي وأدوات للتدريب ليتمكن المتدرب من تحقيق أهداف التدريب، وحتى لا يشعر المتدربون بالملل والكسل داخل قاعة التدريب،، بينما حصلت الفقرة " يكلف مدربو البرامج التدريبية المتدربين بأنشطة صفية وبيئية" على أقل تقدير بمتوسط حسابي (٢.٨١) وانحراف معياري (١.١٧٩) بتقدير متوسط، ويعزو الباحثان ذلك إلى إن وقت أعضاء الهيئة التدريسية لا يسمح لهم بأن يكلفوا بأنشطة صفية أو بيئية لأن محتوى الدورات التدريبية لا يتضمن بأن يكلف أعضاء هيئة التدريس بواجبات بيئية، لأن الدورات التدريبية تقتصر على الأساليب والأنشطة والحوار والنقاش داخل قاعات التدريب بالإضافة إلى انشغال أعضاء الهيئة التدريسية بالتحضير للمسابقات التي يدرسونها. وتتفق الدراسة الحالية مع ما أشار إليه الأدب التربوي مع دراسة جرنو وصالح (١٩٩٦)، ودراسة الحربي (٢٠٠٦) وتختلف الدراسة مع دراسة المدهون وسعدية (٢٠٠٨) والتي أشارت أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية وتبدي إدارة الكليات التقنية اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة قبل وأثناء وبعد التدريب.

ثانياً: محتوى الدورات التدريبية:

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال محتوى الدورات التدريبية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
٦	يراعي محتوى البرامج التدريبية التكامل بين الموضوعات.	٣.١٨	٠.٩٨٩	عالي	٦
٤	يحسن محتوى البرامج التدريبية المقدمة احتياجاتي التدريسية.	٣.٢٣	١.١٠٥	عالي	٤
٢	يرتبط محتوى البرامج التدريبية بالواقع التعليمي في العمادة.	٣.٣٠	١.٠٧٣	عالي	٢
٧	يلبي محتوى البرامج التدريبية احتياجاتي المهنية.	٣.٠٧	١.٠٦٧	عالي	٧
٩	يربط محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي.	٢.٩٧	١.٠٧١	متوسط	٩

١	عالي	١.٠٣٤	٣.٣٤	يواكب محتوى البرامج التدريبية التغيرات التربوية والمعرفية والتكنولوجية.
٣	عالي	١.٠٠٧	٣.٣٠	تتنوع الأنشطة والأساليب والوسائل في محتوى البرامج التدريبية المقدمة.
٥	عالي	٠.٩٩٨	٣.١٨	يخصص وقت التدريب للجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية.
٨	عالي	١.٠٢٩	٣.٠٥	يتم تطوير محتوى الدورات التدريبية من خلال الأخذ بنتائج تقييم المتدربين له

يتبين من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة تجاه مجال محتوى المادة الدورات التدريبية جاءت عالية، حيث حصلت الفقرة " يواكب محتوى البرامج التدريبية التغيرات التربوية والمعرفية والتكنولوجية" على أعلى تقدير بمتوسط حسابي (٣.٣٤) وانحراف معياري (١.٠٣٤) ودرجة استجابة عالية، ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام عمادة السنة التحضيرية إلى ضرورة الإطلاع على أهم البرامج التدريبية الجديدة وخاصة فيما يتعلق بالتكنولوجيا الحديثة وربطها بالأساليب التربوية الحديثة، كما يعزو الباحثان إلى إن القائمين على إعداد المواد التدريبية هم من ذوي أصحاب الخبرة والاختصاص في تنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة، بالإضافة إلى إنهم يحملون الشهادات العليا وخضوعهم لدورات تدريبية متقدمة وبالتالي فإنهم يراعون الإطلاع على كل ما هو جديد. بينما حصلت الفقرة " يربط محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي" على أقل تقدير، بمتوسط حسابي (٢.٩٧) وانحراف معياري (١.٠٧١) بدرجة متوسطة. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن التدريب يعتمد بشكل أساسي على ضرورة التطبيق العملي، ليمكن المتدربين من تنفيذ ما يتعلمونه داخل القاعة الدراسية مع طلبتهم لتنعكس إيجاباً على مستوى التحصيل الدراسي لهم. وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة البكر (٢٠٠١)، واختلفت مع دراسة الكنانى والبريكان (٢٠١١)، والتي أشارت إلى ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المستمدة من المراكز العالمية في إعداد أعضاء الهيئة التدريسية لاستيعاب التغيرات والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية وانتقاء موضوعات برامج ودورات وورش العمل التي تنسق مع احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية.

