



البحث

الثامن

**نصور مقترح لإعداد ونأهيل مساعدي الباحثين
في " نخصص التربية الأسرية " في جامعة طيبة**

إعداد:

د/ مدنية حامد أبو عوف

أستاذ مساعد المناهج وطرق التدريس

كلية التربية جامعة طيبة



نصير مقرر لإعداد ونأهيل مساعداة الباحثاة في "نحص التربية الأسرية" في جامعة طيبة

د/ مءنية مامء أبو مؤفة

• الملخص

يهدف هذا البحث إلى إعداد وتأهيل مساعداة الباحثاة في تخصص التربية الأسرية بصفة خاصة ومساعداة الباحثين في التخصصات الأخرى بصفة عامة في الجامعات السعودية؛ و التعرف على المهام العلمية ككوادر بحثية وتدرسية مستقبلية تتمتع بالكفاءة والأهلية والقدرة على المساهمة الفعالة في رفع مستويات الانجاز العلمي الأكاديمي في الجامعات السعودية؛ وذلك بإعداد برنامج مقترح لتدريبهم في الكليات الجامعية السعودية المختلفة. استخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتم تصميم استبانة الكرونيتين للتعرف على آراء عينة الدراسة - أعضاء وعضوات هيئة التدريس (أستاذ مساعد وما فوق) وبلغ عددهم (١٠٦) فرد - ومساعدات الباحثاة في جامعة طيبة (كعينة ممثلة) وبلغ عددهن (٥٦) فرد - في واقع مساعداة الباحثين في جامعة طيبة؛ والصعوبات التي تواجههم في التدريب على مهارات البحث العلمي؛ و الاحتياجات التدريبية لإعداد البرنامج المقترح لتدريبهم في كليات جامعة طيبة وفي الكليات الجامعية السعودية المختلفة. و من أهم نتائج الدراسة: التعرف على الاحتياجات التدريبية في إعداد البرنامج المقترح لتدريب مساعداة الباحثين ومساعدات الباحثاة في التربية الأسرية وفي الأقسام العلمية في الكليات والعمادات المساندة في جامعة طيبة.

كما قدمت الدراسة بعض التوصيات والتي منها: القيام بمشروع بحثي لتطبيق البرنامج المقترح في تدريب مساعدات الباحثاة ومساعداة الباحثين في جامعة طيبة؛ وكذلك تطبيق البرنامج المقترح في تدريب مساعداة الباحثين في الجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، مساعداة الباحث، البحث العلمي، التربية الأسرية

Assistant Researchers Guidance & Habilitation in Family of Education in Taibahu University

Dr. Madania Abuauaf

Abstract :

This thesis is aiming at Assistant Researchers guidance and habilitation in Taibahu University, and considering scientific, training, research tasks, to prepare them, in a manner, they can continue their academic path, as future research and teaching, qualified and trustworthy staff, and capable of upgrading academic achievements in Taibahu University, through proposing a training program, for assistant researchers in Taibahu University. The analytical descriptive method will be applied in this study, two electronic questionnaires will be designed to explore the ideas of the sample of study -academic staff members (assistant professor and up)- and the assistant researchers in Taibahu University - in the

present situation of assistant researchers in Taibahu University, and the difficulties facing them in training on scientific research skills in Saudi Universities, and training requisitions for implementing this program for training assistant researchers in Taibahu University. Of the important results of the expected study : Identifying the training requisitions of the proposed program, for training assistant researchers in Taibahu University. The study will issue some recommendations like : Establishing a research project, of the proposed assistant researchers training program in Taibahu University, then implementing the proposed program of assistant researchers training in Saudi Universities.

Keywords: Training, Assistant Researcher. □

• المقدمة :

هيمنت الدول المتقدمة في العلوم والتقنية على العالم المعاصر؛ بعد أن وظفت الإمكانيات التي يتيحها هذا القطاع بشكل بناء في البحث العلمي لتحقيق التنمية والتطور في جميع الميادين؛ فقد أصبح تقدم الدول يقاس بحجم إنتاجها العلمي والتقني وبعدها علمائها وباحثيها، وبدرجة الاهتمام التي توليها للبحث العلمي والاستثمار فيه وفي الموارد البشرية.

وبناء على ذلك تتنافس دول العالم في توليد المعرفة وتسخيرها في التنمية، حيث تقود هذا التنافس مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الدول المتقدمة والنامية في مختلف الميادين، والتي من مسؤولياتها تفعيل آليات البحث والتطوير والتخطيط والمتابعة للوظائف الرئيسية والمهام الأساسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وهي: التدريس، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي.

لاشك أن البحث العلمي يعد بمثابة النواة للخلية في منظومة التعليم العالي؛ التي تتكاثر بشكل طبيعي لتكوين النسيج الحيوي المتماسك لدعم الأهداف البحثية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين لمواكبة التطور العلمي والتقني في المجالات العلمية المختلفة. كما يعد البحث العلمي أحد المداخل الرئيسية التي تدعم بلورة التنمية الإنسانية الحقيقية؛ لذلك فإن الاهتمام وإعطاء الأولوية لرأس المال الإنساني المتمثل في أعضاء هيئة التدريس والباحثين ومساعدتهم؛ هو مدخل لبلورة أسس ومراكز متينة باتجاه تحقيق تنمية حقيقية تؤكد على الإنسان باعتباره هدفاً ووسيلة؛ بحيث ينبغي أن تنصب على تأهيله وتمكينه من مختلف المقومات العلمية والعملية والاجتماعية والاقتصادية. وقد أشار النملة (٢٠٠٨م) في وقفاتة أن الأصل في الدراسات العليا أن تعد الباحث ليكون عالماً في مجاله؛ يسهم في النهضة

العلمية التي يعيشها العالم؛ فيقدم جديدا؛ مهما كان ضئيلا؛ ولقد برز عن هذا الطريق علماء يشار لهم بالبنان؛ أثروا الحركة العلمية المحلية والدولية وبرزوا في تخصصاتهم وأصبحوا أعلاما فيها؛ وتراثنا العربي الإسلامي مليء بالشخصيات العلمية التي نقلتها لنا كتب التراجم التي تحفل بها المكتبة العربية الإسلامية؛ هؤلاء العلماء انطلقوا طلاب علم لدى علماء آخرين؛ توارثوا العلم؛ وهكذا تكون الحركة العلمية علماء يتخرجون على أيدي علماء قبلهم؛ وتطورت الأساليب في صنع العلماء؛ فظهرت إجراءات علمية لانتقاء القادرين على طرق أبواب العلم بقدراتهم الذاتية؛ وبما اكتسبوا من القابلية للمواصلة.

وفي هذا الصدد فإن هناك عددا من التقارير الدولية التي توجه الانتقاد وتضع الدول العربية في قائمة الدول ذات التنمية المتوسطة. فقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣م) إلى مجتمع المعرفة؛ وإلى الأوضاع الصعبة التي تعيق تطور مجتمع المعرفة في مختلف الأقطار العربية بشكل عام؛ وسلط الضوء على الوضعية الحرجة التي تعيشها العديد من الجامعات؛ وركز على الصعوبات التي تعيق تطور البحث العلمي في الأقطار العربية من قبيل غياب استراتيجيات علمية عربية بينية واضحة في أهدافها وآلياتها؛ الأمر الذي يؤكد غياب قاعدة بيانات بالمؤسسات البحثية وبالباحثين والخبراء العرب وباهتماماتهم المختلفة وبمجال أعمالهم؛ وضعف التنسيق بين مؤسسات البحث العربي؛ ناهيك عن عدم وجود صناديق خاصة بتشجيع ودعم وتمويل مختلف الأبحاث والدراسات (لكريني، ٢٠٠٧)

كما أشار تقرير اليونسكو للعلوم (UNESCO SCIENCE REPORT, 2010) إلى أن الإنفاق على البحث العلمي في الدول العربية لا يتعد (١٪) إلا بقليل من الناتج القومي. كما أفاد التقرير بأنه على الرغم من أن الجامعات المرموقة الموجودة في المنطقة العربية وما حققته بلدان هذه المنطقة في الماضي من ابتكارات علمية أحدثت ثورة في المجال الفكري، فإن الدول العربية لا تُخرج سوى (٣٧٣) باحثا لكل مليون نسمة، علما بأن العدد المتوسط على المستوى العالمي يبلغ (١٠٨١) باحثا لكل مليون نسمة. ومما يزيد الأمور سوءاً - حسب التقرير - ارتفاع معدل البطالة في أوساط البحث والتطوير، وبخاصة في صفوف النساء الباحثات اللواتي يشكلن حوالي (٣٥٪) من العدد الإجمالي للباحثين في الدول العربية، وذلك وفقا لتقديرات صدرت عن معهد اليونسكو للإحصاء.

وفي نفس السياق يقول ياقوت (١٤٢٦) أن الدول العربية تهمل التدريب المستمر سواء على الأجهزة الجديدة والتقنية؛ أو لاستعادة المعلومات العلمية ورفع الكفاءة البحثية؛ مع العلم أن بعضا من الدول العربية لديها الإمكانيات

البشرية والبنوية والأكاديمية للتقدم في هذا الميدان . وعلاوة على افتقار الدول العربية إلى باحثين أكفاء متفرغين لشؤون البحث فقط ؛ كما هو الشأن بالنسبة للدول الرائدة في هذا المجال ؛ فإن عددا كبيرا من الباحثين والمفكرين .. يعملون بشكل فردي ؛ ولم تتبلور لديهم القناعة بعد بأهمية العمل الجماعي.

ومن ناحية أخرى فقد أوضح ياقوت (١٤٢٦) أن من أهم العناصر التي تضمن تميز ونجاح المراكز البحثية الدولية هي : موارد مالية مستقرة، مرتفعة، تزداد بشكل دوري ؛ نصف الموازنة للمصاريف العامة ونصفها الآخر مكرس للمشاريع التعاقدية من مصادر أوروبية وعربية ودولية؛ وأنها تجدد بنيتها التحتية بشكل كامل، مرة كل ٧ سنوات؛ فهي تملك جهاز علمي متكامل ومتوازن من الباحثين ومساعديهم والفنيين والإداريين ؛ وتعمل ضمن خطة علمية وإستراتيجية واضحة لمدة (٣-٥ سنوات) تحت شروط صارمة للرقابة العلمية والإدارية. (auditing) تديرها هيئات علمية ؛ ومجلس أمناء مستقل دون أي تدخل من الإدارة مما يؤمن توازنا دقيقا بين صناعات السياسة والإدارة (Management- Policy makers)؛ وتعمل في مشاريع البحث والتطوير التقني وليس في الخدمات العلمية ؛ وتجدد مواردها البشرية بنسبة الثلث كل خمس أعوام .. وهذه العناصر والسمات تعد من معالم المؤسسات البحثية العالمية الضخمة ؛ مما يبرر سر تقدم هذه المؤسسات البحثية ، وتأثيرها الكبير في مجرى التطور العلمي والمعرفي والتقني العالمي .

ومما سبق ذكره من اهتمام بالمؤسسات البحثية لا يتوافر في مراكز ومؤسسات الأبحاث والدراسات في الجامعات السعودية مساعدي الباحثين ومساعدات الباحثات ؛ لذلك ينبغي أن يؤدي المسؤولون أدوارا كبيرة في هذه المراكز والمؤسسات البحثية ؛ كما ينبغي تكثيف الجهود بين جميع الفاعلين من أجل تطوير أداء المؤسسات المعنية بالبحث العلمي بمختلف تخصصاته ؛ بأن تبنى على رؤية إستراتيجية متفاعلة مع الواقع المحلي ومع التحديات المحيطة ؛ قادرة على إعداد جيل مبتكر ومبادر . والاهتمام بحقل البحث العلمي وتطويره ؛ وهذا يتطلب تجاوز النظرة التي ترى في العلم والتقنية مجرد سلعتين يمكن استيرادهما من الدول المتطورة ؛ ويفترض أن يبدأ ببلورة إستراتيجية حقيقية واضحة لتطوير منظومتي التعليم والبحث العلمي ؛ باعتبارهما قطاعين حيويين لا يتجزأان ؛ وتوفير الإمكانيات المالية والتقنية والإمكانات البشرية اللازمة لعمل المراكز والمؤسسات المرتبطة بهذا القطاع وتطويرها ؛ والانفتاح على مجمل النتائج والتوصيات .

وقد أدركت المملكة العربية السعودية واهتمت بتخطيط نشاطها العلمي والتقني فكانت من أوائل الدول النامية في ذلك . حيث قامت بإعداد خطة

وطنية شاملة بعيدة المدى (١٤٢٠ - ١٤٤٠هـ) للعلوم والتقنية. - تساهم هذه الخطة في مواجهة التحديات التي قد تقابل مسيرة التنمية في السعودية. ومن أهدافها :- تطوير القوى العاملة في مجالات العلوم والتقنية. وبناء وتطوير القدرات والإمكانات المحلية للبحث والتطوير والتنسيق بينها من أجل حل مشكلات التنمية قصيرة وبعيدة المدى؛ ونشر الوعي العلمي والتقني؛ وإيجاد الحوافز التي تشجع على نمو العلوم والتقنية. (جامعة الملك سعود، ٢٠١٦م)

وتأكيداً على ما سبق فقد نصت المادة (٢) من اللائحة الموحدة للبحث العلمي بالجامعات السعودية (١٤١٩هـ): على أن الهدف من البحوث التي تجرى في الجامعات هو إثراء العلم والمعرفة في جميع المجالات النافعة، وعلى وجه الخصوص: تنمية جيل من الباحثين السعوديين المتميزين وتدريبهم على إجراء البحوث الأصيلة ذات المستوى الرفيع، وذلك عن طريق إشراك طلاب الدراسات العليا والمعيدتين والمحاضرين ومساعدتي الباحثين في تنفيذ البحوث العلمية. لذلك فإن من الضروري إعداد وتأهيل البنى الأساسية التي تكفل للمملكة العربية السعودية توافر العلوم والمعرفة والتقنية والتي تمكثها من مواكبة دول العالم المتقدمة.

• مشكلة الدراسة ونسأؤلها :

يفتقد المجتمع الأكاديمي في الجامعات السعودية، خاصة أعضاء هيئة التدريس والباحثين إلى وجود مساعد الباحث المؤهل والمتمكن؛ والذي لديه القدرة والمهارة الكافية لإنجاز كثير من الأعمال الفنية المتخصصة التي يحتاجها الباحث مثل:-المهارات الأساسية للبحث العلمي؛ والبحث عن الدراسات العلمية في قواعد المعلومات العربية والأجنبية؛ والتواصل الإلكتروني مع الأفراد والمؤسسات العلمية والبحثية. بوسائل الاتصال الإلكترونية؛ وإدارة مشاريع الأبحاث الفردية أو مشاريع الأبحاث الجماعية (فريق العمل)؛ والقدرة على إدارة الحسابات المالية وتنظيم المصروفات (خاصة للأبحاث المدعومة ماليا)؛ وتوزيع وجمع البيانات عبر الاستبيانات؛ وتقريرها وترميزها؛ وإدخال البيانات في قاعدة البيانات لمعالجتها وتحليلها؛ واستخدام البرامج الإحصائية مثل الـ SPSS؛ لعرض النتائج، وتصميم وعمل الأشكال والرسومات البيانية؛ وتحرير الخطابات والمكاتبات الرسمية ذات العلاقة بالبحث العلمي؛ واستخدام الحاسب الآلي في الطباعة والتنسيق... الخ؛ لذلك يعتبر عدم توافر مساعد الباحث أحد أهم الأسباب التي تحد من النشاط البحثي في الأقسام العلمية في الجامعات السعودية والمؤسسات الأكاديمية.

وقد جاءت الندوة الوطنية الأولى (تنمية كفاءات البحث والتطوير الوطنية، ١٤٢٨هـ) بأهم أهدافها وهي: نشر الوعي بأهمية بناء وتنمية مهارات وقدرات الباحثين خارج إطار تخصص الباحث والتي تشمل على سبيل المثال لا

الحصر مهارات التفكير الإبداعي ، و الاتصال ، ومهارات القيادة ، وبناء فرق العمل بالإضافة إلى زيادة ثقافة التقنية التنافسية العالمية .زيادة مساهمة العلماء والباحثين في بناء وتطوير التقنية الوطنية ، وذلك من خلال وضع برامج تطوير وظيفي مميزة للعلماء والباحثين . مناقشة دور القيادة في تعزيز الأنظمة واللوائح التي تضمن وجود فرص تطوير وظيفي للباحثين والعلماء وذلك لبقائهم في أعمالهم وتركيزهم على الإبداع والتميز . تعزيز الإنتاج الفكري المبدع ودعم المخترعين ، وذلك بالاهتمام في الأنظمة الخاصة بحماية الملكية الفكرية وتقدير مساهمة العلماء وتحفيز القدرات البحثية الوطنية . إنشاء مراكز بحثية إستراتيجية متميزة وتطوير كفاءات وطنية ذات خبرة وحل المشكلات والعوائق التي تقف في طريق إيجاد بيئة بحثية صحية متميزة . كما جاء (المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية ، ١٤٢٦هـ) بأهم توصياته في هذا المجال وهي : إنشاء وتدعيم المراكز التدريبية التي تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من مساعدي الباحثين والفضين والعاملين وطلاب الجامعات .

وبناء على ذلك فإن تدريب مساعدي الباحثين في أثناء الخدمة يعد جزءاً لا يتجزأ من عملية إعدادهم ، ذلك أن إعدادهم قبل الخدمة في مؤسسات الإعداد لا يوفر لهم إلا الأساس الذي يساعدهم على البدء في ممارسة عملية التعليم والبحث العلمي ؛ وبالتالي فهم يحتاجون للتدريب في أثناء الخدمة للحاق بركب النمو والتطور ؛ والدافعية نحو الأداء وليعوضوا ما فاتهم أثناء إعدادهم قبل الخدمة .

