



Training needs for faculty members in light of the human capacity development program at Taif University

Suher Ahmad abo Taleb ALshareef*1

Prof.Shada Ibrahim Hussein Faraj*2

1. Master of Educational Leadership from Taif University

2. Professor of Educational Administration and Higher Education Planning at the College of Education, Taif University

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف.

مستل من رسالة ماجستير في القيادة التربوية

أ. سهير احمد ابوطالب الشريف⁽¹⁾

أ.د شدى إبراهيم حسين فرج⁽²⁾

1. ماجستير القيادة التربوية من جامعة الطائف

2. أستاذ الإدارة التربوية وتخطيط التعليم العالي بكلية التربية جامعة الطائف.

Email: alshreeif@hotmail.com

KEY WORDS

Training, training requirements, human capacity development program.

الكلمات المفتاحية

التدريب، الاحتياجات التدريبية، برنامج تنمية القدرات البشرية.

ABSTRACT

The study's objectives were to determine the faculty members' level of meeting their training requirements in light of Taif University's human capacity development program, in terms of the following dimensions: (qualification for the labor market, lifelong learning, and the development of the scientific basis). Also, the study tended to determine whether statistically significant differences exist at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) in the degree of meeting their training requirements. A questionnaire was administered to a sample of the study (a total number of 297 participants) from the faculty members of Taif University, in order to meet the study's objectives. The study's findings showed that faculty members at Taif University were (highly) practicing their educational requirements in light of the university's human capacity development program, with lifelong learning, labor market readiness, and scientific basis development, respectively. Additionally, the variable (sex) has no statistically significant differences. The variables (scientific degree & years of experience) are responsible for statistically significant differences. The study's most important recommendations were to encourage faculty members at Taif University to make sure that the outcomes of their education keep up with the skills needed by employers, while they have to work to improve their capacity to localize jobs in accordance with the Saudization policy followed in Vision 2030.

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف، من حيث الأبعاد التالية: (التأهيل لسوق العمل، التعليم مدى الحياة، تطوير الأساس العلمي)، والكشف فيما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في درجة ممارسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف تُعزى لمتغيرات التالية: (الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، كما تم تطبيق استبانة على عينة أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والبالغ عددهم (297)، وأسفرت نتائج الدراسة على أن: درجة ممارسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف قد جاءت بدرجة (عالية)، وكان ترتيب الأبعاد على التوالي: (لتعليم مدى الحياة، التأهيل لسوق العمل، تطوير الأساس العلمي). كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير (الجنس). وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة). وكانت أهم توصيات الدراسة: حث أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على الحرص على مواكبة مخرجات تعليمهم للمهارات المطلوبة لسوق العمل، العمل على تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على توظيف الوظائف في ضوء رؤية

2030

المقدمة:

1. ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج القدرات البشرية بجامعة الطائف من حيث الابعاد التالية المُستقاة من استراتيجية تنمية القدرات البشرية: (تأهيل الطلاب لسوق العمل، إتاحة فرص التعليم مدى الحياة، تطوير الأساس التعليمي)؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينه الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف تُعزى إلى المتغيرات التالية: (الجنس، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة)؟

2. أهمية الدراسة:**الأهمية النظرية:**

تكمن أهمية الدراسة النظرية، فيما يلي:

1. تُعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات- على حد علم الباحثة - في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية مما قد يستفيد الباحثون الآخرون من نتائجها.

2. ما ستضيفه هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بمرجع نوعي مهم في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

يؤمل أن تفيد الدراسة التطبيقية، فيما يلي:

1. إدارة جامعة الطائف في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حتى يُستفاد منها في البرامج التدريبية المُقدمة لهم.

2. تُشجع هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والأقسام والعمادات العليا في تطوير برامج تنمية القدرات البشرية مما قد يُسهم من تحقيق الأهداف المرجوة من ذلك.

3. أهداف الدراسة:**هدفت الدراسة للتعرف على الآتي:**

1. درجة مماسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف من حيث الابعاد التالية المُستقاة من استراتيجية تنمية القدرات البشرية: (تأهيل الطلاب لسوق العمل، إتاحة فرص التعليم مدى الحياة، تطوير الأساس التعليمي).

2. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينه الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف تُعزى إلى المتغيرات التالية: (الجنس، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة)؟

لقد تمثلت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في النمو والتطوير المهني للقدرات البشرية وذلك بإيمانها التام بأن التغييرات تعود إلى القدرات البشرية. والسبيل إلى ذلك هو التدريب فهو المحور الأساسي الذي تدور حوله عملية التنمية في أي مجتمع كان. إذ يُعد العامل الأساسي في تحسين الإنتاج والجودة، ويُعرف بأنه عملية إنسانية تتناول جانب الخبرة الإنسانية وتعمل على تطويرها (المعراج، 2020: 51). إن نجاح المؤسسة التعليمية يعتمد على أعضائها باعتبارهم العامل الأكثر أهمية، وما يحتاجه الفرد من التدريب الذي يساعده في ذلك لمزيد من النمو والتطور للحصول على مُخرجات تعليمية مواكبة للسوق. إذ تُعد جامعة الطائف أحد روافد العلم والتنمية، فبالإضافة إلى وظائفها الأساسية في التدريس والبحث العلمي، فإنها تقدم أيضًا مساهمات فعالة في بناء المجتمع من خلال ما تقدمه للفرد من المهارات والخبرات.