ثالثاً: البيئة التدريبية (المكان، الزمان):

الجدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البيئة التدريبية (المكان، الزمان)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
١	تناسب أوقات الدورات التدريبية مع أوقات المتدربين.	٢.٧٢	١.١٣٤	متوسط	٨
٢	يتناسب المكان المخصص للتدريب مع طبيعة البرنامج التدريبي المقدم.	٣.٢١	١.٢١٣	عالي	٥
٣	توفر الوسائل التدريبية في القاعات المخصصة للتدريب.	٣.٣١	١.١٧٩	عالي	٣
٤	توفر الشروط الصحية في قاعاتها التدريبية (إضاءة، تهوية، التدفئة).	٣.٧٤	١.٠٤٩	عالي	١
٥	توافر الخدمات العامة في مكان التدريب مثل (الاستراحات، أماكن الصلاة، والنشاط، ودورات المياه..)	٣.٥٤	١.١٨٢	عالي	٢
٦	يتناسب وقت الدورات التدريبية مع أوقات أعضاء هيئة التدريس.	٢.٦٥	١.١١٤	متوسط	٩

٧	يخصص وقت التدريب للجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية.	٣.١٤	١.١٠١	عالي	٦
٨	توزيع الوقت بشكل مناسب على فعاليات الدورات التدريبية.	٣.٢٦	٠.٩٣٨	عالي	٤
٩	يتم تطوير البيئة التدريبية من خلال الأخذ بنتائج تقويم المتدربين لها.	٣.٠٣	١.٠٥٥	عالي	٧

يتبين من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة تجاه مجال محتوى المادة الدورات التدريبية جاءت عالية، حيث حصلت الفقرة " توفر الشروط الصحية في قاعاتها التدريبية (إضاءة، تهوية، التدفئة)" على أعلى تقدير بمتوسط حسابي (٣.٧٤) وانحراف معياري (١.٠٤٩) بتقدير عالي، ويعزو الباحثان ذلك إلى إن عمادة السنة التحضيرية توفر المكان المناسب للتدريب من مقاعد مريحة وإضاءة، تهوية، التدفئة، كما أن توفير البيئة المناسبة للتدريب تحفز المتدربين بحضور التدريب والتفاعل معه. بينما حصلت الفقرة " يتناسب وقت الدورات التدريبية مع أوقات أعضاء هيئة التدريس" على أقل تقدير بمتوسط حسابي (٢.٦٥) وانحراف معياري (١.١١٤) بدرجة متوسطة. يرى الباحثان أن الدورات التدريبية تخصص يوماً لا يوجد لدى أعضاء هيئة التدريس أي التزام بالمحاضرات مما يعني قضاء أعضاء هيئة التدريس في التدريب لمدة ساعتين أو ثلاثة مما يسبب لهم سوء في الحالة النفسية والجسدية لهم مما يحد من فاعليتهم في التدريب، لا توجد أي دراسة تتفق أو تختلف مع الدراسة الحالية.