وفي ضوء ذلك فقد أوصى (المؤتمر الأول للشباب الباحثين في جامعة أسيوط ، ٢٠٠٨م) بضرورة تنظيم دورات تدريبية في مناهج البحث وأدوات جمع البيانات وطرق التحليل ومداخله ، على أن يشارك في تلك الدورات الباحثون ومساعدي الباحثون من جميع الأقسام العلمية بالكلية في الجامعات .

ومن الملاحظ أن معظم مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تعاني من نقص كبير في الكوادر البشرية العلمية والبحثية المؤهلة؛ ومنهم مساعدي الباحثين؛ حيث يفتقر المجتمع الأكاديمي المتمثل في أعضاء هيئة التدريس والباحثين في الجامعات السعودية إلى وجود مساعدي الباحثين المؤهلين والمتكئين، الذين لديهم القدرة والمهارة الكافية لإنجاز كثير من الأعمال التقنية والفنية المتخصصة التي يحتاج إليها الباحث أثناء قيامه بخطوات البحث العلمي . وهذه القضية تدفعنا إلى أن نولى البحث العلمي وأعضاء وعضوات هيئة التدريس في الجامعة بصفة عامة ، وفي شعبة التربية الأسرية بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية في جامعة طيبة بصفة خاصة ، عناية واهتمام كبيرين ، حيث أنه لا يوجد في هذه الشعبة إلا عضوة هيئة

تدريس وثلاث معيدات من الكادر الوظيفي ، وحيث أن علم التربية الأسرية يشمل مجالات كثيرة وهي: إدارة موارد الأسرة واقتصادياتها. والعلاقة الأسرية ونمو الطفل ورعايته. والغذاء والتغذية. والمسكن ومفروشاتة وأجهزته وأدواته. والملابس والنسيج (أبو عوف، ٢٠١٤م). والبحث فيها يحتاج إلى معاونات مدربات ومختلصات في المجال . ومن الحقائق المتعارف عليها بين المعنيين في تخطيط القوى العاملة، أن الاستغلال الأمثل للطاقة البشرية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يتطلب أن يكون لكل عضو هيئة تدريس (الباحث) في الجامعة مساعدون اختصاصيون (باحثون) من حملة المؤهلات العليا(٣-١)، وحوالي (١-١) من العمال المهرة من حملة الثانوية الفنية والمهنية والتقنية وذلك حسب الاختصاص وطبيعة العمل ؛ مما يستدعي إعادة النظر في كثير من هذه الكوادر العلمية والأكاديمية المعطلة. وقد أشارت دراسة صيام (٢٠٠٢م) إلى النقص الكبير في الكادر البحثي المساعد في جمع البيانات والمعلومات البحثية. كما تؤكد دراسة الصوا (١٩٩٩م) على أن قلت أعداد المساعدين في البحث العلمي هي من أكبر مشكلات البحث العلمي. وفي ضوء ما سبق فإن تساؤلات البحث تتمثل في التالي :

- ٤ ما واقع مساعدي الباحثين في جامعة طيبة؟
- ٤ ما التحديات والصعوبات التي تواجه مساعدي الباحثين في التدريب على مهارات البحث العلمي في جامعة طيبة ؟
- ٤ ما الاحتياجات التدريبية لمساعد الباحثين في جامعة طيبة ؟
- ٤ ما البرنامج المقترح لتدريب مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية ؟

• أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى إعداد وتأهيل مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية بصفة عامة وفي (تخصص التربية الأسرية) بصفة خاصة لإيجاد بيئة علمية بحثية جذابة تعزز وتدعم الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي؛ وتحديد المهام العلمية البحثية التدريجية من أجل إعدادهم إعداداً يؤهلهم لمواصلة مسيرتهم العلمية ككوادر بحثية وتدرسية مستقبلية تتمتع بالكفاءة والأهلية والقدرة على المساهمة الفعالة في رفع مستويات الانجاز العلمي الأكاديمي في الجامعات السعودية. ويمكن تحقيق الأهداف الرئيسية للبحث من خلال التعرف على:

- ٤ واقع مساعدي الباحثين في جامعة طيبة ؟
- ٤ التحديات والصعوبات التي تواجه مساعدي الباحثين في التدريب على مهارات البحث العلمي في جامعة طيبة ؟
- ٤ الاحتياجات التدريبية لمساعد الباحثين في جامعة طيبة ؟
- ٤ البرنامج المقترح لتدريب مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية ؟

• أهمية الدراسة :

إن وزارة التعليم العالي لم تقم بتعيين مساعدي ومساعدات الباحثين في الجامعات السعودية إلا من أجل إعدادهم ككوادر بحثية وتدرسية مستقبلية تتمتع بالكفاءة والأهلية والقدرة على المساهمة الفعالة في رفع مستوى الانجاز العلمي الأكاديمي في الجامعات؛ إلا أنه لم تظهر أية مبادرات جادة للإسهام إسهاما حقيقيا من أجل النهوض بواقع التعليم العالي في شريحة مساعدي الباحثين هذه الشريحة الأكاديمية، التعليمية والبحثية، بالغلة الأهمية بالنسبة لمستقبل التعليم العالي في الجامعات السعودية. ونأتي أهمية هذه الدراسة في الآتي :-

◀ تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتقنية للدولة، حيث يعد البحث العلمي الوسيلة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة للمجتمع، فهو استثمار غير مادي يحقق مردوده على المدى الطويل، وهو يؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي، ويمكن المؤسسات من مواجهة تحديات البيئات التنافسية، ولا يمكن لأي دولة تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتقنية دون وجود مختصين وباحثين يأخذون على عاتقهم مسؤولية القيام بالبحث الأساسي والتطبيقي الذي تحتاجه الدولة" (بوكميش وعلي، ٢٠٠٧م).

◀ إيجاد بيئة علمية بحثية جاذبة تعزز وتدعم الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس.

◀ رفع مستوى الانجاز البحثي والعلمي الأكاديمي في الجامعات، وذلك بإعداد كوادر بحثية مستقبلية تتمتع بالكفاءة والأهلية والقدرة على المساهمة الفعالة

◀ تلبية الاحتياجات التدريبية المتوقعة أثناء الخدمة لمساعد الباحثين في جامعة طيبة بصفة خاصة وفي الجامعات السعودية، مثل :-

- ▲ تعريف مساعدي الباحثين بكل جديد في البحث العلمي؛ أهميته؛ وأهدافه؛ وأنواعه؛ وخطواته؛ والمهارات الأساسية له.
- ▲ تنمية مهارات مساعدي الباحثين في استخدام التعليم الإلكتروني وذلك من خلال:

▲ تعريف المتدربين بالبنية التحتية للحاسوب والتعليم والتدريب الإلكتروني وأدواته وتطبيقاته في مجال البحث.

▲ تنمية قدرات المتدربين على استخدام الفهرس الآلي للبحث عن مصادر المعلومات (الكتب، والدوريات، والدراسات العلمية.. الخ) في المكتبات المركزية.

▲ تنمية قدرات المتدربين على استخدام الإنترنت للبحث عن الدراسات العلمية في قواعد البيانات العربية والأجنبية.

▲ تكوين قدرات المتدربين في التواصل مع الأفراد والمؤسسات العلمية والبحثية في أنحاء العالم عن طريق وسائل الاتصال التقنية مثل: الماسنجر والبريد الإلكتروني والفيس بوك وتويتر .. الخ.

▲ تعريف المتدربين بالإحصاء والبيانات؛ وطرق تحليلها المختلفة؛ وتنمية قدراتهم على استخدام البرمجيات الإحصائية مثل ال SPSS لتحليل البيانات.

◀ تدريب مساعدي الباحثين وذلك بالقيام بمشروع بحثي وتطبيق البرنامج المقترح في تدريبهم في جامعة طيبة؛ وفي الجامعات السعودية.

◀ تنمية روح العمل الجماعي (العمل كفريق) في المؤسسات البحثية وهذا ما نحتاج إليه. حيث نجد في بعض المؤسسات البحثية الغربية يلتفت عدد من مساعدي الباحثين حول باحث قدير وتكون من أكبر أمانيتهم أن يقترن اسم أحدهم باسم ذلك الباحث القدير والعالم المشهور. وذلك أخرى بالباحث المسلم الذي يكون قدوة (مربيا وموجها وعالما).

• مصطلحات الدراسة :

• مساعد الباحث :

وفقا لقرار (مجلس التعليم العالي السعودي رقم ٤/٦/١٤١٧هـ) فإن الباحثة تعرف مساعد الباحث إجرائيا بأنه هو: الموظف الحاصل على درجة وظيفية أكاديمية منحت له بناء على تميزه وتفوقه في اختصاصه بعد إكماله درجة الماجستير بتقدير عام جيد جدا على الأقل ويسمى (مساعد باحث أ) أو بعد إكمال دراسته الجامعية الأولية ونيله شهادة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها بتقدير جيد على الأقل ويسمى (مساعد باحث ب) وذلك حسب احتياجات قسمه الحالية والمستقبلية.

• البحث العلمي :

هناك العديد من تعريفات الباحثين للبحث العلمي ومنهم:-
(فان دالين، ١٩٨٦م) الذي عرفه بأنه: المحاولة الدقيقة الناقدة للتوصل إلى حلول للمشكلة التي تؤرق الإنسان.

كما يعرف البحث العلمي بأنه : هو الإنجاز الذي يعتمد على الأسس العلمية المتعارف عليها، ويتم نتيجة جهود فردية أو جهود مشتركة أو الأمرين معا. (اللائحة الموحدة للبحث العلمي بالجامعات السعودية، ١٤١٩هـ)

• إعداد وتأهيل مساعدي الباحثين :

تعرف الباحثة إعداد وتأهيل مساعدي الباحثين إجرائيا : بأنها العمليات التي تهدف من خلال البرنامج التدريبي المعد إلى تدريب مساعدي الباحثين أثناء الخدمة وإمدادهم بالطرق التي تساعد على حل المشكلات، وطرق

التعامل معها أثناء قيامهم بعملية البحث ، وتمكنهم من الكفايات العلمية البحثية ؛ والمهارات التقنية ، والفنية، والإنسانية؛ والإدراكية؛ والاتجاهات الايجابية نحو البحث العلمي والتدريبات التي يحتاجها مساعدي الباحثين للنمو المستمر في المهنة البحثية في الجامعات السعودية. والتي ستكشف عنها أداة الدراسة بهدف احداث التغيرات المطلوبة في أدائهم بعد دراسة واقعهم العلمي والبحثي.

• مجتمع الدراسة :

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمحاضرين ومساعدى الباحثين بجامعة طيبة للعام الدراسي ١٤٣٣هـ .

• عينة الدراسة :

مثلت عينة الدراسة جزء من مجتمع الدراسة من خلال توجيه أداتي الدراسة إلكترونياً إليهم وقد اختيرت العينة بالطريقة العمدية ، وبناء على استجابات العينة التي وردت إلى الباحثة تكونت عينة الدراسة وهي كالآتي :
 ◀ أعضاء هيئة التدريس (ذكور وإناث) في جامعة طيبة بالمدينة المنورة ، وعددهم (١٠٦) عضو .

◀ مساعد/ مساعدة باحث والمعيدين والمحاضرين في جامعة طيبة بالمدينة المنورة ، وعددهم (٥٦) ومنهم (٨). في التربية الأسرية وعلوم الأسرة ، والجدول رقم (١) يوضح خصائص العينة.

• منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي: الذي يقوم على جمع البيانات من خلال مسح آراء عينة الدراسة بطريقة غير مباشرة (الاستبانة) ثم تحليلها وتفسيرها، وعرض واقع حالها واتجاهاتها ، وذلك لاستنتاج النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة. وبما ان منهج تحليل المحتوى أحد المناهج الوصفية الذي عرفه العساف (2010) بأنه عبارة عن " أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها , أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى".

• أداة الدراسة :

صممت الباحثة استبانتين الكترونيتين للتعرف على آراء عينة الدراسة - أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد وما فوق) - وآراء مساعدي الباحثين في أقسام كليات جامعة طيبة. في المحاور التالية:

- ◀ المحور الأول : واقع مساعدي الباحثين في كليات جامعة طيبة.
- ◀ المحور الثاني : التحديات والصعوبات التي تواجه مساعدي الباحثين في التدريب على مهارات البحث العلمي في كليات جامعة طيبة.
- ◀ المحور الثالث : الاحتياجات التدريبية لإعداد البرنامج المقترح لتدريب مساعدي الباحثين في الكليات الجامعية السعودية.

الجدول رقم (١) توزيع العينة تبعاً للكليات

م	الكليات	مساعدي الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١	علوم الأسرة	٦	%٣.٧٠	-	-	٦	%٣.٧٠
٢	التربية	١٨	%١١.١١	٦٦	%٤٠.٧٤	٨٤	%٥١.٨٥
٣	الآداب وعلوم الإنسانيّة	١٠	%٦.١٧	١٨	%١١.١١	٢٨	%١٧.٢٨
٤	العلوم	٢	%١.٢٣	٤	%٢.٤٧	٦	%٣.٧٠
٥	العلوم وهندسة الحاسبات	٢	%١.٢٣	٢	%١.٢٣	٤	%٢.٤٧
٦	الطب	-	-	٢	%١.٢٣	٢	%١.٢٣
٧	العلوم التطبيقية	-	-	١٢	%٧.٤١	١٢	%٧.٤١
٨	التمريض	-	-	٢	%١.٢٣	٢	%١.٢٣
٩	عمادة الخدمات التعليمية	١٨	%١١.١١	-	-	١٨	%١١.١١
	الإجمالي	٥٦	%٣٤.٥٥	١٠٦	%٦٥.٤٣	١٦٢	%١٠٠.٠٠

يوضح الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة (مساعدي الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً للكليات من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في كلية التربية بنسبة بلغت (٥١.٨٥%)، وفي علوم الأسرة بنسبة بلغت (٢.٤٧%) وأقل نسبة في كليات الاقتصاد المنزلي والطب والتمريض بنسبة مئوية بلغت (١.٢٣%).

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة (مساعدي الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً للتخصصات من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في تخصص المناهج وطرق التدريس بنسبة بلغت (٧.٤١%) لمساعد الباحث ونسبة (١٧.٩٥%) لأعضاء هيئة التدريس، وأقل نسبة في تخصصات السكن وإدارة المنزل والتصميم الداخلي والاقتصاد المنزلي وإحصاء واتصالات إدارية ورعاية شاملة ووحدة التدريب وتخطيط واقتصاديات التعليم والأحياء والرياضيات واللغويات بنسبة مئوية بلغت (١.٢٣%).

يوضح الجدول رقم (٣) توزيع عينة الدراسة (مساعدي الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً للدرجة العلمية من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في البكالوريوس لمساعد الباحث بنسبة بلغت (٢٢.٢٢%) ودرجة الأستاذ المساعد في أعضاء هيئة التدريس بنسبة مئوية بلغت (٤٣.٢١%) وأقل نسبة في البكالوريوس والدبلوم التربوي بنسبة مئوية بلغت (٢.٤٧%).

الجدول رقم (٢) توزيع العينة تبعاً للتخصصات

م	التخصصات	مساعدى الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار
١	السكن وإدارة المنزل	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
٢	التصميم الداخلى	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
٣	لغة عربية	٣.٧٠ %	٦	١٠.٢٣ %	٢	٤.٩٤ %	٨
٤	مناهج وطرق التدريس	٧.٤١ %	١٢	١٩.٧٥ %	٣٢	٢٧.١٦ %	٤٤
	مناهج وطرق التدريس التربيتة الأسرية		٢				
٥	اقتصاد منزلى	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
٦	دراسات إسلامية	٢.٤٧ %	٤	٣.٧٠ %	٦	٦.١٧ %	١٠
٧	تربيتة فنية	٢.٤٧ %	٤	-	-	٢.٤٧ %	٤
٨	إحصاء	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
٩	نظم معلومات حاسوبية	٦.١٧ %	١٠	١٠.٢٣ %	٢	١٦.٤٠ %	١٢
١٠	اتصالات إدارية	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
١١	رعاية شاملة	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
١٢	وحدة التدريس	١٠.٢٣ %	٢	-	-	١٠.٢٣ %	٢
١٣	علوم أساسية	٢.٤٧ %	٤	-	-	٢.٤٧ %	٤
١٤	إدارة تربوية	١٠.٢٣ %	٢	٣.٧٠ %	٦	١٣.٩٣ %	٨
١٥	معلومات ومصادر تعلم	-	-	٢.٤٧ %	٤	٢.٤٧ %	٤
١٦	باطنة وجرحة	-	-	٢.٤٧ %	٤	٢.٤٧ %	٤
١٧	فيزياء	-	-	٢.٤٧ %	٤	٢.٤٧ %	٤
١٨	تخطيط واقتصاديات تعليم	-	-	١٠.٢٣ %	٢	١٠.٢٣ %	٢
١٩	اتصالات وتقنيات تعليم	-	-	٢.٤٧ %	٤	٢.٤٧ %	٤
٢٠	أحياء	-	-	١٠.٢٣ %	٢	١٠.٢٣ %	٢
٢١	أصول تربيتة	-	-	٨.٦٤ %	١٤	٨.٦٤ %	١٤
٢٢	علم نفس	-	-	٧.٤١ %	١٢	٧.٤١ %	١٢
٢٣	كيمياء	-	-	٤.٩٤ %	٨	٤.٩٤ %	٨
٢٤	رياضيات	-	-	١٠.٢٣ %	٢	١٠.٢٣ %	٢
٢٥	لغويات	-	-	١٠.٢٣ %	٢	١٠.٢٣ %	٢
	الإجمالي	٣٤.٥٧ %	٥٦	٦٥.٤٣ %	١٠٦	١٠٠.٠٠ %	١٦٢