وتُلاحظ الباحثة أن الاحتياجات التدريبية نقطة انطلاق مهمة للتطور الوظيفي والتقدم لجميع طبقات المجتمع، كما أكدت دراسة الحيدري وآخرون (2021) على ضرورة التنوع في الدورات التدريبية للمدراء والوكلاء؛ لكي تلبى الاحتياجات التي تفرضها عملية التغيير.

1. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تأتي الأفكار المتميزة من الأفراد المتميزين الذين يعملون بجد للنمو والتطور في مختلف المجالات، فالأفراد بحاجة ماسة إلى التعليم والتدريب، بما في ذلك الموظفين بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة (الشعبي، 2019: 71).

لقد شهدت الجامعات السعودية عامة وجامعة الطائف خاصة تطوراً ونمواً في مختلف المجالات والمسارات، ولتعزيز تنافسية الجامعات السعودية عامة وجامعة الطائف على وجه الخصوص فكان من أبرز محاور برنامج تنمية القدرات البشرية في مؤسسات التعليم العالي كهدف هو وصول جامعتين كأفضل (100) جامعة بحلول عام 2030م، ووصول جامعة سعودية من ضمن أفضل (10) جامعات في العالم من حيث قوة برامجها وأبحاثها العلمية واستقطابها لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عالي من المعرفة؛ فهي تسعى لتحقيق رؤيتها الثاقبة ورؤية المملكة العربية السعودية 2030.

ومن هنا تتلخص مشكلته الدراسة لدى الباحثة في السؤال الرئيس التالي: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

4. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف للفصل الدراسي الثالث للعام الدراسي (2023م)، والبالغ عددهم (1311) وفقاً لإحصائية الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف (2023م).

الإطار النظري والأدبيات السابقة.

1. الإطار النظري:

تسعى الباحثة في هذا الإطار إلى مراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الاحتياجات التدريبية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية والتي سنتناول فيه مجموعه من المحاور المهمة، على النحو الآتي:

أولاً: مفهوم الاحتياجات التدريبية (training needs).
يُعد التدريب لأعضاء هيئة التدريس المدخل الأساسي لبرنامج تنمية القدرات البشرية داخل المؤسسات التعليمية ومن خلال الاستثمار له يحدث التطور والتقدم للمؤسسات التعليمية ويكون ذلك عن طريق توفر الاحتياجات التدريبية اللازمة. وتُعرف الاحتياجات التدريبية: "مجموعة المتغيرات والمتطلبات المطلوب إحدائها في معلومات ومهارات اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف الهيئة المحددة والتغلب على الصعوبات التي تعترض سير العمل (المعراج، 2020: 34). وقد تم تعريفها في الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية كالاتي: هي المعارف والمهارات والقيم الكامنة لدى الفرد التي تُساعد في بناء شخصياً واجتماعياً واقتصادياً ليتمكن من المنافسة عالمياً (وزارة التعليم 2021-2025: 9). ونستنتج من ذلك أن الاحتياجات التدريبية يجب أن تُحدث التغيير المطلوب في مهارات ومعلومات عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف مما ينعكس ذلك على مخرجات الجامعة وبالتالي ادائها التعليمي.

ثانياً: ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية:

اهتمت ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية بالعمل على الكادر البشري من ناحية التعليم والتطوير والتأهيل لسوق العمل محلياً وعالمياً، وهناك ثلاثة ركائز يركز عليها البرنامج تُغطي مراحل العمرية للفرد من الطفولة المبكرة إلى ما بعد التقاعد (وزارة التعليم، 2021-2025: 9-11).

1. التأهيل لسوق العمل، ويتم ذلك عن طريق تطوير المهارات التي تُلبّي مُتطلبات الثورة الرقمية القادمة مع توفير مسارات للتعليم وتعزيز ثقافة الابتكار.

2. إتاحة التعليم مدى الحياة، عن طريق تأهيل العاطلين والفاقدين لوظائفهم وإتاحة فرص تدريبية لهم.

3. تطوير الأساس التعليمي، يكون ذلك بتطوير المهارات المطلوبة للقرن الحادي والعشرين، والعمل على توفير تعليم

عالي الجودة للجميع، إتاحة مسارات تعليمية مختلفة للمرحلة الثانوية. وتعرف تنمية القدرات البشرية في الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية على أنها المعارف والمهارات والقيم الكامنة لدى الفرد التي تُساعد في بناء شخصياً واجتماعياً واقتصادياً ليتمكن من المنافسة عالمياً.