ما يتعلق بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة استفادتهم من تدريبهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل الأكاديمي، التخصص)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للمتغيرات (الجنس، المؤهل، التخصص) كما في الجدول (٨) حيث يظهر أن هناك فروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس،

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً للمتغيرات (الجنس، المؤهل، التخصص):

ن	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	المؤهل العلمي
12	.97239	3.2315	علمي	ماجستير
7	1.10755	3.3439	تربوية	
1	.	3.7778	حاسوب	
20	.97492	3.2981	الكلي	دكتوراه
9	.43862	2.9506	علمي	
19	.64498	3.0916	تربوية	
2	.07857	2.7222	حاسوب	الكلي
30	.56784	3.0247	الكلي	
21	.78567	3.1111	علمي	
26	.77907	3.1595	تربوية	ماجستير
3	.61195	3.0741	حاسوب	
50	.76006	3.1341	الكلي	
12	.86290	3.3549	علمي	ماجستير
7	1.00245	3.1376	تربوية	

2	.41903	2.3333	حاسوب	دكتوراه
21	.90024	3.1852	الكلية	
13	.56502	3.4558	علمي	
19	.70450	3.2768	تربوية	
32	.64788	3.3495	الكلية	
25	.70961	3.4074	علمي	الكلية
26	.77621	3.2393	تربوية	
2	.41903	2.3333	حاسوب	
53	.75400	3.2844	الكلية	
24	.90128	3.2932	علمي	ماجستير
14	1.02050	3.2407	تربوية	
3	.88502	2.8148	حاسوب	
41	.92734	3.2403	الكلية	
22	.56600	3.2492	علمي	دكتوراه
38	.67278	3.1842	تربوية	
2	.07857	2.7222	حاسوب	
62	.62721	3.1924	الكلية	
46	.75178	3.2721	علمي	الكلية
52	.77103	3.1994	تربوية	
5	.62908	2.7778	حاسوب	
103	.75700	3.2114	الكلية	

ولمعرفة إذا ما كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تم إجراء تحليل التباين الثلاثي MANOVA بواسطة برنامج SPSS وتظهر النتائج في الجدول (٩):

الجدول (٩): تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (الجنس، المؤهل، التخصص)

الدلالة	ف	مربع المتوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
.405	.700	.411	1	.411	الجنس
.284	1.162	.681	1	.681	المؤهل
.544	.612	.359	2	.718	التخصص
.245	1.367	.802	1	.802	الجنس*المؤهل
.206	1.605	.941	2	1.882	الجنس*التخصص
.715	.337	.198	2	.396	المؤهل*التخصص
.988	.000	.000	1	.000	الجنس*المؤهل*التخصص
		.586	92	53.954	الخطأ
			103	1120.723	الكلية
			102	58.452	التصحيح الكلية

يتضح من الجدول السابق النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس حيث كانت قيمة ف(٠.٧) ذات الدلالة (٠.٤٠٥) غير دالة إحصائياً، ويعود ذلك إلى إن البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء الهيئة التدريسية لا تفرق بين الجنس، وأنهم يلتحقون بنفس البرامج التدريب، ويطبق عليهم نفس المحتوى التدريبي، كما يعزو الباحثان أن تشابه ظروف العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية (ذكور، إناث) وعدم تمايز أي منهما على الآخر يعتبر سبباً آخر، كما أن ظروف العمل داخل عمادة السنة التحضيرية بحاجة إلى كفايات ومهارات وقدرات يجب على الجميع إمتلاكها سواء أكانوا ذكوراً أو إناثاً. وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة المدهون وسعدية (٢٠٠٨) ودراسة الشخشير (٢٠١٠)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير المؤهل والتخصص، ويعزى ذلك إلى أنه لا يوجد أي تمايز في خضوع أعضاء الهيئة التدريسية إلى نفس الدورات التدريبية مهما اختلفت مؤهلاتهم العلمية وتخصصاتهم، كما أن طبيعة ظروف العمل داخل عمادة السنة التحضيرية عادةً لا تقسم العمل حسب المؤهل العلمي. كما أن أعضاء الهيئة التدريسية يهتمون بالدورات التدريبية لرغبتهم في تطوير مهاراتهم بعد دراستهم المنهجية التي حصلوا عليها، وليواكبوا طبيعة العمل الأكاديمي المتجدد والمتغير، كما أنهم يرون أن المادة التدريبية تحقق لهم احتياجاتهم التدريبية. وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الزيادات وبني خالد (٢٠١١) ودراسة الشخشير (٢٠١٠)