الجدول رقم (٣) توزيع العينة تبعاً للمرحلة العلمية

م	الدرجات العلمية	مساعدى الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار
١	بكالوريوس	٢٢.٢٢ %	٣٦	-	-	٢٢.٢٢ %	٣٦
٢	بكالوريوس ودبلوم تربوي	٢.٤٧ %	٤	-	-	٢.٤٧ %	٤
٣	ماجستير	٦.١٧ %	١٠	٣.٧٠ %	٦	٩.٨٧ %	١٠
٤	أستاذ مساعد	-	-	٤٣.٢١ %	٧٠	٤٣.٢١ %	٧٠
٥	دكتوراه	-	-	١٢.٣٥ %	٢٠	١٢.٣٥ %	٢٠
٦	أستاذ مشارك	-	-	٣.٧٠ %	٦	٣.٧٠ %	٦
٧	أستاذ	-	-	٦.١٧ %	١٠	٦.١٧ %	١٠
	الإجمالي	٣٤.٥٧ %	٥٦	٦٥.٤٣ %	١٠٦	١٠٠.٠٠ %	١٦٢

الجدول رقم (٤) توزيع العينة تبعاً للمنصب

م	المنصب	مساعدى الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١	معيد	٦	٣.٧٠%	-	-	٦	٣.٧٠%
٢	مساعد باحث تعليمي	١٢	٧.٤١%	-	-	١٢	٧.٤١%
٣	مسؤولت اتصالات إدارية	٢	١.٢٣%	-	-	٢	١.٢٣%
٤	منسق	٢	١.٢٣%	-	-	٢	١.٢٣%
٥	مدرّب دورات	٢	١.٢٣%	-	-	٢	١.٢٣%
٦	أستاذ قرآن كريم	٢	١.٢٣%	-	-	٢	١.٢٣%
٧	عضو هيئة تدريس	٣٠	-	٥٤	٣.٧٠%	٨٤	٥١.٨٥%
٨	عميد عمادة بالجامعة	-	-	٢	١.٢٣%	٢	١.٢٣%
٩	وكيل عمادة بالجامعة	-	-	١٤	٧.٤١%	١٤	٧.٤١%
١٠	عميد كلية	-	-	٤	٢.٤٧%	٤	٢.٤٧%
١١	وكيل كلية	-	-	١٨	١١.١١%	١٨	١١.١١%
١٢	نائب قسم علمي	-	-	١٠	٦.١٧%	١٠	٦.١٧%
١٣	مدير مكتب تربية عملية	-	-	٤	٢.٤٧%	٤	٢.٤٧%
	الإجمالي	٥٦	٣٤.٥٧%	١٠٦	٦٥.٤٣%	١٦٢	١٠٠.٠٠%

يوضح الجدول رقم (٤) توزيع عينة الدراسة (مساعدى الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً للمنصب من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في منصب عضو هيئة التدريس بنسبة بلغت (٥١.٨٥%)، وأقل نسبة في منصب مسؤولت اتصالات إدارية ومنسق ومدرّب دورات وأستاذ قرآن كريم وعميد عمادة بالجامعة بنسبة مئوية بلغت (١.٢٣%).

الجدول رقم (٥) توزيع العينة تبعاً للكرسي العلمي

م	الكرسي العلمي	مساعدى الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١	لا يوجد	٥٦	٣٤.٥٧%	١٠٠	٦١.٧٣%	١٥٦	٩٦.٣٠%
٢	يوجد	-	-	٦	٣.٧٠%	٦	٣.٧٠%
	الإجمالي	٥٦	٣٤.٥٧%	١٠٦	٦٥.٤٣%	١٦٢	١٠٠.٠٠%

يوضح الجدول رقم (٥) توزيع عينة الدراسة (مساعدى الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً للكرسي العلمي من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في لا يوجد لديه كرسي علمي بنسبة بلغت (٩٦.٣٠%)، وأقل نسبة في لديه كرسي علمي بنسبة مئوية بلغت (٣.٧٠%).

يوضح الجدول رقم (٦) توزيع عينة الدراسة (مساعدى الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً للبحوث العلمية المنشورة من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في لا يوجد لديه بحوث علمية منشورة لمساعدى الباحث بنسبة بلغت (٣٢.١٠%)، أما أعضاء هيئة التدريس فكانت أكبر نسبة في البحوث العلمية المنشورة من ١ - ٣ بحوث بنسبة بلغت (٢٥.٩٣%)، وأقل نسبة لمساعدى الباحث في البحوث العلمية المنشورة من ١ - ٣

بحوث بنسبة مئوية بلغت (٢.٤٧٪) أما أعضاء هيئة التدريس فكانت أقل نسبة في البحوث العلمية المنشورة من ٧ - ٩ بحوث بنسبة بلغت (٦.١٧٪)، وإجمال العينة ككل جاءت أعلى نسب في لا يوجد لديهم أبحاث علمية منشورة بنسبة (٤.٤٤٪) وأقل نسبة من ٧ - ٩ بحوث بنسبة بلغت (٦.١٧٪).

الجدول رقم (٦) توزيع العينة تبعاً للبحوث العلمية المنشورة

م	أبحاث منشورة	مساعدى الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١	لا يوجد	٥٢	٣٢.١٠%	٢٠	١٢.٣٥%	٧٢	٤.٤٤%
٢	من ١ - ٣ بحوث	٤	٢.٤٧%	٤٢	٢٥.٩٣%	٤٦	٢٨.٤٠%
٣	من ٤ - ٦ بحوث	-	-	٢٠	١٢.٣٥%	٢٠	١٢.٣٥%
٤	من ٧ - ٩ بحوث	-	-	١٠	٦.١٧%	١٠	٦.١٧%
٥	من ١٠ بحوث فأكثر	-	-	١٤	٨.٦٤%	١٤	٨.٦٤%
	الإجمالي	٥٦	٣٤.٥٧%	١٠٦	٦٥.٤٣%	١٦٢	١٠٠.٠٠%

الجدول رقم (٧) توزيع العينة تبعاً لعدد الأبحاث العلمية التي أجريت مع فريق عمل

م	أبحاث أجريت مع فريق عمل	مساعدى الباحثين		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١	لا يوجد	٤٨	٢٩.٦٣%	٤٠	٢٩.٦٩%	٨٨	٥٤.٣٢%
٢	من ١ - ٣ بحوث	٨	٤.٩٤%	٥٦	٣٤.٥٧%	٦٤	٣٩.٥١%
٣	من ٤ - ٦ بحوث	-	-	٢	١.٢٣%	٢	١.٢٣%
٤	من ٧ - ٩ بحوث	-	-	٤	٢.٤٧%	٤	٢.٤٧%
٥	من ١٠ بحوث فأكثر	-	-	٤	٢.٤٧%	٤	٢.٤٧%
	الإجمالي	٥٦	٣٤.٥٧%	١٠٦	٦٥.٤٣%	١٦٢	١٠٠.٠٠%

يوضح الجدول رقم (٧) توزيع عينة الدراسة (مساعدى الباحثين - أعضاء هيئة التدريس) تبعاً لعدد الأبحاث العلمية التي أجريت مع فريق عمل من حيث التكرارات والنسب المئوية، وقد جاءت أكبر نسبة مئوية في لا يوجد لديه بحوث مع فريق عمل لمساعدى الباحث بنسبة بلغت (٢٩.٦٣٪)، أما أعضاء هيئة التدريس فكانت أكبر نسبة للمشاركة في بحوث أجريت مع فريق عمل من ١ - ٣ بحوث بنسبة بلغت (٣٤.٥٧٪)، وأقل نسبة لمساعدى الباحث من ١ - ٣ بحوث بنسبة مئوية بلغت (٤.٩٤٪) أما أعضاء هيئة التدريس فكانت أقل نسبة من ٤ - ٦ بحوث بنسبة بلغت (١.٢٣٪)، وإجمال العينة ككل جاءت أعلى نسبة في لا يوجد لديهم أبحاث أجريت مع فريق عمل بنسبة (٥٤.٣٢٪) وأقل نسبة من ٤ - ٦ بحوث بنسبة بلغت (١.٢٣٪).

• عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

تستعرض الباحثة في هذا الجزء من الدراسة من خلال الجداول التي تجيب على تساؤلات الدراسة، وهي كالتالي:

السؤال الأول ونصه: ما واقع مساعدى الباحثين في الجامعات السعودية؟

ولكي تتناول الباحثة الإجابة على هذا السؤال تناقشه من بعض الجوانب المرتبطة به وتبدأ بتعريف مساعدي الباحثين من وجهة نظر عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس). وذلك بالإجابة عن السؤال الآتي:

١- ما هو تعريف مساعدي الباحثين من وجهة نظرك ؟

الجدول رقم (٨) تعريف مساعدي الباحثين من وجهة نظر عينة الدراسة

٤	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	مساعد الباحث هو الشخص الذي يقوم بمساعدة الباحث الرئيس في موضوع ما .	٤٣	٤٠.٥٦ %
٢	هو وظيفة أكاديمية تمنح لخريج متميز ومتفوق على أقرانه في اختصاصه بعد إكمال دراسته الجامعية الأولى وتيله شهادة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .	١٨	١٦.٩٨ %
٣	هو الشخص الحاصل على الماجستير ويحب البحث العلمي ويتطلع إلى الحصول على الدكتوراه ، وهو أول خطوة تأسيسية لبناء منظومة البحث العلمي .	٤	٣.٧٧ %
٤	موظف يتم تأهيله بحيث يكون قادر على تقديم خدمات بحثية تحت إشراف عضو هيئة تدريس وضمن مركز أبحاث ، ويشارك في كافة مراحل البحث مشاركة فعلية بالرأي وبالإشراف على جميع مراحل البحث مشاركة فعالة ، في الأعمال الإدارية والتنظيمية والدعم الفني ، مثل جمع المراجع ، وفي الجانب النظري أو الجانب العملي للبحث فيقوم بجمع المادة العلمية ، مثل تطبيق الأدوات وإدخال البيانات وعمل الإحصائيات المطلوبة . ويقوم بترتيب المواعيد ، والتنسيق لكل اللقاءات العلمية الخاصة بالبحث ، والتواصل مع الجهات المعنية بالبحوث العلمية ، والتجهيزات للمؤتمرات والجلسات العلمية .	٢٥	٢٣.٥٨ %
٥	هم مجموعة أشخاص ذو مؤهلات مناسبة ومعددين إعدادا جيدا للعمل ضمن فريق عمل من العلماء والخبراء والأساتذة الجامعيين في مراكز أبحاث في الجامعات حيث يقومون بمساعدتهم في مشاريعهم البحثية وتجاربهم العلمية لإنجاز المهام وتحقيق أهداف محددة وواضحة تحت إشراف باحث رئيس ، قد يكون عملهم إداري أو تقني أو بحثي ، أو إحصائي ، ويقومون باختيار العينات ومصادر المعلومات وإجراء المسوحات العلمية التي يتطلبها البحث ، كما يمكن أن يشاركون في الدروس العملية للطلاب	٨	٧.٥ %
٦	لا أعرف	٤	٣.٧٧ %
٧	غير مبين	٤	٣.٧٧ %
	المجموع	١٢٦	١٠٠.٠٠ %

يوضح الجدول رقم (٨) أهم النقاط التي تمثل إجابات عينة الدراسة حول تعريف مساعدي الباحثين والتي اتفقت جميعها على أنه:

شخص متميز ومتفوق في تخصصه. خريج بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهم. دارس بالدراسات العليا أو حاصل على الماجستير. ولم يجمع

الأعمال المرتبطة بالبحث العلمي. وموظف يساعد الباحث الرئيس في الأعمال البحثية. وأنه شخص له خبرة في مجال الأبحاث العلمية.

وتتفق تعريفات أفراد العينة في مجملها مع دراسة (النملة، ٢٠٠٨م) في تعريف مساعدي الباحثين، وكذلك مع التعريف الإجرائي الذي ذكرته الباحثة فإن مساعد الباحث هو: الموظف الحاصل على درجة وظيفية أكاديمية منحت له بناء على تميزه وتفوقه في اختصاصه بعد إكماله درجة الماجستير بتقدير عام جيد جداً على الأقل ويسمى (مساعد باحث أ) أو بعد إكماله دراسته الجامعية الأولية ونيله شهادة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها بتقدير جيد على الأقل ويسمى (مساعد باحث ب) وذلك حسب احتياجات قسمه الحالية والمستقبلية. بالإضافة إلى شروط تعيين مساعد الباحث بالجامعات السعودية وفقاً لقرار (مجلس التعليم العالي السعودي رقم ١٤١٧/٦/٤هـ) وهي تشترط التالي:

- ٤ بالنسبة لمن يعين بدرجة الماجستير (يسمى مساعد باحث أ) :
 - ▲ الحصول على درجة الماجستير من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها بتقدير عام جيد جداً على الأقل إذا كان حاصلًا على الماجستير من جامعة تمنح هذه الدرجة بتقدير.
 - ▲ أية شروط أخرى تراها الجامعة المناسبة.
 - ٤ بالنسبة لمن يعين بالشهادة الجامعية (البكالوريوس أو ما يعادلها)، (ويسمى مساعد باحث ب):
 - ▲ الحصول على الشهادة الجامعية بتقدير عام جيد من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
 - ▲ أية شروط أخرى تراها الجامعة مناسبة.
- وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة إلى الواقع الذي يعاني منه فرق البحث العلمي من ضعف وعدم توافر مساعدي الباحثين والتي لها تأثير مباشر على كثير من البحوث، حيث يوجه هذا العمل المرتبط بقوة بالمجال البحثي إلى العمل الإداري في كثير من الجامعات ولا يكون له أثر إلا عند حصر العاملين بالجامعة دون الاستفادة منه في العمل الوظيفي لطبيعة مساهم الوظيفي المناسب، وهذا بالتالي يؤثر بوضوح على المفهوم والتعريف المباشر لمساعد الباحثين.

وبعد تناول تلك الآراء والمفاهيم واستجابات عينة الدراسة لتعريف مساعدي الباحثين نصل إلى التعريف التالي: هم أشخاص متفوقون ومميزون في تخصصهم حاصلون على مؤهل جامعي أو عالي بتقدير مرتفع يعملون بالمراكز البحثية بالمؤسسات التعليمية التي تعدهم وتؤهلهم لكي يؤدوا متطلبات عملهم المرتبطة بالبحث العلمي.

٢- من واقع خبرتك كأكاديمي ومسئول وباحث في مؤسسة أكاديمية سعودية، ما هو واقع توافر مساعدي الباحثين في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؟

الجدول رقم (٩) واقع توافر مساعدي الباحثين

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	لا أعرف بوجود مساعدي الباحثين، ولا يوجد مسمى وظيفي لهم، ولم أسمع من قبل عنهم في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ولكن أعلم بأهميتهم. وعادة ما يستعان بالمعيدين والمحاضرين والفنيين كمساعدي باحثين	٢٨	٢٦.٤١%
٢	تفتقر الجامعات في المملكة العربية السعودية إلى وجود مساعدي الباحثين، لذلك يقوم الباحث بجميع الأعمال التي يحتاجها في بحثه مما يستنزف الكثير من الوقت والجهد.	٣٦	٣٣.٩٦%
٣	وجودهم في البدايات وبنسبة قليلة جدا، لأنه تم تعيين مجموعة من مساعدي الباحثين في الكليات المختلفة، ولكن دورهم مهمش ويحتاج إلى تفعيل.	٢٤	٢٢.٦٤%
٤	متوفر وموجود بمعدل جيد جدا، هناك عدد غير قليل من الحاصلين على درجة الماجستير، ولكن مشاركتهم محدودة لقلّة وجود المشاريع البحثية	٦	٥.٦٦%
٥	واقع اليم بالنسبة لجامعة طيبة، ولا نعلم مدى توافره في الجامعات السعودية الأخرى	٦	٥.٦٦%
٦	غير مبين	٦	٥.٦٦%
	المجموع	١٠٦	١٠٠.٠٠%

يوضح الجدول رقم (٩) إجماع معظم عينة الدراسة على عدم توافر مساعدي الباحثين وإن وجد فبنسبة منخفضة ولا يعملون في مجالهم المرتبط بالبحث العلمي.

وتستخلص الدراسة أن هذا التقصير في عدم توافر مساعدي الباحثين من الأمور الهامة التي تساهم كمعوقات في تسيير أعمال الباحثين.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من المجيدل (٢٠٠٦م)، ودراسة البواردي (١٤٢٤هـ) التي أشارتا إلى أن أهم معوقات البحث العلمي هي النقص الكبير في مساعدي الباحثين.