وعليه نستنتج مما سبق أن الاحتياجات التدريبية يجب أن تُحدث التغيير المطلوب في مهارات ومعلومات عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف مما ينعكس ذلك على مخرجات الجامعة وبالتالي تميز في ادائها التعليمي، إذ يُعد مصطلح التنمية مُضاف إلى القدرات البشرية من المصطلحات الحديثة التي تواكب رؤية المملكة 2030 فتبدأ بالتعليم فالتدريب فالتطوير فتنتهي بتخريج متعلم مؤهل للقيام بالنهضة ليُنافس بوطنه العالم.

2. الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بمراجعته عدد من الدراسات التي تناولت موضوع الاحتياجات التدريبية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، إلا أنها لاحظت وجود ثغرة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع؛ وذلك نظراً لحدثة موضوع برنامج تنمية القدرات البشرية، وفيما يلي أهم الدراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

- دراسة فلاتشو ويوجينيا و بانيتسايد (Anyside, 2017) & Flacho & Eugenia) والتي هدفت إلى التعرف على تقييم الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي واستخدم الباحثون المنهج التجريبي، وتم تصنيف الاستبانة كاداه للدراسة، وُحددت عينة البحث بناء على حالة موحدة لمدارس التربية البدنية ببيوتيا وبلغ عدد العينة (17) وحدة مدرسية من إجمالي (150) مدرسة في المحافظة، ومن أبرز نتائجها كانت الأكثر تأثير أن مدى الحاجة للتعامل مع المناهج الجديدة هو حضور المعلمين للدورات التدريبية وأن البرامج التدريبية يجب أن تُنمي المهارات والمواقف الحياتية للمعلمين.

- دراسة برهوم (2017) وقد هدفت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة آداه للدراسة، وبلغت عينة الدراسة (51) عضواً من هيئة التدريس بكلية التربية، وكان من أبرز نتائجها أن أعضاء هيئة التدريس ذكوراً واناثاً بحاجة للدورات التدريبية بشكل مستمر لمواكبة كل ما هو جديد من التطور والتقدم العلمي.

- هدفت دراسة الشعبي (2020) لمعرفة مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى في تكنولوجيا للتعليم، واتبعت المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (350) عضواً من أعضاء هيئة

- من حيث نتائج الدراسة:**
- ظهرت نتائج دراسة فلاتشو و يوجينيا و بانيتسايد (Flacho & Eugenia & Anyside, 2017) أن التدريب أداة رئيسية لتلبية الاحتياجات، وفي دراسة برهوم (2017) ظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم العلمية بحاجة للدورات التدريبية لمواكبة كل ما هو جديد، وفي نتائج دراسة الشعبي (2020) أن أعضاء هيئة التدريس (ذكوراً و إناثاً) على اختلاف رتبهم مُتشابهين -إلى حدما- في مدى احتياجاتهم التدريبية، كما أظهرت نتائج دراسة طنطاوي (2020) ضعف وعي الطلاب في مدى استفادتهم من البرامج المقدمة لهم والتي تعمل على تنمية قدراتهم البشرية لتمكينهم من تحقيق أهدافهم المستقبلية.
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:**
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة آداة لها، عدا دراسة الشعبي (2020)، فإن الباحثة استخدمت مقياساً من إعدادها للاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**
- تميزت هذه الدراسة بتناولها الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، بما يساعد أعضاء هيئة التدريس على تخريج كوادر مؤهلة تنافس العالم.
- منهجية الدراسة وإجراءاتها.**
- 5. منهجية الدراسة:**
- لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ وهو كما يُعرفه (العساف، ٢٠١٦: ٢١١) بأنه "المنهج الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً"، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمةً للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.
- 6. الخصائص الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة:**
- أن أول ما يمكن البدء به بعد تفريغ البيانات الواردة من أفراد مجتمع الدراسة، هو وصف أفراد مجتمع الدراسة، وذلك من خلال المعلومات العامة التي تضمنتها الاستبانة، ما يلي:
- التدريس بالجامعة، واستخدمت الباحثة مقياساً من إعدادها وهو مقياس الاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، ومن أبرز نتائجها أن أعضاء هيئة التدريس (ذكوراً و إناثاً) بحاجة عالية إلى التدريب لكونهم يؤدون العمل ذاته، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات التالوية(الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).
- دراسة طنطاوي (2022) هدفت للتعرف على دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية والتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030 والكشف عنها، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة آده لها واشتملت عينة الدراسة على (153) عضواً من الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية، ومن أبرز نتائجها ضعف وعي الطلاب للاستفادة من البرامج المقدمة لهم التي تعمل على تنمية قدراتهم البشرية لتمكينهم من تحقيق أهدافهم المستقبلية.
- التعقيب على الدراسات السابقة من حيث:**
- من حيث مجال تطبيق الدراسة:**
- أكدت أكثر الدراسات السابقة على الاحتياجات التدريبية وقد تنوعت بين الجامعات والمدارس، وبما أن الموضوع حديث فقد تم أخذ دراسة عن تنمية القدرات البشرية، ومن هنا فإن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة مما يعزز أهمية إجراء هذه الدراسة.
- من حيث منهج الدراسة:** اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة برهوم (2017)، واختلفت مع دراسة فلاتشو و يوجينيا و بانيتسايد (Flacho & Eugenia & Anyside, 2017) حيث تم استخدام المنهج التجريبي لتناسبه مع طبيعة دراستهم. ومع الشعبي (2020)، و طنطاوي (2022) حيث تم استخدامهم للمنهج الوصفي.
- من حيث مجتمع وعينة الدراسة:**
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عينة الدراسة المتمثلة في الجامعات كدراسة برهوم (2017)، ودراسة الشعبي (2020)، واختلفت مع كلاً من: دراسة فلاتشو و يوجينيا و بانيتسايد (Flacho & Eugenia & Anyside, 2017) في التعليم الابتدائي ودراسة طنطاوي (2020) في تنمية القدرات البشرية وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030.
- من حيث آداة الدراسة:**
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة آداة لها، عدا دراسة الشعبي (2020)، فإن الباحثة استخدمت مقياساً من إعدادها للاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس.