**ما يتعلق بالسؤال الثالث: ما مقترحات أعضاء هيئة التدريس للبرنامج التدريبية التي تنفذها عمادة السنة التحضيرية؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة، وكانت نتائج مقترحاتهم مرتبة على النحو التالي:

١. اختيار الوقت المناسب للتدريب.
٢. اختيار مكان مخصص للتدريب داخل العمادة.
٣. الابتعاد عن أسلوب المحاضرة في تقديم البرامج التدريبية، لعدم فاعليته بالنسبة للفئة المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس.
٤. إعداد مدربين من داخل الأقسام الأكاديمية، يقومون بعقد ورشات تدريبية متخصصة داخل أقسامهم.
٥. تنوع أساليب التدريب، لزيادة فاعليته، وتحقيق أكبر قدر من العائد من الاستثمار فيه.
٦. تفعيل تقويم مراحل التدريب، من خلال التقويم القبلي والبنائي والبعدي.
٧. استثمار مخرجات تقويم البرامج التدريبية في تطويرها أو إلغائها، وكذلك في تهيئة البيئة المناسبة، واختيار المدرب المناسب لكل برنامج.
٨. استثمار نتائج تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في رصد الاحتياجات التدريبية، وبناء البرامج التدريبية.

**ما يتعلق بالسؤال الرابع: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارتكم في التدريس؟**  
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرار لاستجابات أفراد عينة الدراسة، واقترح أعضاء الهيئة التدريسية الذين ينتمون لثلاثة أقسام من الأقسام العلمية للعمادة، والبالغ عددها خمسة أقسام، مجموعة من الدورات التدريبية المتخصصة، وسيتم استعراضها حسب أقسام العمادة، وهي كالآتي:

## أولاً: قسم العلوم الأساسية:

## مقررات الإحصاء والرياضيات

م	اسم الورشة	مدة الورشة	المدرّب
١	استخدام وتطبيق نظرية بياجية بالتعلم في المقررات العلمية	٣	-----
٢	النظرية المعرفية وطورها في بناء مقررات الرياضيات والإحصاء	٣	-----
٣	نموذج أوزبل بالتعلم مثال لبناء مناهج ومحاضرات الرياضيات والإحصاء	٣	-----
٤	التكاملية بالمقررات (تكامل أفقي وعمودي)	٣	-----
٥	استراتيجيات التقويم التربوي الحديثة (التقويم الواقعي)	٣	-----

## مقررات العلوم

م	اسم الورشة	مدة الورشة	المدرّب
١	الاستقصاء في الاستقصاء	٣	-----
٢	النظرية المعرفية وطورها في بناء مقررات العلوم	٣	-----
٣	استراتيجيات التقويم التربوي الحديثة (التقويم الواقعي)	٣	-----
٤	التكاملية بالمقررات	٣	-----

## ثانياً: قسم تطوير الذات:

م	اسم الورشة	مدة الورشة	المدرّب
١	التكاملية بالمقررات	٣	-----
٢	المنهج الحلزوني	٣	-----
٣	استراتيجيات التقويم التربوي الحديثة (التقويم الواقعي)	٣	-----
٤	إدارة التغيير	٣	-----

## ثالثاً: قسم الحاسب الآلي:

م	اسم الورشة	مدة الورشة	المدرّب
١	التعلم المعكوس	٣	-----
٢	إدارة سلوك الطلبة	٣	-----
٣	إدارة التغيير	٣	-----
٤	استراتيجيات التقويم التربوي الحديثة (التقويم الواقعي)	٣	-----