٣- ما مدى احتياجك كأكاديمي في الجامعات السعودية إلى وجود مساعد/ مساعدة الباحث ؟

الجدول رقم (١٠) الاحتياج الأكاديمي لمساعدى باحثين

٤	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	مهم جدا وجودهم.. للقيام بالأعمال المساعدة للبحث مثل: الطباعة، والمراسلات، وتوزيع الاستبيان، وإدخال البيانات، والتواصل مع الجهات ذات العلاقة بموضوع البحث	٨٠	٧٥.٤٧%
٢	توفير مساعد باحث مفيد في سرعة الإنجاز وكثرة العطاء في مجال البحث العلمي	٨	٧.٥٤%
٣	عضو هيئة تدريس كمساعد باحث يكون أفضل	٢	١.٨٨%
٤	ليس هناك ضرورة إلى وجود مساعد الباحث.. عوضا عن ذلك يوجد فريق عمل قد يكون مكون من اثنين أو أكثر.. فلماذا لا يكون ضمن فريق العمل بدلا من تسميته مساعد أو مساعدة.. إلا إذا كان مساعدته تقتصر على تنظيم ملفات أو ترتيب مكان العمل فقد تكون هناك حاجة له.. أما إذا كان دوره يرتبط بصلب البحث فاعتقد أنه يمكن أن يستعاض عنه بما هو أفضل.	٦	٥.٦٦%
٥	نظرا لانشغال الأستاذ الجامعي بالجداول الدراسية والمقررات والمحاضرات وقلّة الوقت لديه بالإضافة إلى العمل الإداري فهو في حاجة ماسة لمساعدى الباحثين	٤	٣.٧٧%
٦	احتاج لهم بنسبة متوسطة	٢	١.٨٨%
٧	لا احتاج إليه	٢	١.٨٨%
٨	لا أعلم لذلك لا أستطيع تحديد مهامه الفعلية.	٢	١.٨٨%
	المجموع	١٠٦	١٠٠.٠٠%

يبين الجدول رقم (١٠) تأكيد عينة الدراسة بنسبة (٧٥.٤٧%) على أهمية الاحتياج الكبير والملح لمساعدى الباحثين، للقيام بالأعمال المساعدة للبحث مثل: الطباعة، والمراسلات، وتوزيع الاستبيان، وإدخال البيانات، والتواصل مع الجهات ذات العلاقة بموضوع البحث، ووجودهم مهم في سرعة الإنجاز وكثرة العطاء في مجال البحث العلمي، مما يظهر الفجوة الكبيرة التي يعاني منها الباحثين أثناء الالتزام البحثي وما يصاحبه من نقص في هذه القوة المؤثرة في انتظام مجريات البحث العلمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزيدية، ٢٠٠٨) والتي أشارت إلى البنية التحتية للبحث العلمي والتي تتمثل في الآليات التي تحرك البحث وتقوده ليكون له الصدارة والريادة في دعم أدوات الإنتاج مهما تنوعت وتشعبت، و الركيزة الأولى لتحقيق ذلك هي الطاقة البشرية المعدة للقدرة على البحث والابتكار، كما أوصت بالحرص على أن يكون إعداد شباب العلماء الباحثين معتمد على مصدرين الأول هو الجامعات ومراكز البحث العلمي على أيدي الأساتذة المتميزين، والركيزة الثانية هو إرسال البعثات إلى كل دول العالم المشهود لها بالتقدم العلمي في المؤتمرات واللقاءات العلمية لاكتساب الخبرات الأجنبية الإيجابية وكذلك المزج بين الخبرة المحلية والخبرة العالمية ليكون لدى الوطن علماء متخصصين في جميع التخصصات.

كما تتفق هذه النتيجة مع (Antoinette Mercurio,2010) تجربة البرنامج المقترح الذي يتيح الفرصة لطلاب الدراسات الجامعية الأولى على خبرة الأبحاث ، حيث شارك (٦٦) طالبا في برنامج جديد undergrads لتوفير الفرصة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في أبحاثهم.

٤- من يقوم حاليا ... بمهام ووظائف مساعد الباحثين في كليتكم أو قسمكم؟

الجدول رقم (١١) الأشخاص الذين يقومون بمهام ووظائف مساعد الباحثين في الأقسام العلمية في الكليات

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	لا يوجد أي شخص يقوم بأعمال مساعد الباحث	٥٠	٤٧%
٢	الباحثون أنفسهم	١٤	١٣.٢%
٣	موظفون	٦	٥.٦٦%
٤	المتعثرون في الحصول على وظائف أكاديمية أو إدارية مناسبة لهم	٢	١.٨٨%
٥	المعيدون	٤	٣.٧٧%
٦	المحاضرون	٤	٣.٧٧%
٧	السكرتارية	٤	٣.٧٧%
٨	يتوقف تحديد مهام مساعد الباحث على الباحث الرئيس في اختياره لفريق عمله وتحديد مهامها	٤	٣.٧٧%
٩	لا أعرف أو لا أعلم	١٦	١٥.٠٩%
١٠	يوجد مساعد باحث في قسمي ، ولكن دوره غير مفضل	٢	١.٨٨%
	المجموع	١٠٦	١٠٠.٠٠%

يوضح الجدول رقم (١١) تأكيد عينة الدراسة بنسبة (٤٧%) أنه لا يوجد أي شخص يقوم بمهام ووظائف مساعد الباحثين ، وأن الذين يقومون بهذه المهام المحاضرون والمعيدون أو الباحثون أنفسهم .

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة إلى الواقع الذي يعاني منه الباحثين في مجال البحث العلمي بعدم توافر مساعد الباحث ، وأن اختيارهم يتم بطريقة عشوائية ويتم اختيار المتعثرين في الحصول على وظائف أكاديمية أو إدارية مناسبة لهم ، وترى الباحثة بأنه لا بد أن يتم اختيار مساعد الباحث وفق أسس علمية في المواهب والخبرة والرغبة ، حتى نقدم مساعدا ملتزما متحمسا مبدعا ذو كفاءة ورؤية وتضحية وتصميم .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المجيدل ،) التي هدفت إلى تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، وتحول دون انجازهم للأبحاث العلمية وانخراطهم بالبحث العلمي ، و صنفت هذه المعوقات إلى معوقات مادية ، ومعوقات إدارية ، ومعوقات ذاتية . وقد أوصت بضرورة تأمين مستلزمات البحث العلمي من مراكز بحثية متخصصة ، وكتب ومراجع ، و مواد ، ومخابر ، وفنيين ، ومساعد الباحثين .

٥- ما التحديات التي تحد من توظيف مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية؟

الجدول رقم (١٢) التحديات التي تواجه توظيف مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	لا توجد	٢	١.٨٨%
٢	لا أعلم	١٠	٩.٤%
٣	عدم وجود وظائف كافية، وعدم وجود وظائف رسمية بهذا الاسم في ديوان الخدمة المدنية.	٢٨	٢٦.٤%
٤	عدم الاهتمام بالبحث العلمي وتقديره في مجتمع الجامعة، وعدم التوعية وإدراك أهمية البحث العلمي ودور مساعدي الباحثين.	٢٤	٢٢.٦%
٥	عدم وضوح الرؤية بمهام ووظيفة مساعد الباحث، مثلاً عدم وجود لوائح واضحة	٨	٧.٥%
٦	قلة رواتب مساعدي الباحثين، وذلك لعدم وجود بنود في ميزانية الجامعة لهذه الوظيفة.	٧	٦.٦%
٧	غياب الرؤية الشاملة بضرورة وجود مساعدي الباحثين	٨	٧.٥%
٨	توظيف أشخاص لهذه المهمة ثم نقلهم للعمل في المجال الإداري	٦	٥.٦٦%
٩	توظيف أشخاص بغير كفاءة في البحث العلمي	٧	٦.٦%
١٠	عدم ضمان التطور والنمو المستقبلي لوظيفة مساعد الباحث، حيث يصبح باحث في المستقبل وعضو هيئة تدريس	٦	٥.٦٦%
	المجموع	١٠٦	١٠٠.٠%

يبين الجدول رقم (١٢) التحديات التي تواجه توظيف مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية، حيث جاء واقع استجابات عينة الدراسة على هذا التساؤل الذي وجه لهم كالآتي: أكثر من ربع العينة بنسبة (٢٦.٨%) أجابوا بعدم وجود وظائف شاغرة لمساعد الباحث بالعدد الكافي، وغياب الرؤية الشاملة بضرورة وجود مساعد الباحث، ومستوى درجات مساعد الباحث لا تتناسب مع طبيعة الوظيفة، والمستقبل الوظيفي لهذه الوظيفة غير مضمون، وعدم وجود لوائح واضحة وعدم ادراك المعنيين بالوظيفة بمهام مساعد الباحث، والحافز المادي غير مشجع (رواتب قليلة)، كما أجاب ربع العينة تقريبا بنسبة (٢٢.٦%) بعدم الاهتمام بالبحث العلمي وتقديره في مجتمع الجامعة. وعدم تأهيلهم وإعدادهم ليكونوا مساعدي باحثين. وعدم التوعية بأهمية دور مساعد الباحث.

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة إلى أن المتقدمين إلى الوظائف في الدولة وخاصة وظيفة مساعد الباحث في الجامعة بحاجة إلى حوار علمي بحثي حول استراتيجيات العمل في هذه الوظيفة ومستقبلها وكيفية مواجهة تحديات منظومة العمل بفعالية في الجامعة وفي الدولة، ولا بد من تثقيفهم ماذا يريدون؟ وكيف نثبت الفكر والأساليب التي نريدها في وظيفة مساعد الباحث كاستراتيجيات تحميهم وتتفق مع تحديات العصر وأدواته، مع المرونة في الخصوصية، وأن نبتعد عن التنظير والتخطيط غير القابل للتنفيذ الناتج عن طروحات غير واقعية وأن ننطلق

من خصوصية وظيفية مساعد الباحث ، وسرعة تفاعلها مع التأثير العلمي والبحثي والثقافي المجتمعي والعالمي الذي يقدم معادلات جديدة للعمل والثقافة والإعلام .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (البواردي ، ١٤٢٤هـ) التي رأت من المعوقات الرئيسية التي تحد من فعالية دور مراكز البحث في دعم البحث العلمي قلة أعداد مساعدي الباحثين في مراكز البحوث بالكليات ، حيث جاءت نتائج (٧٩.٤٪) من العينة ، بأن قلة أعداد مساعدي الباحثين في مركز البحوث بالكليات التي ينتمون إليها يعد من المعوقات التي تحد من فاعلية دور مراكز البحوث في دعم البحث العلمي .

٦- حالياً وواقعياً كيف تجد دور مساعدي الباحثين

الجدول رقم (١٣) واقع ودور مساعدي الباحثين

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	دورهم ضعيف - غير مفضل - غير واضح أو ملموس .	٣٢	٣٠٪
٢	ليس لهم دور وإن وجد فهو بعد الحصول على المكرمة وتثبيت عدد منهم على وظيفة مساعد باحث ، أو باحث تعليم .	٨	٧.٥٪
٣	دورهم غير مجدي وغير كفاء لغياب التوصيف المحدد لمهامهم .	٨	٧.٥
٤	دور حيوي في تفعيل وسرعة انجاز البحوث العلمية في الجامعة ، نظرا لانشغال الأستاذ في الأعمال التدريسية، وما يصاحبه من عبء تدريسي كبير ، وزيادة في أعداد الطلبة .	٩	٨.٥٪
٥	دور أساسي لإنجاح البحوث ، فهو مهم جدا في الأبحاث العلمية الميدانية ذات الطبيعة التجريبية .	٧	٦.٦٪
٦	من دعائم رفع الانتاج البحثي - دورهم هام يساعد في اتمام البحث في وقت قصير .	٢	١.٨٨
٧	لا يوجد مساعد الباحث - دوره مغيب - لم يمر علي أحد بهذا الاسم . لا أجد أيا منهم ، لا وجود لهم .	١٦	١٥.٠٩
٨	لا أعلم ، لا دور له لا علم لي بوجودهم .	٢٠	١٨.٨٦
٩	دورهم سكرتارية ، مكتبي ، تطبيق الأدوات وتجميعها ، تنفيذ المراسلات ، المساعدة في تجميع الدراسات ، تصوير ، تجميع عناوين المجلات ، متابعة الطباعة ... الخ .	٤	٣.٧٧
المجموع		١٠٦	١٠٠٪

يبين الجدول رقم (١٣) واقع ودور مساعدي الباحثين ، حيث جاء واقع استجابات عينة الدراسة على هذا التساؤل الذي وجه ، كالآتي : أجابت عينة الدراسة بنسبة (٣٠٪) بأن دورهم ضعيف - غير مفضل - غير واضح أو ملموس ، وليس لهم دور ، وإن وجد فهو دور غير مجدي وغير كفاء لغياب التوصيف المحدد لمهامهم ، كما أفاد بعض أفراد العينة بنسبة (٨.٥٪) بأن دورهم حيوي في تفعيل وسرعة انجاز البحوث العلمية في الجامعة ، نظرا لانشغال الأستاذ في الأعمال التدريسية، وما يصاحبه من عبء تدريسي كبير ، وزيادة في أعداد الطلبة ، وأن دورهم أساسي لإنجاح الأبحاث ، فهو مهم جدا في الأبحاث العلمية الميدانية ذات الطبيعة التجريبية ، وهم من دعائم رفع الانتاج البحثي

ودورهم هام يساعد في اتمام البحث في وقت قصير ، كما أجاب بعض أفراد العينة بنسبة (١٥.٠٩٪) بأنه لا يوجد مساعد الباحث - دوره مغيب - لم يمر عليهم أحد بهذا الاسم ، كما أجاب أفراد العينة بنسبة (١٨.٨٦٪) بأنهم لا يعلموا بوجودهم وأنه لا دور لهم ، وبعضهم أجاب بأن دورهم سكرتارية ، مكنتي ، تطبيق الأدوات وتجميعها ، تنفيذ المراسلات ، المساعدة في تجميع الدراسات ، تصوير ، تجميع عناوين المجلات ، متابعة الطباعة...ألخ .

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة إلى أننا بحاجة إلى العقلية الثقافية والعلمية والبحثية والإبداعية القادرة على تحريك الطاقات البشرية في مجال البحث العلمي وفي دور مساعدي الباحثين ، والقادرة على التأثير والتغيير ووضع الحلول التي تعزز التوعية العلمية والبحثية الاجتماعية وإدراك تحديات العصر المعلوماتية والمعرفية ، وإدراك بنى التخلف الفكري والاجتماعي التي تقف عائقا في وجه التطوير والتحديث ، وإرساء الطرق التي تطلق طاقات الباحثين الشباب وتخاطب خصوصيتهم وإدراكهم المعرفي الناتج من وسائل الإعلام الحديث وثقافة الإنترنت ومختلف وسائل المعرفة السريعة والتفاعلية الديناميكية التغير ، وسيكون لهذا التغيير أثر كبير في تغيير علاقات العمل في البحث العلمي وفي شكل المؤسسة الإنتاجية التي تعتمد على البحث وإرضاء الموظف بالحوافز المادية المشجعة ، وبالإنفاق والتأثير والترويج من خلال وسائل الإعلام والثقافة .

وتتفق النتائج السابقة مع دراسة كل من : (الشرع والزعبي، ٢٠١١) و (الزيدية، ٢٠٠٨م) و (خرفان ، ٢٠٠٨) ، و(البواردي ، ١٤٢٤هـ) في أن البحث العلمي يحتاج إلى بنية تحتية من الطاقة البشرية المعدة للقدر على البحث والابتكار ، ولابد من اعطائهم الحوافز وتشجيعهم للقيام بالبحث ، وأنه من أهم المشكلات في اجراء البحوث عدم وجود الفرق البحثية وقلّة أعداد مساعدي الباحثين في مراكز البحوث في الكليات ، ومن توصيات هذه الدراسات تدريب الباحثين العلميين والتربويين ومساعدتهم وتأهيلهم خاصة بعد التقدم التقني والمعلوماتي الهائل .

٧- ما المهارات البحثية المطلوب توافرها لدى مساعدي الباحثين ؟

يوضح الجدول رقم (١٤) المهارات البحثية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين ، حيث جاءت نتائج عينة الدراسة كالآتي :

٤ مهارة كتابة الأبحاث بمنهجية علمية ، ومن مهارات البحث: إعداد خطة البحث وإتقان عناصرها بداية من عنوانها إلى مراجعها، التوثيق ، والدقة في إنجاز العمل ، وأن تتميز موضوعات البحث بالجددة والأصالة العلمية التي تضيف إلى رصيد المعرفة؛ والقدرة والدراية التامة بالطرق الصحيحة بفن كتابة الأبحاث. وأن يكون ملم باللغة الإنجليزية ، وتكون

لديه خلفية كبيرة بمناهج البحث، ومهارات علمية مناسبة في التخصص.

◀ ومهارات تقنية مثل: استخدام الحاسوب، ومهارة البحث في الانترنت، ومهارات احصائية مثل: استخدام برنامج Spss. والقدرة على التواصل مع الأفراد، ومع المراكز البحثية العالمية، ومهارة استخدام محررات البحث وجمع المعلومات الكترونياً، والسرعة واستغلال الزمن وتنظيمه، والرغبة في تبادل ومشاركة المعرفة مع الباحثين الآخرين للاستفادة، والمهارة في تطبيق أدوات البحث، ومهارة التعامل مع مصادر المعلومات؛ والطباعة، والأرشفة، والفهرسة، والسكرتارية، والتمكن من المراسلات فيما يخص البحث، والمعرفة بقواعد المعلومات الإلكترونية العلمية وكيفية الاستفادة منها؛ ومعرفة كاملة بالسلامة في المختبرات، والاشتراك مع فريق العمل بروح الفريق الواحد.