(1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس:

جدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
59.9	178	ذكر
40.1	119	أنثى
%100	297	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1) أن (178) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 59.9% ذكور، بينما (119) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 40.1% من إجمالي أفراد الدراسة إناث.

جدول رقم (2) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية

النسبة %	التكرار	الدرجة العلمية
13.1	39	أستاذ
27.6	82	استاذ مشارك
59.3	176	استاذ مساعد
%100	297	المجموع

يتضح من الجدول (2) أن معظم أفراد مجتمع الدراسة درجاتهم العلمية استاذ مساعد حيث بلغت نسبتهم (59.3%)، وبلغت نسبة من درجاتهم العلمية استاذ مشارك (27.6%)، في حين بلغت نسبة من درجاتهم العلمية استاذ (13.1%).

جدول رقم (3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	عدد سنوات الخبرة
48.5	144	أقل من 5 سنوات
51.5	153	من 5 سنوات فأكثر
%100	297	المجموع

جدول (4) محاور الاستبانة وعباراتها

المحور	البعد	عدد العبارات	المجموع
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية	التأهيل لسوق العمل	10	34
	التعليم مدى الحياة	11	
	تطوير الأساس العلمي	13	
الاستبانة		34 عبارة	

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي التدرج وفق درجات الموافقة التالية: (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - مطلقاً)، وذلك ما يلي:

جدول (5) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	مطلقاً	1.00	1.80
2	نادراً	1.81	2.60
3	أحياناً	2.61	3.40
4	غالباً	3.41	4.20
5	دائماً	4.21	5.00

والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، أُجريت التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم أُخرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

2. صدق الاتساق الداخلي لأداة (الاستبانة):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية، وذلك لحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد، وكانت النتائج كما يلي:

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

تم تطبيق الدراسة على عينة استطلاعية البالغ عددها (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس؛ لقياس صدق وثبات الاستبانة، وذلك كما يلي:

أولاً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

1. الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، عُرضت بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (7) محكمين، وقد طلب منهم تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه،

الجدول (6) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور

(الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية)				
المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
التأهيل لسوق العمل	1	**0.716	6	**0.696
	2	**0.590	7	**0.906
	3	**0.753	8	**0.797
	4	**0.830	9	**0.630
	5	**0.856	10	**0.888
التعليم مدى الحياة	11	**0.821	17	**0.778
	12	**0.801	18	**0.680
	13	**0.861	19	**0.669
	14	**0.874	20	**0.759
	15	**0.624	21	**0.635
	16	**0.850	-	-
	22	**0.792	29	**0.741
تطوير الأساس العلمي	23	**0.748	30	**0.737
	24	**0.825	31	**0.685
	25	**0.645	32	**0.836
	26	**0.798	33	**0.685
	27	**0.733	34	**0.730
	28	**0.676	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

درجة (عالية) من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة)؛ وذلك يعني أن جميع أبعاد الاستبانة وجميع فقراتها تُقيس ما أعدت لقياسه. كما قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة، الجدول يوضح النتائج كالتالي:

يُلاحظ من الجدول (6) أن قيم معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يدل على توافر

الجدول (7) معاملات ارتباط بيرسون لمحاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

(الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية)			
رقم المحور	معامل الارتباط بالاستبانة	رقم المحور	معامل الارتباط بالاستبانة
1	**0.769	3	**0.803
2	**0.728	-	-

ثانياً: ثبات أداة الدراسة (الاستبانة): للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ لاستخدام العينة الاستطلاعية، ويوضح الجدول (8) معاملات الثبات الناتجة باستخدام معامل لفا كرونباخ، كما يلي:

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل يتضح من الجدول (7) أن قيم معامل ارتباط لأبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة جاءت بقيم (عالية)، حيث تراوحت بين (0.769- 0.728)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يعني أن الاستبانة تقيس ما أُعدت لقياسه.

