

# الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

د. ثلاب عبد الله جفين الشكرة

أستاذ مشارك بقسم العلوم التربوية

كلية التربية جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

تاريخ استلام البحث : ٢٥ / ١١ / ٢٠٢٣ م

تاريخ قبول البحث : ٧ / ١٢ / ٢٠٢٣ م

البريد الالكتروني للباحث : [thlab.abdallah@edu.psu.edu.eg](mailto:thlab.abdallah@edu.psu.edu.eg)

DOI: JFTP-2312-1367

## المخلص

هدف البحث إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الاستبانة لجمع البيانات، وتكوّنت عينة البحث من (٣٢٣) عضو هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وتوصل البحث إلى ما يلي: جاءت استجابات عينة البحث تجاه الاحتياجات التدريبية "المتعلقة بعملية التدريس، البحثية، خدمة المجتمع" لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية بمستوى احتياج كبير، بمتوسطات حسابية (٤.٠٨، ٤.٠٨، ٤.٠٤) على التوالي، ولم يجد البحث فروقاً ذات دلالة إحصائية وفق مُتغير (الجنس) تجاه الاحتياجات التدريبية ككل، كما لم توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية وفق مُتغير (الرتبة الأكاديمية) تجاه الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع، في حين أظهر البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق مُتغير نوع الكلية (إنسانية/علمية) في جميع محاول الدراسة ككل؛ لصالح الكلية الإنسانية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق مُتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/أستاذ) تجاه الاحتياجات التدريبية "المتعلقة بعملية التدريس، والمتعلقة بخدمة المجتمع، والاحتياجات ككل" لصالح الرتبة الأكاديمية "أستاذ"، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق مُتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) تجاه الاحتياجات التدريبية ككل لصالح فئة "١٠ سنوات فأكثر".

## الكلمات المفتاحية:

الاحتياجات التدريبية. - أعضاء هيئة التدريس-برنامج تنمية القدرات البشرية.

---

---

## The training needs of faculty members at Prince Sattam bin Abdulaziz University in the light of the human capacity development program

### ABSTRACT

The research aimed to identify the training needs of faculty members at Prince Sattam bin Abdulaziz University in the light of the human capacity development program. The research used the descriptive survey method, and the questionnaire was used as a tool for data collection. Dear, and the research reached the following results: The responses of the research sample towards the training needs "teaching, research, and community service" for faculty members at Prince Sattam bin Abdulaziz University in the light of the human capacity development program at a high level of need, with arithmetic averages (4.04, 4.08). , 4.08) respectively, and the research did not find statistically significant differences according to the variable (gender) towards the training needs as a whole, nor were there statistically significant differences according to the variable (academic rank) towards the training needs related to community service, while the research showed the existence of significant differences Statistical significance according to the college type variable (humanitarian/scientific) in all attempts of the study as a whole; In favor of the Humanities College, and the presence of statistically significant differences according to the academic rank variable (Assistant Professor / Associate Professor / Professor) towards the training needs "related to the teaching process, related to community service, and the needs as a whole" in favor of the academic rank "Professor", and the presence of statistically significant differences according to The variable of years of experience (less than 5 years/from 5 years to less than 10 years/10 years and more) towards the training needs as a whole in favor of the "10 years and more" category.

### KEYWORDS:

Training needs .The faculty members. - The human capacity development program.

**المقدمة:**

يُعدّ أعضاء هيئة التدريس العنصر الأبرز في المنظومة الجامعية، وفي ضوء توجّهات المملكة العربية السعودية في تحقيق أهداف التنمية التي تطمح إليها رؤية ٢٠٣٠، أعلنت بناء مرحلة جديدة تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع السعودي، من خلال مجموعة من الخطط والبرامج المتنوعة؛ بهدف الانتقال بالمملكة إلى مصاف دول العالم المتقدّم؛ حيث تضمّنت أهدافاً وبرامج ومبادرات تستهدف التعليم الجامعي، كما أن تحقيق التميّز التنافسي للجامعات السعودية ينبثق مكانة أعضاء هيئة التدريس بها، وأن نجاح التعليم الجامعي في أداء رسالته وتحقيق طموحاته مُرتبط بوجود موارد بشرية مُتميّزة.