جدول رقم (١٤) المهارات البحثية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	خلفية علمية بمناهج البحث وكتابة البحوث	١٥	١٤%
٢	القدرة على البحث في قواعد المعلومات	١٠	٩.٤%
٣	مهارات التواصل الجيد :- بالمراكز البحثية العالمية، ومشاركة الباحثين والتواصل معهم	١٤	١٣%
٤	المهارة العملية المناسبة للتخصص، وأن ترتبط الأبحاث بالأصالة والحدثة، وأن تساهم في معالجة بعض المشكلات في المجتمع.	١٢	١١.٣%
٥	مهارات احصائية	١٠	٩.٤%
٦	مهارات تقنية	٧	٦.٦%
٧	معرفة كاملة بالسلامة في المختبرات	٢	١.٨٨%
٨	السرعة واستغلال الزمن	٣	٢.٨%
٩	مهارة جمع المعلومات	٢	١.٨٨%
١٠	مهارات التوثيق الصحيح في المتن وفي المراجع	٨	٧.٦%
١١	استخدام الأجندة	٢	١.٨٨%
١٢	المهارة في تطبيق أدوات البحث	٢	١.٨٨%
١٣	مهارة في اللغة الإنجليزية	٣	٢.٨%
١٤	الأرشفة والفهرسة	٤	٣.٧٦%
١٥	مهارة كتابة وصياغة الاستبانات وترتيبها	٢	١.٨٨%
١٦	مهارة استخلاص النتائج وتحليلها وتفسيرها	٢	١.٨٨%
١٧	صياغة التوصيات	٢	١.٨٨%
١٨	مهارة الاقناع	١	٠.٩٤%
١٩	مهارة في الطباعة	٢	١.٨٨%
٢٠	لا اعلم	٢	١.٨٨%
	المجموع	١٠٦	١٠٠%

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة أن المهارات البحثية في كتابة الأبحاث بمنهجية علمية ومهارات تقنية عالية ضرورية لمساعد الباحث في كتابة البحث العلمي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من : كارلسون، وبينج، وفندين ،ونيديرلاندين (Carlson Penning , Vanden , Nedernlanden,) (2010) ،المسؤولين عن البحث التعاوني، في مركز البحوث الاجتماعية، والتي بعنوان وصف وظيفية: الطلاب -مساعدتي الباحثين (١٢ أبريل ٢٠١٠) التي تشير إلى توصيف المهام والمهارات البحثية للطلاب مساعدي الباحثين ، وهي كالآتي :-

◀ المشاركة في التصميم والتنفيذ والتحليل والتقييم في مركز مشاريع "البحوث الاجتماعية" والمركز ملتزم بتوفير الموظفين الطلاب ذو الخبرة التعليمية والمهنية، وتحمل المسؤولية الكبيرة في فريق العمل ، والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة التي ترأس العمل طوال العام الدراسي. كما يوفر المركز العمالة الطلابية في الصيف. والمطلوب من:

◀ المهارات والقدرات والتصرفات : قوة الشخصية الحافز والإدارة الذاتية، والتوجه نحو التفصيل ؛ والقدرة والمسؤولية في الوفاء بالمواعيد النهائية وإحراز التقدم دون الإشراف المباشر ، والقوة في التحدث وكتابة مهارات الاتصالات ، والقدرة والإرادة في التعرف على البرامج الجديدة ، وأساليب البحث ، والأعمال الروتينية السريعة ؛ والمرونة في الاستجابة للبحوث الجديدة ؛ واستغلال الفرص الجديدة في العمل ؛ والدافع لإجراء وإدارة مجموعة واسعة النطاق من المهارات الفكرية والمادية ، بدءاً من إعداد المراسلات إلى تحليل النماذج المقترحة لجمع البيانات ؛ والقدرة على تقاسم المسؤوليات والمكافآت مع الفريق ضمن شبكة من زملاء العمل، بما في ذلك عملاء من خارج الحرم الجامعي ومن كلية كالفن والموظفين وزملائهم الطلاب. ومن الصفات الإضافية المفضلة: مهارات التعبير والاتصالات ؛ والاستعداد للاجتماعات والعمل مباشرة مع العملاء ؛ والاهتمام بالتنمية المهنية المستقبلية في مدرسة الدراسات العليا ، أو العمل في البحوث الاجتماعية المقدمة من الطلبة المستمرين أو المبتدئين ، والاستفادة من المسؤولين ذو الخبرة . ومن المسؤوليات معالجة وحماية البيانات السرية والحساسية بنزاهة ؛ و مساعدة الموظفين في الإدارة اللوجستية للمركز ، بما في ذلك شراء اللوازم، وإدارة المخزون ، ومسك الدفاتر ، والتخطيط الاستراتيجي.

كما تتفق هذه النتائج مع دراسة قسم الاقتصاد في جامعة واشنطن ، بعنوان (وصف وظيفية مساعد الباحث، (University of Washington ,) (2015, Job Description Research Assistant Associate) والتي ذكرت المتطلبات لوظيفة مساعد الباحث وهي كالآتي :- الحد الأدنى من المؤهلات ، والخبرة الأكاديمية ، والأعمال ذات الصلة في مجال البحوث على النحو الذي يحدده الباحث الرئيس ، وتجربة في البرمجيات أو قواعد البيانات المتخصصة

كما هو مطلوب من قبل المشرف . واعتماداً على الشراكة الطلابية فإن مساعدي الباحثين يتم اختيارهم من قبل أعضاء هيئة التدريس للمساعدة في تنفيذ جدول أعمال البحوث ، فهم شركاء وهم الموظفون / الطلاب في نفس التخصص ، والأكاديمي المعين ، ويتوقع من مساعدي الباحث المساهمة في العديد من مهام المشاريع البحثية ، وتشمل المسؤوليات النموذجية الآتية :-
اجراء مراجعات الأدب ، جمع وتحليل البيانات ، وإعداد المواد لتقديمها إلى وكالات المنح والمؤسسات ، ومراجعة لجنة UW لإعداد المواد اللازمة للموضوعات ، ومواضيع المقابلة ، وإعداد أسئلة المقابلة ، وتوفير سهولة الوصول إلى جميع البيانات التجريبية للباحث عضو هيئة التدريس / أو المشرف ، وتقديم طلب الحصول على الأدوات والإمدادات اللازمة للمشروع ، وإدارة الاجابة عن الاستفسارات فيما يخص المشروع على البريد الإلكتروني ، وإعداد وصيانة وتحديث المواد على الانترنت .

٧- ما المهارات الحاسوبية والبرمجية المطلوب توافرها لدى مساعدي الباحثين؟

جدول رقم (١٥) المهارات الحاسوبية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين

م	العبارة	إجمالي العينة	تكرار	نسبة %
١	استخدام الحاسب الآلي	٢٠	٢١.٢	%
٢	استخدام بعض البرمجيات التي لها علاقة بالبحث العلمي مثل برنامج Spss	٢٥	٢٦	%
٣	التمكن من البحث في الشبكة العنكبوتية	٢٠	٢١.٢	%
٤	السرعة في الكتابة الإلكترونية	٢	٢.٢	%
٥	مهارات التواصل والتعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة	٦	٦.٤	%
٦	مهارة انشاء البريد الإلكتروني	٤	٤.٢	%
٧	حد أدنى من اللغة الإنجليزية	٢	٢.٢	%
٨	تصميم الاستبانات وتوزيعها وتحليل النتائج الكترونيا	٥	٥	%
٩	مهارة سرعة الطباعة ، والنسخ والتنسيق وإنزال الأشكال التفصيلية والتلخيص للمادة العلمية	٦	٦.٤	%
١٠	تصميم وبناء صفحات الانترنت والفرونت بيج	١	١.١	%
١١	التفاعل مع المواقع العلمية التي تتعلق بالتخصص ومتابعة أحدث ما ينشر في هذه المواقع العلمية	٢	٢.٢	%
١٢	برنامج الجرافيك والفتوشوب وبرامج التصميم والفلاش	٢	٢.٢	%
		١٠٦	١٠٠	%

يوضح الجدول رقم (١٦) المهارات الحاسوبية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين، حيث جاءت نتائج عينة الدراسة كالآتي : استخدام الحاسب الآلي بمهارة بنسبة (٢١.٢%) _ أن يملك شهادة قيادة الحاسب الآلي (الرخصة الدولية) ، ومهارة كتابة البحث العلمي الكترونيا ، ومهارة البحث في الشبكة العنكبوتية بنسبة (٢١.٢%) ، واستخدام بيث وندوز ، ومهارة في استخدام ميكروسوفت أوفيس ، ومهارة في استخدام البرامج الاحصائية الإلكترونية مثل : Spss بنسبة (٢٦%) ، ومهارة في اللغة الإنجليزية ، ومهارة تصميم

الاستبانات الإلكترونية، وتوزيعها، وجمعها، وتضيقها، وتحليل النتائج وتفسيرها، ومهارة سرعة الطباعة، والنسخ، ومهارة التنسيق، وإنزال الأشكال التفصيلية، وتلخيص المادة العلمية، ومهارة معرفة المواقع الإلكترونية والتصفح، ومهارة استخدام البرمجيات المتقدمة، ومهارة الاتصال الإلكتروني، وإنشاء البريد الإلكتروني، وإعداد البرمجيات، وإنشاء المواقع الإلكترونية.

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة أن التطوير والاستثمار في مجال البحث العلمي والتقنية والابتكار مهم لتعزيز بناء مجتمع قائم على المعرفة لخدمة التنمية المستدامة في السعودية لابد من اجراء بحوث علمية تطبيقية ولا بد من تطوير التقنية للعلوم والابتكار .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : كارلسون ، وبننج ، وفندين ، ونيديرلاندين (Carlson, Penning, , Vanden , Nedernlanden,2010) التي تشير إلى توصيف المهارات البحثية التقنية للطلاب مساعدي الباحثين ، وهي كالآتي :

- ◀ قوة في مهارات الحاسوب الموجودة في Microsoft Office ، والبرامج الإحصائية SPSS، والإنترنت العامة والاتصالات الإلكترونية.
- ◀ إدارة المشاريع وجمع البيانات ، وإدارة الاجتماع والمواعيد النهائية البريديات الإلكترونية.
- ◀ إدخال البيانات في الحاسوب، ونسخ الأشرطة والمذكرات المكتوبة بخط اليد؛ وتعلم واستخدام التقنية للقيام بالمهام الأكثر كفاءة.
- ◀ مساعدة الموظفين في تصميم وصيانة عمليات المسح على الإنترنت وقواعد المعلومات ذات العلاقة؛ وهذا كثيرا ما ينطوي على استخدام مايكروسوفت أكسيس Microsoft Access.
- ◀ إعداد طباعة المستندات وصفحات ويب، ورسومات أخرى باستخدام Word، Dreamweaver، وحزم الرسم التوضيحي.
- ◀ مساعدة الموظفين في كتابة التعليمات البرمجية وتحليل البيانات في الحزم الإحصائية SPSS و Stata.
- ◀ مساعدة الموظفين والعملاء في تصميم وتنفيذ وتقييم المشاريع البحثية، بما في ذلك ملاحظات الأدب والدراسات الاستقصائية ومجموعات التركيز، وتكامل البيانات تفسيرها وتحليلها.
- ◀ إنتاج مواد مكتوبة وعمل الجداول والصور لتقارير البحوث والعروض التقديمية.

٨- ما المهارات الإحصائية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين؟

الجدول رقم (١٧) المهارات الإحصائية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	القدرة على فهم بعض المعادلات الإحصائية مثل الوسيط... والمتوسط... والمتوال... والمتوسط الحسابي... الخ.	٥	٤.٧%
٢	التعامل مع برامج الإحصاء المختلفة وخاصة الحديث والمطور منها - مع دقة التحليل وتفسير النتائج	٢	١.٩%
٣	التمكن من بعض المعالجات الإحصائية الأساسية مثل معامل الصدق والثبات والنسب المئوية وحساب المتوسطات والانحراف المعياري واختيار طرق التحليل الإحصائي المناسب للبحث العلمي	٣	٢.٨%
٤	مهارات التعامل مع بعض البرامج التي تسهل التعامل مع البيانات مثل: الاكسل، و ال Sigma- pbb- SPSS , وغيرها	١٩	١٧.٩%
٥	-القدر على تفرغ البيانات.	٤	٣.٨%
٦	القدرة على تفسير النتائج بتحويلها من رقمية إلى لفظية.	٤	٣.٨%
٧	استخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت ومعرفة الأساليب الإحصائية الأنسب للتعامل مع البيانات	١٠	٩.٤%
٨	أن يكون لديه معرفة بالمعالجات الإحصائية	١٢	١١.٣%
٩	أن يكون قادرا على تصميم أداة جمع البيانات، وتفرغها في الحاسب الآلي، وإجراء الإحصاءات الوصفية الأساسية، وتحليل البيانات تحليلًا استدلالياً مبدئياً إلى متوسط الصعوبة	٢٧	٢٥.٥%
١٠	هناك مهارات إحصائية كثيرة لا أعرفها كل حسب تخصصه واحتياجه لها.	١٥	١٤%
١١	لا أعلم	٥	٤.٧%
	المجموع	١٠٦	١٠٠%

يوضح الجدول رقم (١٧) المهارات الإحصائية المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين، حيث جاءت نتائج عينة الدراسة كالآتي: تصميم أداة جمع البيانات، وتفرغ البيانات وإدخالها في الحاسوب، والتعامل مع برامج الإحصاء المختلفة، وخاصة البرامج الحديثة مثل: Exle , Spss ، والدقة في تحليل وتفسير النتائج وتحويلها من رقمية إلى لغوية بنسبة (٢٥.٥%)، والتمكن من المعالجات الإحصائية الأساسية مثل معاملات الصدق والثبات، واستخدام النسب المئوية، وحساب المتوسطات، والانحراف المعياري، واستخدام النزعة المركزية والتشتت، وكل المعالجات التي تظهر النتائج، واختيار طرق التحليل الإحصائي المناسب للبحث العلمي، وتصميم جميع أدوات الدراسات، لجمع البيانات وتفرغها، وإجراء المعادلات باختيار الأسلوب المناسب للمعالجة الإحصائية، والقدرة على تصحيح أدوات البحث، وتحليل النتائج، وتفسيرها.

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة:
تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: كارلسون، وبننج، وفندين،
ونيديرلاندين (Carlson, Penning, , Vanden , Nedernlanden, 2010)

التي تشير إلى توصيف المهارات البحثية التقنية والاحصائية للطلاب مساعدي الباحثين، وهي كالآتي :

- ٤ قوة في استخدام مهارات الحاسوب الموجودة في Microsoft Office، والبرامج الإحصائية SPSS، والإنترنت العامة والاتصالات الإلكترونية.
- ٤ إعداد طباعة المستندات وصفحات ويب، ورسومات أخرى باستخدام Word، Dreamweaver، وحزم الرسم التوضيحي.
- ٤ مساعدة الباحثين في كتابة التعليمات البرمجية وتحليل البيانات في الحزم الإحصائية SPSS و Stata.

٩- ما الخبرات الإدارية ومهارات الاتصال المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين ؟

جدول رقم (١٨) الخبرات الإدارية ومهارات الاتصالات المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين.

م	العبارة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة %
١	مهارات التواصل مع الجمهور و الزملاء والرؤساء	٢٠	١٨.٩%
٢	إدارة الوقت، السكرتارية، تطبيق شروط ومهام الوظيفة	٥	٤.٧%
٣	التواصل التقني مع الجامعات المحلية والعالمية	٦	٥.٧%
٤	تطبيق الإدارة الإلكترونية وممارستها بفعالية مثل استخدام البريد الإلكتروني، وإعداد قائمة بريدية	٥	٤.٧%
٥	حسن التعامل مع الآخر	٢	١.٩%
٧	تقدير المسؤولية، الالتزام بالمواعيد، واحترام مرؤوسيه.	٨	٧.٥%
٨	تقبله لأراء الآخرين ووجهة نظرهم وإن كان له تحفظ عليها	٤	٣.٨%
٩	الأرشفة و المتابعة.	٢	١.٩%
١٠	مهارة كتابة الخطابات الرسمية والتقارير	٢	١.٩%
١١	العصر - قوة التحمل - المبادرة - العمل ضمن فريق بحثي .	٢	١.٩%
١٢	المعرفة بالهيكل التنظيمي والإداري، والمهام الادارية	٢	١.٩%
١٣	القدرة على النسخ، والتعامل مع الإجراءات الإدارية، وتعبئة النماذج الضرورية، وتقديم طلبات توفير الأدوات والأجهزة.	٤	٣.٨%
١٤	التواصل مع الجامعات ودور النشر والمكتبات الخارجية	١٠	٩%
١٥	القدرة على العمل ضمن فريق، وتقبل النقد، وتطوير الذات	٧	٦.٦%
١٦	المهارات الطبيعية لموظف الدولة بشكل عام	٤	٣.٨%
١٧	معرفة القنوات الإدارية	٢	١.٩%
١٨	اتخاذ القرارات الصحيحة	٧	٦.٦%
١٩	حل المشكلات	٢	١.٩%
٢٠	اللباقة في الحديث والتواصل	٢	١.٩%
٢١	المعرفة بالراكز البحثية	١	٠.٩%
٢٢	التعامل الجيد مع قنوات الاتصال المختلفة والاستفادة منها مثل : البريد الإلكتروني، والواتس أب، ورسائل Sms، التي تمثل التواصل الجيد للمجموعات	٤	٣.٨%
٢٣	التركيز على المجالات العلمية على المستوى المحلي والعالمي وأن ترتبط بتخصص الباحث.	١	٠.٩%
٢٤	أن يكون ملماً بالخطوات التي تتبع في تحكيم الترقيات والأبحاث، وأن يتواصل مع عدد كبير من الأعضاء ممن هم في مجال التخصص	١	٠.٩%
٢٥	لا اعلم	٣	٢.٨%
	المجموع	١٠٦	١٠٠%

يوضح الجدول رقم (١٨) الخبرات الإدارية ومهارات الاتصال المطلوب توافرها في مساعدي الباحثين، وقد جاء واقع استجابة عينة الدراسة كالآتي: خبرة في العمل الإداري، وحضور دورات مكثفة في الإدارة، وخبرة في التواصل الجيد مع الآخرين - الرؤساء والزملاء والجمهور، وخبرة في إدارة الوقت، السكرتارية، كتابة التقارير، مهارة في إجراء المقابلات، كتابة الخطابات الرسمية، وخبرة في التواصل التقني والأكاديمي الفعال مع الجامعات المحلية والعالمية عبر الإنترنت، والاتصال بدور النشر والمكاتب الخارجية. وخبرة في الإدارة الإلكترونية وممارستها بفاعلية. واتخاذ القرارات، حل المشكلات، الاستخدام الأمثل للموارد، حسن التصرف، تقدير المسؤولية، الالتزام بالمواعيد، الاحترام، الصدق الصبر قوة التحمل، المبادرة. قدرة على العمل ضمن فريق بحثي، تقبل النقد، وتطوير الذات. تقبله لأراء الآخرين، ووجهة نظرهم وإن كان له تحفظ عليها. وإعداد قائمة بريدية باسماء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المرموقة. والمعرفة بالهيكل التنظيمي والإداري، والمهام الإدارية. والمعرفة بالمراكز البحثية، والمجلات العلمية في التخصص على المستوى المحلي والعالمي.