جدول رقم (8) معاملات ثبات أداة الدراسة طبقاً لأبعادها.

البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التأهيل لسوق العمل	10	0.925
التعليم مدى الحياة	11	0.925
تطوير الأساس العلمي	13	0.913
الاستبانة ككل	34	0.968

1. مناقشة نتائج الدراسة، وتفسيرها. إجابة السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟ للإجابة على السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، وكانت النتائج التالية:

يتضح من الجدول (8) أن قيم معاملات الثبات جاءت بقيم (عالية)، وقد تراوحت بين (0.925 - 0.913)، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.968)؛ مما يعني ثبات أداة الدراسة (الاستبانة).

نتائج الدراسة ومناقشتها

بناءً على أسئلة الدراسة وأهدافها، سوف تناقش الباحثة في هذا الإطار النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتفسرها بشكلٍ منطقي، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (9) استجابات أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
1	التأهيل لسوق العمل	3.51	0.878	2	عالية
2	التعليم مدى الحياة	3.62	0.846	1	عالية
3	تطوير الأساس العلمي	3.50	0.820	3	عالية
	الكلي	3.55	0.802	-	عالية

وأنها أساس لعناصر العملية التدريبية، حيث يعد تحديد الاحتياجات التدريبية مؤشراً هاماً لتوجيه التدريب التوجيه السليم وتحقيق الأهداف المرجوة منه، ولمزيد من التفصيل؛ قامت الباحثة بحساب متوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات كل بعد على حده، كما يلي:

1. البعد الأول: التأهيل لسوق العمل:

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن درجة تحديد أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية كانت بدرجة ممارسة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الكلي (3,55)، بانحراف معياري (0,802). كما تبين من الجدول أن درجة تحديد بُعد التعليم مدى الحياة جاء في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.62)، يليه في المرتبة الثانية بُعد التأهيل لسوق العمل، وبمتوسط حسابي بلغ (3.51)، وأخيراً جاء بُعد تطوير الأساس العلمي في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50). وقد يعود حصول تحديد أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية على درجة (عالية) في ذلك؛ إلى مدى حجم الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية الاحتياجات التدريبية،

جدول رقم (10) استجابات أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية فيما يتعلق بإعداد التاهيل لسوق العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
2	توظف الوسائل والتقنيات الحديثة في التعليم	4.10	0.810	عالية	1
8	تتنوع مساراتها التعليمية لبناء مستقبل تنموي مُستدام.	3.58	1.131	عالية	2
6	تحرص على مواكبة مخرجاتها للمهارات المطلوبة لسوق العمل.	3.57	1.021	عالية	3
7	تعزيز التدريب لنشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.	3.57	1.231	عالية	4
3	تُحقق مخرجات التعليم بجامعة الطائف طفرة علمية وعملية يستفيد منها سوق العمل.	3.54	1.106	عالية	5
10	ترفع الوعي الذاتي للمتعلمين فيما يخص قراراتهم الوظيفية	3.49	1.266	عالية	6
9	تطور المهارات الرقمية لمواكبة المستقبل	3.48	1.059	عالية	7
4	تُدرّب أعضاء هيئة التدريس على تطوير المناهج.	3.46	1.238	عالية	8
1	توفر دورات تدريبية لسوق العمل	3.20	1.064	عالية	9
5	تُقيم التبادل المعرفي بين الجامعات المحلية والعالمية.	3.15	1.359	متوسطة	10
-	المتوسط العام	3.51	0.878	عالية	-

مما عزز من حاجتهم التدريبية في مجال توظيف الوسائل والتقنيات الحديثة في التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشعبي (2020)، والتي بينت أن أعضاء هيئة التدريس (ذكوراً وإناثاً) بحاجة عالية إلى التدريب لكونهم يؤدون العمل ذاته. كما جاءت العبارة (تُقيم التبادل المعرفي بين الجامعات المحلية والعالمية). بالمرتبة العاشرة والأخيرة بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (3.15)؛ وقد يعود السبب أن ذلك من اختصاص القيادات الجامعية مما قلل من الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

2-البُعد الثاني: التعليم مدى الحياة:

يتضح من الجدول رقم (10) أن درجة ممارسة بُعد التاهيل لسوق العمل فيما يخص الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية جاءت بدرجة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.51)، قد يعزو ذلك إلى حرص الجامعة على تزويد الطالب بالمعرفة التي تؤهله بعد تخرجه لمواكبة التقدم الذي يشهده العالم. كما يوضح الجدول رقم (10) ما يلي: جاءت العبارة (توظف الوسائل والتقنيات الحديثة في التعليم) بالمرتبة الأولى بدرجة ممارسة (عالية)، حيث بلغ المتوسط حسابي (4.10)؛ وقد تفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف يسعون للاستفادة من التقنيات الحديثة في تدريس طلابهم بما يواكب مستجدات التعليم