يتبين من الاحتياجات التدريبية السابقة أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى دورات تدريبية جديدة يمكن تنفيذها داخل قاعات المحاضرة وتهيئة جميع الظروف اللازمة للتدريب  
تلخيص نتائج الدراسة:

١. حصل مجال (المدرّبون) قد حصل على المرتبة الأولى بدرجة عالية، أما مجال (محتوى الدورات التدريبية) قد حصل على المرتبة الثانية بدرجة عالية، أما مجال (البيئة التدريبية) قد حصل على المرتبة الثالثة بدرجة عالية.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير المؤهل والتخصص.
٤. اقتراح مجموعة من البرامج التدريبية التي يجب تنفيذها داخل عمادة السنة التحضيرية.



## التوصيات:

١. الربط بين الجانب النظري والعملية عند تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.
٢. استثمار الاتجاه الإيجابي لدى المتدربين نحو الالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة لهم، من خلال إقامة المزيد من الدورات التدريبية بشكل دائم ومستمر، وبكل الوسائل الممكنة.
٣. اختيار الوقت المناسب لعقد الدورات التدريبية ليتناسب مع ظروف أعضاء الهيئة التدريسية الاجتماعية والشخصية والمهنية.
٤. توفير نظام للحوافز المعنوية لأعضاء الهيئة التدريسية المشاركين في البرامج التدريبية.

## المراجع:

## المراجع العربية:

- البكر، فوزية، (٢٠٠١). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع والمعوقات: دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض، رسالة الخليج العربي، ٨١ (٢٢)، الرياض.
- جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، (١٤٣٩هـ). وكالة عمادة السنة التحضيرية للتطوير والجودة. استرجعت في تاريخ ٠٢/٠١/١٤٣٩هـ من <https://www.iau.edu.sa/ar/administration/deanships/deanship-of-preparatory-year-and-supporting-studies/vice-deanships/vice-deanship-for-development-and-quality>
- جرنو، داخل، وصالح، مهدي (١٩٩٦). دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تأهيل وتدريب الأطر التدريسية الجامعية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٣١، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان.
- الحربي، حياة، (٢٠٠٦). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ١٣، ٣٠٨-٣٧٨، مصر.
- دربي، فدوى (٢٠١٣). واقع التدريب وإعادة التأهيل في ضوء إدارة الجودة في التعليم العالي دراسة ميدانية على عينة من موظفي وأساتذة جامعة بنغازي، مجلة جامعة سبها، (العلوم الإنسانية)، ١ (١٢).
- الزيادات، ماهر، وبني خالد، خالد (٢٠١١). تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، ١ (١٩).
- الشخشير، حلا (٢١٠). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- العازمي، عبد الله وآخرون (٢٠٠٨). الصعوبات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة مستقبل التربية العربية، ١٤ (٥١)، ٢٩٩-٣٦٨.
- عتيق، منصور (٢٠١٢). درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الكنان، أحمد، والبريكان، إبراهيم (٢٠١١). درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة رسالة الخليج العربي، ٩٧، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- المدهون، محمد، وسعدية، منصور (٢٠٠٨). تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، ١ (١٦).
- عبيدات، وآخرون. (٢٠٠١م). البحث العلمي مفهومه، وأدواته، وأساليبه، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

## المراجع الأجنبية:

- Joanne E. Cooper & Louise Pagotto (2003), Developing community college faculty as Leaders, New Direction for community college, 123.
- Shagrir, Leah.(April,2013). THREE PROFESSIONAL DEVELOPMENT PATTERNS AMONG FACULTY MEMBERS IN HIGHER EDUCATION. International Journal of University Teaching and Faculty Development; 4.2 : 55-67.
- Phuong, Tam T; Duong, Hang B; Mclean, (Mar 2015). Faculty development in Southeast Asian higher education: a review of literature. Asia Pacific Education Review; Dordrecht , 16.1: 107-117.