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة أن التطور العلمي والتقني والتوسع فيه باستخدام البحث العلمي وتغيير مفاهيم وأساليب الإدارة وإدخال الحاسبات الإلكترونية في أساليب إنتاج المعرفة، يتطلب في مهنة البحث العلمي الإدارة الفاعلة مع المهارة في العمل والمحافظة على أسرارها والرغبة الجادة بالنجاح.

١٠- بصفتكم مسئول وأكاديمي وباحث، ما هي المقترحات والإضافات التي ترغبون في تسجيلها وإضافتها المتعلقة بواقع وتأهيل مساعدي الباحثين؟

يوضح الجدول رقم (١٩) المقترحات لتأهيل وتطوير مساعدي الباحثين، حيث جاء واقع استجابة عينة الدراسة كالآتي: عمل مقابلات مقننة للمتقدمين للعمل على ووظيفة مساعد الباحث، ويتم اختياره بناء على مواصفات ومعايير واقعية، والمفاضلة بينهم واختيار الأكفأ. وأن توجد مثل هذه الفئة تحت مظلة فريق بحث ويحدد دور ومهام كل واحد في الفريق المشرف. ومعرفة المشكلات التي تواجه مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية، وخاصة التي تتسبب في تأخرهم في الحصول على الدرجات العلمية التي تؤهلهم للترقية على درجة عضو هيئة تدريس. وتدريب وتأهيل مساعدي الباحثين أثناء الخدمة وذلك بتوفير الدبلومات، وإعطائهم دورات تدريبية مستمرة تعرفهم على الأهداف والمهام والمهارات اللغوية و البحثية والتقنية والإحصائية المطلوب توافرها فيهم والالتزام بالقيام بها. ونشر ثقافة الوعي بوظيفة مساعد الباحث، كذلك توصيف وتحديد المهام

التي يقوم بها مساعد الباحث ، توزيع مساعدي الباحثين على الأقسام العلمية حسب الطلب. وضع خطة مستقبلية ابتداء من كلية التربية لتوفير مساعدي الباحثين ، بحيث تبدأ في إعدادها للدراسة من نهاية العام الحالي ، وتبدأ في الإعداد والتأهيل من بداية السنة القادمة ، حتى يتسنى توفير مساعدي باحثين على علم ودراية . وتوفير الفرصة لمشاركة مساعد الباحث في المؤتمرات واللقاءات العلمية . وتوفير المكان المناسب والأجهزة والأدوات ليقوم بدوره الحقيقي ، وتمكينهم من الدخول على المكتبات والشبكات العالمية للحصول على الأبحاث المنشورة ، وتعريفه بمقومات البحث العلمي واجراءاته ، وتفعيل دوره كمساعد باحث حتى يلم بخبرة البحث العلمي .

الجدول رقم (١٩) المقترحات لتأهيل وتطوير مساعدي الباحثين

م	العبرة	إجمالي العينة	
		تكرار	نسبة%
١	عمل مقابلات مقننة للمتقدمين للعمل على ووظيفة مساعد الباحث ، ويتم اختياره بناء على مواصفات ومعايير واقعية ، والمفاضلة بينهم واختيار الأكفأ	٥	٤.٧%
٢	توفير مساعدي الباحثين في كل قسم أكاديمي وتفعيل أدوارهم	٩	٨.٥%
٣	توفير وظائف رسمية وثابتة لمساعد الباحثين	١٠	٩.٤%
٤	ابرام عقد بين الباحث الرئيس ومساعد الباحث فيما يخص طبيعة المهام والمسئوليات لكل منهما .	٥	٤.٧%
٥	تدريب وتأهيل مساعدي الباحثين أثناء الخدمة وذلك بتوفير الدبلومات ، واعطائهم دورات تدريبية مستمرة تعرفهم على الأهداف والمهام والمهارات اللغوية و البحثية والتقنية والإحصائية المطلوب توافرها فيهم والالتزام بالقيام بها .	١٥	١٤.٢%
٦	عدم اضاءة وقت وجهد مساعد الباحث في الأعمال الإدارية التي لها موظفها .	١٠	٩.٤%
٧	أن يوجد مساعد الباحث تحت مظلة فريق بحث على أن يحدد دوره ومهامه في الفريق	١٢	١١.٣%
٨	أن يكون مساعد الباحث على مستوى من الخبرة العلمية والتفاعل المستمر مع أحدث المعلومات المتعلقة بالبحث .	٨	٧.٦%
٩	معرفة المشكلات التي تواجه مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية ، وخاصة التي تتسبب في تأخرهم في الحصول على الدرجات العلمية التي تؤهلهم للترقية على درجة عضو هيئة تدريس .	٦	٥.٧%
١٠	وضع خطة مستقبلية ابتداء من كلية التربية لتوفير مساعدي الباحثين ، بحيث تبدأ في إعدادها للدراسة من نهاية العام الحالي ، وتبدأ في الإعداد والتأهيل من بداية السنة القادمة ، حتى يتسنى توفير مساعدي باحثين على علم ودراية .	٧	٦.٦%
١١	نشر ثقافة الوعي بوظيفة مساعد الباحث ، كذلك توصيف وتحديد المهام التي يقوم بها مساعد الباحث وتوزع على الأقسام العلمية .	٦	٥.٧%
١٢	أن يتصف مساعد الباحث بالدين والخلق والأمانة العلمية والسرية في معلومات البحث حتى نشره	٢	١.٩%
١٣	توفير الفرصة لمشاركة مساعد الباحث في المؤتمرات واللقاءات العلمية	٢	١.٩%
١٤	توفير المكان المناسب والأجهزة والأدوات ليقوم بدوره الحقيقي ، وتمكينهم من الدخول على المكتبات والشبكات العالمية للحصول على الأبحاث المنشورة .	٣	٢.٨%
١٥	تعريفه بمقومات البحث العلمي واجراءاته وتفعيل دوره كمساعد باحث حتى يلم بخبرة البحث العلمي .	٣	٢.٨%
١٦	لا أدري ، لا يحضرن	٣	٢.٨%
	المجموع	١٠٦	١٠٠%

وتستخلص الباحثة من خلال عرض إجابات عينة الدراسة وإبداء مقترحاتهم لتأهيل وتطوير مساعدي الباحثين، ومع زيادة التخصصات وتعدد الخيارات، تبدو الأهمية الكبرى للاستثمار الصحيح في الموارد البشرية، وهو ما يؤدي إلى الاسترشاد في تخطيط قوى العمل وربطها باحتياجات المؤسسة وحسن توزيعها، بما يضمن زيادة الرضاء الوظيفي، والقضاء على رتابة العمل ونمطية الأعمال، وترى الباحثة أن اقتراح برنامج لتدريب مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية وزيادة فاعلية هذا البرنامج، يؤدي إلى توافر التنسيق الفعال في المؤسسة التعليمية وفي البحث العلمي، بما يحقق فاعليتها وتحقيق أهدافها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة تدريب الباحث: نظرة عامة، ٢٠١٠م (Researcher Training: 2010 Overview) برامج تدريب الطلاب (PGR) ومساعدي الباحثين (RAFs) الذي نشرته الهيئة الوطنية لتنمية قطاع الباحثين. حيث أن منظمة تصميم وتقديم التدريب تقدم البرامج للجزء الأكبر من المستهدفين، فبرنامج (PGR) يشكل "المهارات العامة، ويضم إجراء البحوث للحصول على درجة - الماجستير والدكتوراه - وهذا البرنامج يمكنهم من تطوير ونشر دراساتهم فوراً، أما عناصر برنامج (RAFs) تتعلق بشكل عام ببيئة مهنية العمل داخل التعليم العالي، مثل تطوير مهارات مساعد الباحث والفريق داخل المكتبة، ودعم التعلم، وكلاهما برامج للتطوير الوظيفي المستقبلي كسمة بارزة.

السؤال الرابع ونصه: ما البرنامج المقترح لتدريب مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية؟

ومن خلال عرض ومناقشة وتفسير الثلاثة الأسئلة السابقة تتناول الباحثة الإجابة عن هذا السؤال ببرنامج مقترح لإعداد وتدريب مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية.

إعداد وتدريب مساعدي الباحثين في الجامعات السعودية

[برنامج مقترح]

إعداد: الدكتور مدنية بنت حامد أبو عوف^١

• أولاً: مقدمة:

تتنافس دول العالم في توليد المعرفة وتسخيرها في التنمية، حيث يقود هذا التنافس مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الدول المتقدمة والنامية

^١ أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الأسرية بجامعة طيبة

في مختلف الميادين؛ ولما كان من مسئولياتها تفعيل آليات البحث والتطوير والتخطيط والمتابعة للوظائف الرئيسية والمهام الأساسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وهي: التدريس، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي؛ حيث يعد البحث العلمي في منظومة التعليم العالي بمثابة النواة للخلية التي تتكاثر بشكل طبيعي لتكوين النسيج الحيوي المتناسك لدعم الأهداف البحثية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين لمواكبة التطور العلمي والتقني في المجالات العلمية المختلفة.

ولكن يفتقر المجتمع الأكاديمي المتمثل في أعضاء هيئة التدريس والباحثين في الجامعات السعودية إلى وجود مساعدي الباحثين المؤهلين والمتمكنين، الذين لديهم القدرة والمهارة الكافية لإنجاز كثير من الأعمال التقنية والفنية المتخصصة التي يحتاج إليها الباحث أثناء قيامه بخطوات البحث العلمي. وهذه القضية تدفعنا إلى أن نولى البحث العلمي وأعضاء هيئة التدريس عناية خاصة، فمن الحقائق المتعارف عليها بين المعنيين في تخطيط القوى العاملة، أن الاستغلال الأمثل للطاقة البشرية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يتطلب أن يكون لكل عضو هيئة تدريس (الباحث) في الجامعة مساعدون اختصاصيون (باحثون) من حملة المؤهلات العليا (٣-١)، وحوالي (١٠-١) من العمال المهرة من حملة الثانوية الفنية والمهنية التقنية، وذلك حسب الاختصاص وطبيعة العمل. ونلاحظ أن معظم مؤسسات التعليم العالي تعاني من نقص كبير في الكوادر العلمية المؤهلة؛ مما يستدعي إعادة النظر في كثير من هذه الكوادر العلمية والأكاديمية المعطلة، ومنهم مساعدي الباحثين.

وهذا البرنامج يهدف إلى تحديد المهام العلمية التدريجية البحثية من أجل إعداد مساعدي الباحثين إعداداً يؤهلهم لمواصلة مسيرتهم العلمية ككوادر بحثية وتدرسية مستقبلية تتمتع بالكفاءة والأهلية والقدرة على المساهمة الفعالة في رفع مستويات الانجاز البحثي العلمي الأكاديمي في الجامعات السعودية.

• ثانياً: الرؤية :

يسعى البرنامج أن يكون مرجعاً علمياً ومهنياً في إعداد وتأهيل مساعدي الباحثين في البحث العلمي لمواكبة الاحتياجات العصرية والمستقبلية وتحقيق الريادة البحثية العلمية في بناء مجتمع المعرفة.

• ثالثاً: الرسالة :

إعداد مساعدي الباحثين الفنيين التقنيين في البحث العلمي وبناء القدرة البحثية للمتدربين ورفع كفاءتهم أثناء الخدمة بما يخدم البحث العلمي ويعزز قيمته وتنميته المستدامة على أسس صحيحة.

• رابعا: إهداف البرنامج :

- يهدف هذا البرنامج إلى ما يلي :
- ◀ إيجاد بيئة علمية بحثية جاذبة فاعلة ومحفزة تعزز وتدعم الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس .
- ◀ الاهتمام بالبحث العلمي وتطويره في الجامعات السعودية .
- ◀ إعداد مساعدي الباحثين المؤهلين للعمل في مجال البحث العلمي بما يتناسب والدرجة العلمية المكتسبة.
- ◀ التدريب العملي على الأداء البحثي من خلال ورش العمل ، والتكليفات المطلوبة.

• خامسا: أهمية البرنامج :

- ترجع أهمية هذا البرنامج إلى أنه:
- ◀ يوفر بيئة علمية بحثية جاذبة تعزز وتدعم الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس .
- ◀ يعمل على تنمية الطاقات البشرية القادرة على البحث وإنتاج المعارف وتطويرها لخدمة العلم والعلماء .
- ◀ تعريف مساعدي الباحثين المتدربين بالبحث العلمي وأهميته وأهدافه وأنواعه وخطواته والمهارات الأساسية له.
- ◀ تنمية مهارات مساعدي الباحثين المتدربين في استخدام التعليم الإلكتروني التي تمكنهم من التفاعل الذكي مع معطيات العصر ومتغيرات المستقبل في البحث العلمي ، وذلك من خلال :
- ▲ تنمية قدرات المتدربين على استخدام الفهرس الآلي للبحث عن مصادر المعلومات (الكتب ، والدوريات ، والدراسات العلمية..الخ) في المكتبات المركزية .
- ▲ تنمية قدرات المتدربين على استخدام الانترنت للبحث عن الدراسات العلمية في قواعد البيانات العربية والأجنبية .
- ▲ تكوين قدرات المتدربين في التواصل مع الأفراد والمؤسسات العلمية والبحثية عن طريق الماسنجر والفيس بوك وتويتر والبريد الإلكتروني ووسائل الاتصال الاجتماعي الأخرى .
- ▲ تعريف المتدربين بالإحصاء والبيانات ؛ وطرق تحليلها المختلفة .
- ▲ تنمية قدرات المتدربين على استخدام البرمجيات الإحصائية مثل ال Spss لتحليل البيانات .
- ▲ تنمية روح العمل الجماعي (العمل كفريق) في المؤسسات البحثية وهذا ما نحتاج إليه . حيث نجد في بعض المؤسسات البحثية الغربية يلتف عدد من مساعدي الباحثين حول باحث قدير وتكون من أكبر أمانتهم

أن يقترن اسم أحدهم باسم ذلك الباحث القدير والعالم المشهور. وذلك أخرى بالباحث المسلم الذي يكون قدوة (مربيا وموجها وعالما).

• سادسا: الخبرات العالمية :

سيتم عرض بعض خبرات الجامعات العربية والأجنبية في هذا المجال :
تجربة جامعة ريرسون (Antoinette Mercurio, 2010) كان البرنامج المقترح الذي يتيح الفرصة لطلاب الدراسات الجامعية الأولى على خبرة الأبحاث ، حيث شارك (٦٦) طالبا في برنامج جديد undergrads لتوفير الفرصة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في أبحاثهم. في السنة الثالثة للثلاثون المعاصرة والدراسات (ACS) من خلال مشاركة الطالب كمساعد باحث لعضو هيئة التدريس في التخصص لمدة (١٢) أسبوعا ، يتدرب خلالها على قراءة الكتب والمقالات . ويتعهد البحث في الأدب ، وتصنيف البليوغرافيات وملخصات نتائج المشاريع التي توصلت إليها الدراسة. ويستأجر الطلاب كمساعدين في الأبحاث في الصيف كجزء من مشروع ريرسون الجديد . حيث شارك (٦٦) طالب جامعي في مختلف أنحاء حرم الكلية للمساعدة في مجال البحث من خلال البرنامج. و اكتساب المهارات العملية والمعرفة من أجل الدراسات العليا والمهنية بعد التخرج. فهي فرصة فريدة من نوعها. توفر فكرة لطلاب المرحلة الجامعية عن الفرص المتاحة للمشاركة مباشرة في البحث العلمي والأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس ، وهذا جزء أساسي وجانب هام من استراتيجية إشراك الطلاب في حياة الجامعة، التي تؤدي إلى نتائج أكاديمية أفضل للطلاب. وإن تعزيز المشاركة في البحوث الجامعية هي واحدة من أهداف خطة الجامعة الأكاديمية ، و تشكيل مستقبلها في الخطة الدراسية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. بالإضافة إلى أنه تزداد خبرة الطالب ودوره يوما بعد يوم كمساعد باحث ، وأعضاء هيئة التدريس يرحبوا بفرص المسارات الوظيفية والفرص المتاحة في الأوساط الأكاديمية. مما يشجع الطلبة للانضمام إلى بحوث أخرى مع الأساتذة في القسم. ومعرفة أساتذة من خارج الفصول الدراسية. ومشاهدة الجهد الذي بذلوه في إنتاج أبحاثهم ، والتي تعد عملية شاقّة، كما يمكن تطبيق نتائج البحث في موقف مساعد لأن الطلاب كانوا يهتموا ويتابعوا لدرجة الماجستير . وهذه المهمة قد تفتح أعينهم على احتمالات الوظيفية التي لم يعرفوها من قبل . والرضا بوظيفة مساعد باحث ، والتفكير في المهنة الأكاديمية ، والقيام بالمزيد من الجهود لتعليم ما بعد المرحلة الثانوية والحصول على درجات عليا .

تجربة جامعة سوراى في بريطانيا University of Surrey دراسة تدريب الباحث: نظرة عامة ، ٢٠١٠م () (Researcher Training :2010 Overview)

برامج تدريب الطلاب (PGR) ومساعدى الباحثين (RAFs) الذي نشرته الهيئة الوطنية لتنمية قطاع الباحثين في بريطانيا. حيث أن منظمة تصميم وتقديم التدريب تقدم البرامج للجزء الأكبر من المستهدفين ، فبرنامج (PGR) يشكل "المهارات العامة ، ويضم إجراء البحوث للحصول على درجة - الماجستير والدكتوراه - وهذا البرنامج يمكنهم من تطوير ونشر دراساتهم فوراً ، أما عناصر برنامج (RAFs) تتعلق بشكل عام ببيئة مهنية العمل داخل التعليم العالي ، مثلاً تطوير مهارات مساعد الباحث والفريق داخل المكتبة ، ودعم التعلم ، وكلاهما برنامجي للتطوير الوظيفي المستقبلي كسمة بارزة.