جدول رقم (11) استجابات أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية فيما يتعلق ببُعد التعليم مدى الحياة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب
12	تمتلك مناهج مواكبة لرؤية المملكة للتعليم مدى الحياة.	4.02	0.965	عالية	1
19	توطين الوظائف في ضوء رؤية 2030.	3.77	1.173	عالية	2
21	توسع في قبول ذوي الاحتياجات الخاصة ومساواتهم بغيرهم.	3.76	1.030	عالية	3
17	توفر التدريب الميداني لجميع التخصصات.	3.74	1.035	عالية	4
13	توفر الفرص لاكتساب المهارات فيما يخدم البرامج التعليمية.	3.69	1.123	عالية	5
16	تُعد المتعلم للوظائف المستقبلية (الثورة الرقمية).	3.66	1.082	عالية	6
18	تمنح فرص مُتكافئة للقبول في برامج الدراسات العليا.	3.60	1.058	عالية	7
20	تشجيع الطالب للتعلم الذاتي من المصادر المتنوعة.	3.53	0.944	عالية	8
15	يحرص مدير الجامعة في اجتماعاته مع أفراد المجتمع على مواصلة التعليم لمن لم يتمكن من ذلك.	3.40	1.288	عالية	9
11	تحرص على مشاركة المتعلمين للمسابقات العالمية.	3.34	1.322	متوسطة	10
14	تُشجع منسوبيها على اغتنام الفرص في البيئة الخارجية.	3.33	1.227	متوسطة	11
المتوسط العام		3.62	0.846	عالية	

وإمداد طلبتهم بها مما عزز من حاجتهم التدريبية في مجال امتلاك مناهج مواكبة لرؤية المملكة للتعليم مدى الحياة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فلاتشو و يوجينيا و بانيتسايد (Anyside,2017& Eugenia & Flacho) والتي بينت الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التعامل مع المناهج الجديدة. كما جاءت العبارة (تُشجع منسوبيها على اغتنام الفرص في البيئة الخارجية) بالمرتبة الحادية عشر والأخيرة، وبدرجة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط حسابي (3.33)، وقد يُعزى ذلك بأن التشجيع على اغتنام الفرص في البيئة الخارجية من السياسات والأهداف العامة للجامعات مما قلل من حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في مجال تشجيع اغتنام الفرص في البيئة الخارجية.

3- البُعد الثالث: تطوير الأساس العلمي:

يتضح من الجدول أعلاه رقم (11) أن درجة ممارسة بُعد التعليم مدى الحياة فيما يخص الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية جاءت بدرجة (عالية)، حيث بلغ المتوسط حسابي العام (3.62)، وتفسر الباحثة ذلك بوعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية التعليم مدى الحياة وأنه يعزز على القدرة التنافسية وفرص العمل والتنمية الشخصية للفرد والاندماج المجتمعي.

كما يوضح الجدول رقم (11)، ما يلي: جاءت العبارة (تمتلك مناهج مواكبة لرؤية المملكة للتعليم مدى الحياة) بالمرتبة الأولى، والذي يُشير إلى درجة ممارسة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (4.02)؛ وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لديهم شغف لمواكبة التطورات العلمية في مجال تخصصاتهم

جدول رقم (12) استجابات أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية فيما يتعلق بـتطوير الأساس العلمي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
34	تدعم البرامج التعليمية للحصول على لاعتماد البرامج.	4.04	1.001	عالية	1
24	تحرص على مواكبة كل ما هو جديد فيما يخدم برنامج تنمية القدرات البشرية.	3.74	1.313	عالية	2
26	تساهم في تشجيع التفكير الابتكاري لمنسوبيها من خلال الحوافز.	3.67	1.307	عالية	3
27	تُعزز ثقافة الابتكار والإبداع داخل الجامعة.	3.61	1.250	عالية	4
22	رصد ارتفاع مؤشرات التغيرات الإيجابية الناتجة عن الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس بما توأكب رؤية المملكة 2030.	3.58	1.154	عالية	5
30	تُشرك المُتعلّمين في العمل التطوعي.	3.53	1.027	عالية	6
33	تُجري المقارنات المرجعية مع الجامعات المتميزة	3.40	1.193	متوسطة	7
23	تعمل على سد الفجوة في التعليم بين المستوى الحالي والمستوى المطلوب الوصول إليه.	3.39	1.038	متوسطة	8
25	تُكسب أعضاء هيئة التدريس الثقة والتعاون فيما بينهم.	3.38	1.262	متوسطة	9
29	تُطلع أعضاء هيئة التدريس على أهمية برنامج تنمية القدرات البشرية.	3.36	1.125	متوسطة	10
31	تستقطب الأعضاء المؤهلين والمتميزين.	3.33	1.227	متوسطة	11
8	فتح المجال للتعاون في مجال البحث العلمي عالمياً.	3.31	1.177	متوسطة	12
32	تدعم منسوبيها للمشاركة في الجوائز العالمية.	3.21	1.128	متوسطة	13
	المتوسط العام	3,50	0,820	عالية	

رقم (12)، ما يلي: جاءت العبارة (تدعم البرامج التعليمية للحصول على الاعتماد البرامجي) بالمرتبة الأولى بدرجة ممارسة (عالية)، بمتوسط حسابي بلغ (4.04)؛ وتفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف يحرصون على تقديم أفضل البرامج الأكاديمية لطلابهم مما عزز من حاجتهم التدريبية في مجال دعم البرامج التعليمية للحصول على الاعتماد البرامجي.