• **سابعاً : الفئة المستهدفة بالبرنامج :**

يهدف هذا البرنامج إلى تنمية القدرات والمهارات البحثية لمساعدى الباحثين (ذكورا وإناثا) بصفة عامة ومساعدات الباحثات في التربية الأسرية في الجامعات السعودية بصفة خاصة كما يسعى خلال مدته إلى تنمية مهارات أكبر عدد من مساعدى الباحثين.. أما الفئات التي يستهدفها البرنامج فهم : مساعدى الباحثين ، ومساعدى التعليمين ، والمعيدين ؛ والمحاضرين.

• **ثامناً : مدة تنفيذ البرنامج :**

المدة الزمنية المقترحة لتنفيذ البرنامج عشر أيام كل يوم (٦) ساعات بمجموع (٦٠) ساعة ، والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (٢٠)

الفترة الثانية		استراحة	الفترة الأولى		الفترة
تطبيقي (ورش عمل)	نظري (طرح ومناقشة المادة العلمية)		تطبيقي (ورش عمل)	نظري (طرح ومناقشة المادة العلمية)	الموضوع
١٠:٣٠ - ٢:٣٠	١٢:٠٠ - ١:٠٠		٩:٣٠ - ١١:٣٠	٨:٣٠ - ٩:٣٠	اليوم / الزمن
وظائف ومهام مساعد الباحث		١٢:٠٠ - ١:٠٠	حفل افتتاح البرنامج		السبت
البحث العلمي أهميته ، وأنواعه			مفهوم البحث العلمي ، وخصائصه ، وتطوره		الأحد
البحث العلمي وبعض خطواته (البحوث العلمية والحاسوب)			الأسس العامة لكتابة البحث التربوي ، ونشر البحث		الاثنين
البحوث الوصفية (الاستبيانات ، والمقابلات)			البحوث التحريمية أدوات البحث (الاختبارات)		الثلاثاء
أنواع البيانات وكيفية معالجتها والتطبيقات عليها		١٢:٠٠ - ١:٠٠	الإحصاء والبيانات والتحليل (وظيفية الإحصاء ، والبيانات مناقشة النتائج		الأربعاء
مناقشة الرسوم والأشكال			أساسيات استخدام الفهرس الألي في المكتبات الركبزية		الاثنين
أساسيات استخدام قواعد البيانات لاستخراج الدراسات العلمية			أساسيات البرمجيات الإحصائية مثل برنامج ال SPSS		الثلاثاء
تابع برنامج ال SPSS			كتابة مشروع بحث مصغر (٥-١ صفحات)		الأربعاء
حفل ختام البرنامج					

• ناسماً: مدئوى البرنامج العلمى:

- ◀ وظائف ومهام مساعد الباحث .
- ◀ مفهوم البحث العلمى ، وخصائصه ، وتطوره ، وأهميته ، وأنواعه .
- ◀ البحث العلمى وبنيته التحتية .
- ◀ البحث العلمى وبعض خطواته (البحوث العلمىة والحاسوب ، والأسس العامة لكتابة البحث العلمى والتربوى ، ونشر البحث) .
- ◀ البحوث التجربىة والبحاث الوصفىة
- ◀ أدوات البحث (الاختبارات ، والاستبانات ، والمقابلة...ألخ)
- ◀ الإحصاء والبيانات والتحليل (وظيفىة الإحصاء ، والبيانات وأنواعها ومعالجتها ، والتطبيقات ومناقشة النتائج ، ومناقشة الرسوم والأشكال) .
- ◀ أساسيات استخدام الفهرس الآلى فى المكتبات .
- ◀ أساسيات استخدام قواعد البيانات لاستخراج الدراسات العلمىة .
- ◀ أساسيات البرمجيات الإحصائىة مثل برنامج الSPSS
- ◀ كتابة مشروع بحثى مصغر

• عاشراً: المهارات المنوقع أن يحققها البرنامج:

- ◀ بنهىة دراسة هذا البرنامج يتوقع أن يكون المتدربىن قادرىن على أن :-
- ◀ يحددوا مهام ووظائف مساعد الباحث .
- ◀ يتعرفوا على مفهوم البحث العلمى ، وخصائصه ، وتطوره ، وأهميته ، وأنواعه .
- ◀ يميزوا بين البحث الوصفى والبحث التجربى .
- ◀ يعددوا بعض خطوات البحث العلمى .
- ◀ يقارنوا بين أدوات البحث مثل : (الاختبارات ، والاستفتاءات ، واستمارة المقابلة...ألخ)
- ◀ يحددوا مفهوم الإحصاء والبيانات والتحليل .
- ◀ يميزوا بين البحث اليدوى والبحث الآلى فى المكتبات المركزىة .
- ◀ يستنتجوا خصائص الفهرس الآلى للبحث عن مصادر المعلومات فى المكتبات المركزىة .
- ◀ يستعملوا الفهرس الآلى للبحث عن مصادر المعلومات فى المكتبات المركزىة .
- ◀ يتعرفوا على أساسيات البرمجيات الإحصائىة مثل برنامج الSPSS .
- ◀ يطبقوا البرمجيات الإحصائىة مثل برنامج الSPSS فى تحليل البيانات .
- ◀ يقدروا أهمية العمل كفريق .
- ◀ يحللو مكونات خطة البحث العلمى .
- ◀ ينمو التفكير الناقد والمبدع والخلاق فى البحث العلمى .

- ◀ يشرحوا كيفية مساعدة التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات البحثية .
- ◀ يعللوا فائدة استخدام العمل كفريق في البحث العلمي .
- ◀ يستدلوا على أهمية التعلم الإلكتروني في البحث العلمي.
- ◀ ينموا مهارات البحث والاستقصاء لديهم.
- ◀ يطبقوا مهارات البحث في كتابة مشروع مصغر (٥-١٠ صفحات)

• إحدى عشر : تنفيذ البرنامج :

سينفذ البرنامج باستخدام عدد من استراتيجيات التدريب ومنها :
استراتيجية المناقشة والحوار الصفي الموجه Classroom Discussion وهي تناسب موضوع: مفهوم البحث العلمي ؛ وخصائصه؛ وتطوره؛ وأهميته؛ وأنواعه وهي التي تساعد على تبادل الخبرات والآراء والثقافات المختلفة ووجهات النظر بين المدرب والمتدربين . وهي تتيح الفرص المناسبة لإحداث التفاعل الإيجابي داخل الصف .وتساعد المدرب في التعرف على قدرات المتدربين وميولهم واستعداداتهم حول الموضوع .وتعين المتدربين على تنمية مهارات الاتصال اللغوي لديهم وغرس روح الشورى والتعاون المثمر بينهم وتنمية مهارات القيادة .وتنمي لديهم القدرة على الصبر وتقبل الآراء والأفكار المناهضة لأفكارهم دون تحيز . وتنمي مهارات التفكير والمعارف والاتجاهات نحو البحث العلمي ، لذلك فالتركيز فيها ينصب على وظائف البحث والتنقيب أكثر من وظائف الإعطاء والتلقين . ولإنجاح طريقة المناقشة وتجاوز سلبياتها لابد من التمكن من مهارة طرح الأسئلة، والقدرة على توليد الأسئلة من إجابات المتدربين.حتى يمكن اكتسابها بالممارسة و التدريب.

واستراتيجية الطاولة المستديرة Roundtable : فهي تناسب طرح موضوع :
الأسس العامة لكتابة البحث التربوي ، والبحوث التجريبية والوصفية ، ونشر البحث ، وذلك لتبادل الأفكار بين المتدربين في ورش عمل والحصول على أكبر قدر ممكن من الاستجابات حول الأسئلة التي يطرحها المدرب حول هذه المشكلات ، ويحتمل أكثر من إجابة تعتمد على وجهات النظر المتعددة للمتدربين ، واتاحة الفرصة لهم للتعبير عن أفكارهم بشكل حر من خلال الحوار والنقاش ، وصولاً إلى مرحلة الإقناع .

أما استراتيجية النمذجة Modeling : وهي استراتيجية تقوم على جهد المدرب أكثر من المتدرب ، فتستخدم في التدريب مثلاً على المواضيع التالية:
أساسيات استخدام الفهرس الآلي في المكتبات المركزية ، وأساسيات استخدام قواعد البيانات لاستخراج الدراسات العلمية ، وأساسيات البرمجيات الإحصائية مثل برنامج ال SPSS، خاصة عندما يكون الهدف منها استعراض مفهوم جديد أو منهج يود تثبيته المتدرب في أذهان المتدربين من خلال مراقبتهم لسلوكهم اللفظي والفعلي ، وتعد النمذجة استراتيجية فعالة

لأنها تساعد المدرب على اشراك المتدربين بتقليد سلوكيات فكرية تشجع بدورها عملية التعلم ، ويمكن توظيف النمذجة في التدريب على الحاسب الآلي وبعض البرامج مثل برنامج الحزم الإحصائية Spss خاصة أنه ظهرت برامج حاسوبية تساعد على نمذجة الواقع بشكل إلكتروني دقيق مما يعمق المفاهيم المجردة ويقربها إلى ذهن المتدرب في بيئة قريبة من الواقع ، كما يمكن للمدرب في العلوم النظرية تبنيها لنقل الأفكار والمفاهيم إما بصورة لفظية أو فعلية أو الإثنين معا ، وعليه أن يظهرها بشكل ملاحظ من جميع المتدربين . كما يمكن استخدام استراتيجية خرائط المفاهيم Concept Map لوحدها أو بالتشارك مع استراتيجية النمذجة في التدريب على المواضيع السابقة : فمن أبرز ما تقدمه هذه الاستراتيجية للمتدرب أنها تتيح له الدعم والمساندة في حالة التعلم الجديد ، وتعمل كاستراتيجية تعويضية عند حدوث أي قصور مفهومي ، أو الوقوع في أوجه من الفهم الخطأ ، كل ذلك يمكن توفيره بواسطة الخريطة المفهومية التي تعد استراتيجية ما وراء تعليمية تساعد المتدرب على تعلم كيف يتعلم بشكل صحيح وفاعل ، وتمثل منظما تمهيدا للتعلم ، وأداة تخطيط بصرية محسوسة تساعد المتدرب على دمج المفاهيم الجديدة ضمن بنيته المعرفية .

استراتيجية حل المشكلة Problem-Solving: يمكن للمدرب أن يوظف استراتيجية حل المشكلات في تقديم الأسس العامة لكتابة البحث التربوي ، ونشر البحث ، فهذا الأسلوب التدريسي قائم على التقصي ، واصدار قرارات تتعلق بمشكلة كتابة البحث وتنتظر الفصل فيها . وهذه الاستراتيجية تجعل التعلم مشوقا وفعالا ؛ لأنها تستدعي الخبرات السابقة وتربطها بالخبرات اللاحقة ، كما أنها لا تغفل جانب المشاركة العملية أثناء تنفيذ خطواتها إجرائيا . كما أن هذه الاستراتيجية تفيد في : تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي لدى مساعد الباحث / المتدرب ، وتحسين مهارات حل المشكلات والقضايا الملحة والعالقة ، وزيادة الدافعية للتعلم ، ومساعدة المتدرب على نقل تلك المعارف إلى مواقف جديدة (انتقال أثر التعلم) . أما خطوات حل المشكلة التي يرشد المدرب المتدربين لاتباعها في الوصول إلى قرار موضوعي بخصوص حل المشكلة ؛ فإنها تكمن في: الشعور بالمشكلة ، وتحديدتها ، ثم تحليلها ، ودراسة الحلول المقترحة ، واقتراح الحلول ، وجمع البيانات من المصادر المختلفة . ويمكن تقسيم المتدربين في مجموعات صغيرة تقوم بهذه المهمات ، ثم يبدأ المدرب في مناقشة ما توصلت إليه كل مجموعة ، ويقارن بين حلولهم ويعلق عليها . كما يمكن أن يثير المشكلة أمام جميع المتدربين ويأخذ مساهماتهم فيها خطوة خطوة وصولا بهم إلى مرحلة الحلول المقترحة ، ويناقش حينها موضوعية تلك الحلول .

كما يمكن للمدرّب استخدام استراتيجية تعليم وتعلم الأقران Peer Teaching & Learning : في التدريب على الإحصاء والبيانات والتحليل (وظيفة الإحصاء ، والبيانات وأنواع البيانات وكيفية معالجتها؛ والتطبيقات عليها) وذلك بتشكيل مجموعة تعليمية تعاونية ، غير متجانسة ، وفي هذا النوع من المجموعات يعمل المتدربين معا ، ويقومون بتعليم بعضا تحت اشراف المدرّب وذلك لتحقيق الأهداف التدريبيّة المشتركة. خاصة وأن تعليم وتعلم الأقران : هو نظام مبني على أساس أن التعليم موجه ومتمركز حول المتعلم/ المتدرب مع الأخذ في الاعتبار بيئة التعلم الفعالة التي تركز على اندماج المتعلم /المتدرب بشكل كامل في عملية التعلم التعاوني ، ويمكن تنفيذ هذه الاستراتيجية بالاجراءات التالية : يمكن للمدرّب أن يحدد جزءا من محتوى المحاضرة مسبقا ، ويطلب من الجميع قراءته بشكل موسع. ويحدد المدرّب المجموعات ويخصص قرينا مدرّبا لكل مجموعة. ويقوم المدرّب بشرح المحاضرة وعندما يصل إلى الجزء يطلب منهم الالتفاف في المجموعات التي سبق تحديدها. ويقوم كل قرين مدرّب بالشرح والتوضيح لباقي أفراد مجموعته ويمارس مهارات التفاعل والاتصال وتوجيه الأسئلة والتعزيز وغيرها من المهارات الصفية. ويمارس المدرّب دور الموجه والميسر للعملية التدريبيّة ، وذلك بالسير بين المجموعات ليضمن انتظام الجميع في تعلم المحتوى ، وبعد انتهاء الوقت المحدد ، يقوم المدرّب بمناقشة ذلك الجزء من المحتوى مع المتدربين ، فمن خلال توجيه الأسئلة ، وإجابات المتدربين يمكنه تقييم أداء المجموعات في هذه الاستراتيجية. ويعزز المدرّب الإجابات المتميزة والمقبولة ، ويشير صراحة إلى دور التعاون والمشاركة في بروز المجموعات أثناء المناقشة ، ويؤكد على دور القرين المدرّب وأفراد مجموعته على حد سواء ، ثم يستبدل الجزء الخاص بالمحتوى ، بمهام وأنشطة تعليمية ختامية في الدرس .

أما طريقة الاستقصاء Inquiry Strategy : فيمكن استخدامها في : كتابة مشروع بحث مصغر (٥-١٠ صفحات) وهي مبنية على الاكتشاف ، فيستخدم المتدرب قدراته الاكتشافية مع مهاراته العملية لإدراك المفاهيم ، والتعميمات العلمية ، وبذلك يكون الاستقصاء مزيجا من عمليات عقلية وإجراءات عملية ، حيث يكون دور المتدرب : عرض وجهات النظر ، والتخطيط والتنظيم ، والإجابة عن الأسئلة ، والاتصال والابتكار ، وجمع المعلومات ، وتنظيمها . ويحدث التفاعل بين طريفي العملية التدريبيّة في نوعي الاستقصاء : الاستقصاء المقيد أو الموجه : وهو تلك الأبحاث التي تستقي مبادئها من الآخرين ، وتعامل هذه المبادئ على أساس أنها حقائق غير قابلة للاختبار والفحص ، ويتضح الاهتمام بالنتائج المباشرة التي تزيد المعارف ، وتستخدم المبادئ المتبعة كنقاط انطلاق أو بدايات . أما الاستقصاء المفتوح أو الحر : فيهدف إلى اختبار

صحة المبادئ ومراجعتها، وربما استبدالها بأخرى، ولا يكون الهدف هنا الحصول على المعرفة المباشرة عن موضوع معين، ولكنه يهتم باكتشاف نواحي القصور في تلك المعرفة وما تستند إليه من مبادئ. ومن مزايا استخدام الاستقصاء قد يفيد في: تغيير اتجاهات المتدربين نحو المعرفة والبحث بحيث يصبح التعلم عملية ذاتية، تنمية مهارات التعلم المختلفة لدى المتدرب، تدعيم الشخصية العلمية الباحثة والناقدة، وتنمية القدرات الإبتكارية من خلال الأسئلة مفتوحة الإجابات، إكساب المتدرب الثقة بالنفس، وبقاء أثر التعلم لدى المتدرب بسبب الممارسة الفعلية، وإيجاد أدوار جديدة للمدرب ليعمل مرشداً وموجهاً.

مراحل تنفيذ استراتيجيات الاستقصاء: الإيحاء بالمشكلة وذلك بتعريض المتدربين لموقف يدفعهم للبحث، وتشجيع المتدربين على تكوين الفروض، وطرح الأسئلة، وتدوين الملاحظات، والعمل على استمرارية السلوك الاستقصائي لدى المتدربين، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بطرح الأسئلة، وجمع أفكارهم للموازنة بينها سعياً للتوصل إلى الفروض وعرضها، وتسهيل اختبار الفروض وتكوين التعميمات، ويتم ذلك من خلال إثارة الأسئلة وإعداد المادة العلمية المناسبة التي تساعدهم في جمع البيانات. إعطاء المتدربين الفرصة للقيام بعدة تجارب للتحقق من صحة الفروض. وذلك بتنظيم وتصنيف البيانات التي جمعوها. مساعدة المتدربين على تفسير البيانات والوصول إلى التعميمات. مع ترك الحرية للمتدربين للكشف عن علاقات جديدة.

• إنك عشر : تقويم مهاراته مساعدي الباحثين باستخدام سلم التقدير : Rating Scale

كأداة تقييم، ويمكن تطبيقه على شكل تقييم ذاتي، أو تقييم الأقران، بعد صياغة عبارات سلم التقدير وتقديمها على مقياس متدرج، ويمكن للمتدرب اتباع الخطوات التالية لإعداد سلم التقدير بتجزئة المشكلة أو الفقرة إلى مجموعة أجزاء، وترتيب الأجزاء الفرعية بطريقة منطقية، واختيار التقدير المناسب على السلم والذي يقيس تلك الفقرات أو الأجزاء. مثلاً في معرفة رأي المتدربين أو اتجاهاتهم نحو كتابة مشروع البحث، أو نحو البرنامج التدريبي لإعداد مساعدي الباحث.

تقييم الأقران Peer Assessment : وذلك بتقييم المتدربين بعضهم ببعض من خلال سلوكياتهم الظاهرة ومن خلال التعامل والحوار على الطاولة المستديرة في المواضيع المختارة مسبقاً، ولضمان نجاح هذه الآلية، ينبغي توفير مقياس تقدير الأداء (Rubric) بحيث يكون نموذجاً يسهل على المتدربين إجراء التقييم، وينبغي توفر ثلاث سمات عند تصميم مقياس الأداء

وهي : التركيز على قياس المشكلة المحددة فقط . واستخدام مدى معين لقياس الأداء يتسم بالوضوح . وتدرج مقياس الأداء في مستويات تشير إلى الدرجة التي تعكس مدى توفر جوانب المشكلة .

التقييم باستخدام آلية ملف الإنجاز (ملف الأداء) Portfolio : الذي يضم مجموعة من الأعمال من إنتاج المتدرب مختارة بعناية عن البحث العلمي في فترة زمنية محددة ، وينبغي أن يضم الملف معلومات موثقة بالتاريخ وبالصور ، كما يمكن أن يكون ملف الإنجاز إلكترونيا مصمما باستخدام التقنية . ومن فوائد ملف الإنجاز في تقييم الأداء : جمع معلومات حقيقية وموثقة ، ومنح الطلاب فرص لإظهار مهاراتهم ، وينمي حس المسؤولية تجاه التعلم ، ويسهم في تعزيز مبدأ التعلم الذاتي ، ويعتبر رافدا للتعلم التشاركي الفعال . وتحدد معايير التقييم بناء على الأهداف التي يسعى ملف الإنجاز إلى أدائها ، وتشمل تقييم المواد المكونة للملف كلا على حده وتقييم الملف ككل .

يوظف المدرب اسلوب الملاحظة Observation في تقويم ماحدث للمتدرب من تغير سلوكي في . ومن شروط الملاحظة الموضوعية : عدم اشعار المتدرب بأنه ملاحظ حتى يتصرف بتلقائية ، وعدم الخلط بين تدوين الملاحظات ، وإصدار الأحكام ، وتنوع مصادر البيانات حتى تكون الأحكام موضوعية .

وتتميز الملاحظة بطابع خاص يميزها عن بقية وسائل التقييم الأخرى ؛ إذ أنها تسلط الأضواء على موضوع الملاحظة ، وفي حالة تقييم المتدرب ، فإن الملاحظة تنصب على أفعال المتدرب ، أي على سلوكه الذي يدل على نتيجة التعلم . ويمكن أن تأخذ الملاحظة أشكالا مختلفة منها : المراقبة : حيث يعتمد المدرب إلى مراقبة المتدرب أو المتدربين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة . ومنها المواقف : وتتم الملاحظة في هذا الحال للتعرف على ردود فعل معينة عند وضع المتدربين في مواقف مدروسة يقصد منها إثارة ردود الفعل . ويمكن أن يستخدم هذا الأسلوب لمعرفة بعض الجوانب الوجدانية والنفسية لدى المتعلمين . ويجب مراعاة المدرب للآتي : أن تكون الملاحظة وصفا دقيقا ومحددا لما يقوم به المتدرب . أن تتم الملاحظة بطريقة موضوعية لادخل فيها للمؤثرات والعلاقات الشخصية ، ويجب تدوين الملاحظات بطريقة منظمة تساعد على استخلاص النتائج وإصدار الأحكام لاحقا ، ويجب أن تستخدم بطاقة لكل متدرب بحيث تدون في هذه البطاقة كافة الملاحظات المتعلقة بجميع الجوانب الخاصة به ، مثل حالته النفسية ، والصحية ، والاجتماعية ، والدراسية ، وعاداته ، واتجاهاته .

وكتابة التقارير Individual Reports : بهدف الإعلام بالبحث المقترح ، واقناعهم بوجهة نظره المحددة ، وعرض نتائج البحث بطريقة مختصرة

ليستفيد من قراءة التقرير كل من اطلع عليه . بحيث يتضمن التقرير تحليلاً منطقياً واقتراحات وتوجيهات تتمشى مع المضمون والهدف منه . وتعطي التقارير مساعدي الباحثين المتدربين فرصة جيدة للتدرب على مهارات كتابة التقرير العلمي ، ويتكون التقرير من المكونات الأساسية ، والتي يمكن اجمالها في : صفحة العنوان وتحتوي على المعلومات الأساسية ، والمقدمة وتضم موضوع التقرير ، والهدف منه ، وحدوده ، وقلب التقرير ويتكون من أقسام تشرح البحث تفصيلاً ، وتوضح ماتم اقتراحه لحل مشكلة البحث . وعليه يتطلب تقييمه التقرير من خلال احتوائه على بعض المهارات ، مثل : احتواؤه على مكونات التقرير الأساسية ، والقدرة على التفكير المنطقي أثناء العرض ، والقدرة على الاستنتاج والربط بين الأمور . والقدرة على التفسير وتبسيط الأفكار . والقدرة على التعبير والصياغة واختيار الألفظ المناسبة . والتمكن من قواعد اللغة والإملاء .

ويمكن للمدرب استخدام التقييم الذاتي Self –assessment : في التقييم لدى المتدربين ويعد التقييم الذاتي اداة تقييم تحقق المراقبة أو الضبط الذاتي للأداء ، لأنه يزيد من دافعية المتدربين ، وثقتهم بأنفسهم ، وبأحاسسهم بامتلاك مقدرات تعلمهم دون تدخل خارجي . كما أنه يوفر الوقت الذي يستغرقه المدرب في تقويم طلابه وكتابة تقرير حول مخرجات التعلم ، إضافة إلى أن التقييم الذاتي يثري الجوانب الوجدانية ، ويقود إلى التعلم المستقل ، ويمكن للمدرب استغلال هذا الأسلوب بطريقة إيجابية بهدف إعطاء الطلبة فرصة لممارسة التقييم الذاتي لسلوكياتهم في المواقف المختلفة بطريقة موضوعية ، تتصف بالعدل في إصدار القرار ، وهو بذلك يضع المتدرب في مواجهة ذاته دون تدخل عناصر خارجية في الحكم . فمن فوائد التقييم الذاتي : زيادة استقلالية مساعد الباحث / المتدرب ، وفهم المتدرب للمادة التعليمية فهما متعمقا ، وتحويل المتدرب من متلقي سلبي إلى مقوم واع ومدرك ، واقناع المتدرب بقدرته على نقد أعماله بنفسه ، وتوضيح مفهوم الذاتية وإصدار الأحكام لمساعد الباحث / المتدرب . ومن هنا يقتصر دور المدرب في التقييم الذاتي على : إبداء تعليقاته التي تعزز عمل المتدرب وتقويمه الذي يقوم به بنفسه ، ويوضح للمتدرب الخطوات المطلوبة في عملية التقييم ، ويحثه على إعادة النظر في الأساليب التي استخدمها في التقييم ، ويسر تعلم المتدربين ، ويوجههم لاستخدام أسلوب التقييم الذاتي بطريقة هادفة .

وتقنية التساؤل Questioning Technique : يمكن للمدرب أن يستخدم هذه الألية لتقييم استراتيجيات تعليم وتعلم الأقران ، حيث يحفز مجموعة محددة من المتدربين على عمل قائمة مشتركة تضم عددا من الأسئلة تحدد على أساس المحتوى ، ويشترط في الأسئلة أن تكون مرتبطة بالمحتوى أو

النشاط الذي سبق العمل الجماعي والتشاركي فيه. فبعد صياغة الأسئلة في القائمة، يطلع عليها المدرب، ويغربلها بسرعة استناداً إلى عنصري التكرار أو الصعوبة، ثم يعلن موافقته على ما تم صياغته، ويطلب من تلك المجموعة توجيه الأسئلة للمجموعة الأخرى التي تتعاون بدورها في حلها. حيث يقوم المدرب بدور الموجه الذي يعلق على الإجابات، ويتأكد من اتقان معرفة المعلومات والحقائق - على أقل تقدير - لدى جميع المتدربين. كما يمكن للمدرب استخدام نفس الآلية ولكنه يقسم الطلبة إلى مجموعات، ويفضل أن يكونوا ضمن التقسيم الأول أثناء تطبيق استراتيجيات تعليم وتعلم الأقران، ثم يطلب منهم صياغة بعض الأسئلة المحددة. حينها يمكن للمدرب أن يطلب من كل مجموعة توجيه الأسئلة له مباشرة؛ أو أن يوجهوا الأسئلة للمجموعات الأخرى التي تقوم بحلها مع ضرورة حذف الأسئلة المكررة.

المراجعة الذاتية Self-Reviewing: يمكن للمدرب أن يوظف المراجعة الذاتية في كتابة البحث الذي سبق تقديمه للمدرب، لتقييم المتدربين ومعرفة مدى إتقانهم، ومما يميز هذه الآلية أنها تستحث المتدربين أن يقوموا بمراجعة عملهم، واضعين نصب أعينهم أسس الجودة والإتقان، مسترجعين ما يجب أن يراعوه لكي يرفعوا من قيمة وجودة العمل. كما أن هذه الآلية أيضاً تحتم على المتدرب أن يسترشد بالتغذية الراجعة من المدرب، ثم يقوم بإعادة تقييم عمله على أساسها، وبعدها يعيد تصويبه مستنيراً بأسس الجودة والإتقان. وبعد أن يقوم المتدرب بعملية التصويب وإعادة العمل بعد المراجعة الذاتية، يقوم بتقديمه للمدرب الذي سيعقد جلسة نقاش مع الطلبة يستثير فيها أفكارهم التي أدت إلى تغيير العمل، والأسس التي استندوا إليها لإجراءات ذلك التغيير. وعليه يمكن للمدرب الربط بين أسس الجودة والإتقان، وبين تطبيقها إجرائياً على مخرجات تعلم المتدرب.

• ثالث عشر: نكحج البرنامج

للتحقق من الصدق الظاهري للبرنامج تم عرضه على المحكمين، وذلك باستخدام صدق المحكمين، من جامعة طيبة ومن خارجها، المتخصصين في المناهج وطرق التدريس، وتكنولوجيا التعليم وتكنولوجيا المعلومات والاتصال التربوي ومناهج البحث، وذلك بالتعرف على آرائهم فيه من حيث: مدى وضوح العبارة، وسلامة الصياغة، وإضافة أي عبارات أخرى يقترحونها. وبناءً على ما ورد من المحكمين تم إجراء التعديلات اللازمة على البرنامج.

• المراجع العربية :

- أبو عوف، مدينة حامد، (٢٠١٤م). تحليل محتوى كتب التربية الأسرية للمرحلة المتوسطة للبنات في المملكة العربية السعودية في ضوء مكونات الثقافة العلمية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني (الثالث والعشرون)، ص .

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣م، الأمم المتحدة.
- البواردي، فيصل بن عبد الله (١٤٢٤هـ) مراكز البحث العلمي المتخصصة في العلوم الإدارية في المملكة العربية السعودية ودورها في تشجيع البحث العلمي، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بوكميش، لعلی و علي، يوسفات، حاضنات الأعمال كآلية لدعم و تطوير البحث العلمي في العالم العربي، جامعة أدرار، الجزائر، ٢٠٠٧م.
- الجمعية السعودية لتطوير ونقل التقنية، الندوة الوطنية الأولى " تنمية كفاءات البحث والتطوير الوطنية " ٢٨-٢٩ ذوالقعدة ١٤٢٨هـ الموافق ٨-٩ ديسمبر ٢٠٠٧م، سايتك الخير . استرجعت بتاريخ ١١/١/٢٠١٦م
://pr.kfupm.edu.sa/ar/page.asp?mode=newsbody&colexp=2&field=news&newsID=925&page=1&year=2010&smoth=11
- خرفان ، سعد الدين (٢٠٠٨م) البحث العلمي في الجامعات السورية (جامعة تشرين نموذجاً) ، ورقة عمل في المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية " نحو بناء مجتمع معرفي " ١٧-٢٠ صفر ١٤٢٩هـ ٢٤-٢٧ فبراير ٢٠٠٨م، وزارة التعليم العالي، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
- ديوبولديب ، فان دالين (١٩٨٦م)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط٢ ، ترجمة : محمد نبيل نوفل وسليمان الخضري الشيخ وطلعت منصور غبريال ، مراجعة : سيد أحمد عثمان ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
- رسالت الجامعة ، خطة وطنية للعلوم والتقنية تضع المملكة على قائمة القوى الاقتصادية ، جامعة الملك سعود عام ٢٠٢٥م . استرجعت بتاريخ ١١/١/٢٠١٦م
http://rs.ksu.edu.sa/41109.html
- الزيدية ، محمد محمد (٢٠٠٨) البنية التحتية للبحث العلمي واقتصاديات البحث العلمي وتوجهات البحث العلمي للمواد الجديدة في المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية " نحو بناء مجتمع معرفي " ١٧-٢٠ صفر ١٤٢٩هـ ٢٤-٢٧ فبراير ٢٠٠٨م ، وزارة التعليم العالي ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
- الشرع ، إبراهيم و الزعبي، طلال (٢٠١١) دراسة استقصائية حول مشكلات البحث التربوي، آفاق علمية وتربوية - موقع متخصص بالثقافة العلمية والتربوية
mhtml:file:///C:/Users/HP/Documents. المhtml:file:///C:/Users/HP/Documents. mht/http://al3loom.com/?p=919
- صيام ، و ليد (٢٠٠٢) إستراتيجيات عمل الجامعات في الوطن العربي لتفعيل البحوث الإدارية ، ندوة المؤتمر العربي الثاني للبحوث الإدارية والنشر، الإمارات العربية المتحدة ص من ١٩٦-٢٢٧.
- الصوا ، غازي وعلي ، يحي (١٩٩٩م) مشكلات الأكاديميين الحاصلين على الدكتوراه من الجامعات الأجنبية : عينة من الأردن ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مج ٢٧ ، ع ١.
- العساف ، صالح حمد (٢٠١٠) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية . ص ١٧٦، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض .
- لكربني ، إدريس ، البحث العلمي ورهانات التنمية في المنطقة العربية ، مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام ، يونيو ٢٠٠٩م . استرجعت بتاريخ ١١/١/٢٠١٦م
http://www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=607-
- مركز ممرکز ©٢٠٠٧ - ٢٠٠٧م
http://www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=607-
- اللائحة الموحدة للبحث العلمي بالجامعات السعودية الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم ١٤١٩/١٠/٢هـ المتخذ في الجلسة العاشرة) لمجلس التعليم العالي المعقودة بتاريخ ١٤١٩/٢/١٩٦٩هـ .
- مجلس التعليم العالي : الأمانة العامة ، المادة السادسة: تعيين مساعد الباحث ، نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ، ط٣ (المملكة العربية السعودية ، الرياض ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، ١٤٢٨هـ/٢٠٠٧م) ، ٢٧٥.
- المجيدل ، عبد الله شمت (٢٠٠٦) دراسة مقارنة لمعوقات البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة: بحث ميداني، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع ١٢٣٤، س ٣٢ ص ١٣٩-١٩٢، ١٤٢٧هـ=٢٠٠٦م .
- المؤتمر العلمي الأول للشباب الباحثين بكلية التجارة ، جامعة أسيوط خلال الفترة ٣-٤ مايو ٢٠٠٨ ، مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام . استرجعت بتاريخ ١١/١/٢٠١٦م

<http://www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=542>

- النملة ، علي بن إبراهيم (٢٠٠٨م) خواطر منهجية حول البحث العلمي : محاولات أولية لرصد بعض الأخطاء الشائعة عند إعداد البحث العلمي ، ورقة عمل في المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية " نحو بناء مجتمع معرفي " ١٧-٢٠ صفر ١٤٢٩هـ-٢٤-٢٧ فبراير ٢٠٠٨م ، وزارة التعليم العالي ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن .
 - ياقوت ، محمد مسعد ، البحث العلمي العربي: معوقات و تحديات ، المجلة الثقافية ، ١٤٢٦هـ .
- استرجعت بتاريخ ١١/١/٢٠١٦م
- <http://www.al-jazirah.com.sa/culture/19092005/fadaat26.htm>
- وزارة التعليم العالي ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية " نحو بناء مجتمع معرفي ، ١٧-٢٠ صفر ١٤٢٩هـ الموافق ٢٤-٢٧ فبراير ٢٠٠٨م .

• المراجع الأجنبية :

- Antoinette Mercurio, New program provides undergraduates an opportunity for hands-on research experience., Ryerson University,2015.shtml
- <http://www.ryerson.ca/content/dam/alumni/news/magazine/backissues/2015/winter15.pdf>
- استرجع بتاريخ ٨/٦/١٤٣٧هـ
- Researcher Training: Overview, University of Surrey , Guildford, Surrey, GU2 7XH, United Kingdom
- <http://www.surrey.ac.uk.shtml>
- استرجع بتاريخ ٨/٦/١٤٣٧هـ
- Neil Carlson ,
 - James Penning, Director Christina Vanden Bosch der Nedernlanden, Assistant Director Job Description: Student Technical Assistant ,
- Research Associate , April 12, 2010
- http://www.calvin.edu/admin/csr/jobs/JobDescCSR_TechAsst.pdf
- استرجع بتاريخ ٨/٦/١٤٣٧هـ
- UNESCO SCIENCE (REPORT, 2010)
- http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/science-policy/wsd10/wsd10_en.shtml
- استرجع بتاريخ ٨/٦/١٤٣٧هـ
- University of Washington , Job Description Research Assistant / Associate,2015.
- استرجع بتاريخ ٨/٣/١٤٣٧هـ
- <http://washington.edu/grad/academic-student-employees/ra-job-description/>