يتضح من الجدول (12) أن درجة ممارسة بُعد تطوير الأساس العلمي فيما يخص الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية جاءت بدرجة ممارسة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.50)؛ وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون أساس علمي قوي وأن إدارة الجامعة تعمل على التطوير بشكل. كما يوضح الجدول

بجامعه الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية تُعزى إلى: (الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة؛ وذلك لتحديد الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعه الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تُعزى لمتغير (الجنس)، كما يلي: الجدول رقم (13) نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test " للفروق بين استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس

كما نجد أن العبارة (تدعم منسوبها للمشاركة في الجوائز العالمية) بالمرتبة الثالثة عشر والأخيرة بدرجة ممارسة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (3.21)؛ وتفسر هذه النتيجة بأن المشاركة في الجوائز العالمية يتم من خلال قنوات تواصل محددة في الجامعات مما قلل من حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعه الطائف التدريبية في مجال دعم المشاركة في الجوائز العالمية.

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05,0) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
التأهيل لسوق العمل	ذكر	178	3.56	0.766	0.977	0.330	غير دالة
	أنثى	119	3.45	1.024			
التعليم مدى الحياة	ذكر	178	3.70	0.868	1.835	0.068	غير دالة
	أنثى	119	3.51	0.803			
تطوير الأساس العلمي	ذكر	178	3.56	0.857	1.423	0.156	غير دالة
	أنثى	119	3.42	0.758			
الكلية	ذكر	178	3.60	0.797	1.516	0.131	غير دالة
	أنثى	119	3.46	0.804			

لمتغير الجنس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من: برهوم (2017)، والشعبي (2020)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس. (2) الفروق باختلاف متغير (عدد سنوات الخبرة):

قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة؛ وذلك لتحديد الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعه الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تُعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة)، كما يلي:

*وجود دلالة عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة الكلي فيما يخص الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعه الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تُعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (0.131)، وهي قيمة غير دالة عند مستوى (0,05)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى حاجة كلا الجنسين للاحتياجات التدريبية متساوي؛ الأمر الذي أدى بدوره إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى

الجدول رقم (14) نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test " للفروق بين استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
التأهيل لسوق العمل	أقل من 5 سنوات	144	3.71	0.714	3.834	**0.000	دالة
	من 5 سنوات فأكثر	153	3.33	0.976			
التعليم مدى الحياة	أقل من 5 سنوات	144	3.92	0.779	3.190	**0.000	دالة
	من 5 سنوات فأكثر	153	3.34	0.813			
تطوير الأساس العلمي	أقل من 5 سنوات	144	3.85	0.776	7.794	**0.000	دالة
	من 5 سنوات فأكثر	153	3.18	0.721			
الكلية	أقل من 5 سنوات	144	3.83	0.728	6.367	**0.000	دالة
	من 5 سنوات فأكثر	153	3.28	0.776			

3. الفروق باختلاف متغير (الدرجة العلمية):

قامت الباحثة باستخدام اختبار (انوف) للعينات المستقلة؛ وذلك لتحديد الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية)، وذلك كما يلي: الجدول رقم (15) نتائج " تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية

البعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية	التعليق
التأهيل لسوق العمل	بين المجموعات	34.724	2	17.362	26.358	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	193.655	294	0.659			
	المجموع	228.379	296	-			
التعليم مدى الحياة	بين المجموعات	23.056	2	11.528	17.973	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	188.571	294	0.641			
	المجموع	211.627	296	-			
تطوير الأساس العلمي	بين المجموعات	23.849	2	11.924	19.994	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	175.341	294	0.596			
	المجموع	199.190	296	-			
الكلية	بين المجموعات	23.971	2	11.986	21.199	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	166.226	294	0.565			
	المجموع	190.197	296	-			

**دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من الجدول رقم (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة الكلية فيما يخص الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (0.000)، وهي دالة عند مستوى (0,01)؛ لصالح فئة أقل من (5) سنوات. وقد يعود السبب لقلّة عدد سنوات خبرتهم في الجامعة؛ ولكون فُرب عهد عضو هيئة التدريس في هذا المجال إذ لا بد من أن يُعد إعداد شامل في التنمية المهنية والعلمية مما جعل ذلك الاختلاف لصالحهم.

القدرات البشرية، تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية)، حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار التباين الأحادي (انوف) تساوي (0,000)، وهي قيمة دالة عند مستوى (0,01)؛ ونظراً لوجود معنوية في اختبار التباين؛ تم إجراء اختبار (شيفيه) لدلالة الفروق، وظهرت النتائج كالتالي:

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من الجدول رقم (15) التالي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة الكلية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية

جدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات الدرجة العلمية

البعد	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	استاذ	استاذ مشارك	استاذ مساعد
التأهيل لسوق العمل	أستاذ	39	4.06	-	**	**
	استاذ مشارك	82	3.85	-	**	**
	استاذ مساعد	176	3.23	-	-	-
التعليم مدى الحياة	أستاذ	39	3.70	-	**	**
	استاذ مشارك	82	4.05	-	**	**
	استاذ مساعد	176	3.41	-	-	-
تطوير الأساس العلمي	أستاذ	39	3.45	-	**	**
	استاذ مشارك	82	3.96	-	**	**
	استاذ مساعد	176	3.31	-	-	-
الكلية	أستاذ	39	3.71	-	**	**
	استاذ مشارك	82	3.96	-	**	**
	استاذ مساعد	176	3.20	-	-	-

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق رقم (16) ما يلي:

أن الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة الكلي للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية) كانت بين الذين درجتهم العلمية (استاذ مساعد) وبين (استاذ أو استاذ مشارك) لصالح (استاذ أو استاذ مشارك) ذوات المتوسط الحسابي الأعلى؛ وقد يعزى ذلك السبب فيما يخص (استاذ) كونه حديث عهد في المسيرة العلمية والمهنية فلم يتمكن بعد. بينما عضو هيئة التدريس (استاذ مشارك) قد يعود السبب في ذلك إلى الخبرة التي اكتسبها، مما ساهمت في أحداث الفرق في الكم المعرفي الذي تحصل عليه اثنا مسيرته العلمية والتعليمية والمهنية.

التوصيات والمقترحات

1. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يلي:

1. تدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على تنويع الوسائل والتقنيات الحديثة في التعليم.
2. تضمين الدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف مما يعزز من قدرتهم على تنويع مساراتها التعليمية لبناء مستقبل تنموي مُستدام.
3. حث أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على الحرص على مواكبة مخرجات تعليمهم للمهارات المطلوبة لسوق العمل.
4. العمل على تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على توظيف الوظائف في ضوء رؤية 2030.

2. مقترحات للدراسات المستقبلية:

- بناءً على النتائج التي توصلت لها الدراسة، والمشكلة التي طرحتها الدراسة؛ فإن المقترحات تتمثل فيما يلي:
1. إجراء دراسات مستقبلية حول العوامل التي تحد من تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.
 2. إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

الخاتمة

أدت التغيرات السريعة والتطورات المستمرة في عصرنا اليوم إلى تغييرات نوعية في مجال التدريب لزيادة الإنتاج أو التقدم وتحسين مستويات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المختلفة، ومن هنا فقد تمثلت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في النمو والتطوير المعرفي و المهني للقدرات البشرية، فإن من خلال ما تطرقنا إليه لموضوع الاحتياجات التدريبية فيما يخص أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصر مهم وفعال داخل المجتمع تحت عنوان "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية" وكان منهج الدراسة الوصفي المسحي وقد تم ذلك من خلال توزيع مجموعة من

الاستبانات على هيئة أعضاء التدريس، وبعد جمع البيانات وتفريغها وتحليلها إحصائياً ثبت أن أفراد عينة درجة ممارسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بجامعة الطائف قد جاءت بدرجة (عالية). كما تبين عدم تحقق الفرضية القائلة عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير (الجنس). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة). ويمكننا القول في الأخير أنه يجب العمل على حث أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على الحرص على مواكبة مخرجات التعليمية للمهارات المطلوبة لسوق العمل، والعمل على تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف على توظيف الوظائف في ضوء رؤية المملكة 2030.

المراجع:

- المعراج، سمية. (2020). *الخطوات الإجرائية واللوجستية للتدريب الإداري*. دار العلم والإيمان ودار الجديد للنشر والتوزيع: الجزائر.
- الحيدري، عبد الله؛ الشدادى، صالح؛ خليل، صالح. (2021). *الاحتياجات التدريبية لمدرّاء ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة أبين-اليمن*. *المجلة العربية للتربية النوعية*، (16)، 46.
- الشعبي، أماني. (2019). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات التعليم التكنولوجي التعليم من وجهه نظرهم*. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28 (3)، 71-85.
- وزارة التعليم، رؤية المملكة 2030. (2021-2025). *الوثيقة الإعلامية برنامج تنمية القدرات البشرية*.

<https://2u.pw/CBNDuk>

- برهوم، أحمد. (2017). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية دراسة حالة*. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 4 (25)، 22-29.
- الشعبي، أماني. (2019). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات التعليم التكنولوجي التعليم من وجهه نظرهم*. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28 (3)، 71-85.
- طنطاوي، رباب. (2022). *دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030 (جامعه جازان كنموذج)*. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 6 (29)، 57-58.
- العساف، صالح أحمد. (٢٠١٦). *لمنخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. ٣. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

- education teachers in issues of intercultural education quantitative study, *multilingual academic journal of education and social sciences*. Vol. 5(1),40