ولقد تطوّر مفهوم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من مفهوم مُقتصر على مجال التدريس إلى مفهوم واسع يتضمن مكونات عدة، كالجوانب الأكاديمية، والجوانب الإدارية، والجوانب الفنية (التوحيجي، ٢٠١٨، ص. ١١٦)، ويترتب على تحديد الاحتياجات التدريبية نجاح أو فشل عملية التدريب، كما أنها مرحلة مهمة تجيب عن عدة تساؤلات أهمها: ما التصور حول البرنامج التدريبي ومكوناته على أسس واقعية، وما حجم الاحتياج الفعلي، وما المفاهيم والمهارات والاتجاهات المطلوب إكسابها، ومن الأفراد المطلوب تدريبهم، ولمن الأولوية في التدريب (أخواجه، ٢٠٢٢، ص. ١٤٥)، وتُمثّل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس العلمي والمصدر الرئيس لأهداف خطط التدريب والبرامج التدريبية التي تسعى إليها أية مؤسسة إلى تحقيقها، وأي خلل فيها ينعكس على خطوات التدريب الأخرى (Herert & Kulkin, 2018, p. 258)، وتُعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز مهمة مستمرة تنشأ عن متطلبات العمل المتغيرة؛ حيث تتمثل الأساس في العملية التدريبية، وتقوم عليها جميع عناصر التدريب الأخرى، وهي تعني الفرق بين المستوى المعرفي أو المهاري المطلوب لأداء عملٍ معين، والمستوى الواجب توافره عند الفرد أو المجموعة الذين يؤدون العمل، وذلك في عنصر واحد أو أكثر من عناصر الأداء الوظيفي (السكرانة، ٢٠١١، ص. ٩٤)، وتتمثّل الهدف من تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم في سدّ تلك الاحتياجات ضمن تقليص الفجوة بين ما هو موجود، وما يراد تحقيقه.

ويأتي إنشاء برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة ٢٠٣٠؛ سعياً لتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، ولتحضيرهم للمستقبل، واغتنام الفرص التي تُوفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي؛ حيث يُركّز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية، ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف في مختلف المجالات (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١)، وينطلق تطوير أعضاء هيئة التدريس من تحديد

الاحتياجات التدريبية لمعرفة الفرق بين الأدائين المتوقع والفعلي الموجود لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأمير سطاتم، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، حتى تكون عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات وافية صحيحة وموثوقة لاحتياجات التدريب الواقعية؛ فأَيّ تدريب لا يُمكن أن يُحقق غايته ويحدث التغيّرات المطلوبة في المعلومات والمعارف والخبرات والمهارات دون أن يتعرّف إلى واقع تلك الاحتياجات؛ وبالتالي فإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ترتبط بالمهارات المرتبطة بواجباتهم الأكاديمية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، والعمل على تلبيتها؛ حتى يُسهم في تكوين صورة أكثر وضوحًا لتدريبهم وتحسين أدائهم الوظيفي المترتب على ذلك بما يؤدي إلى رفع جودة التعليم والمخرجات التعليمية والبحثية والمجتمعية لجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

### مشكلة البحث:

تسعى الجامعات السعودية إلى أن تكون مساهمة في تنمية القدرات البشرية في المملكة، من خلال أعضاء هيئة تدريس يمتلكون المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لمهارات القرن الحادي والعشرين؛ لذا اكتسبت عملية تدريب أعضاء الهيئة التدريسية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم بما يتفق مع برنامج تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية أهمية كبيرة، ومن أساسيات بناء البرامج التدريبية المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية تحديد احتياجات تدريبية فعلية لأعضاء الهيئة التدريسية، ولقد أكدت الدراسات أهمية درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؛ ومنها: دراسة أشواق العريفي (٢٠١٧)، ودراسة نصار (٢٠١٩)، ودراسة الأسمرى (٢٠٢٠)، ودراسة أماني الشعبي (٢٠٢٠).

وبالرغم من أهمية تقديم الجامعات السعودية العديد من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التوجهات الحديثة، إلا أن الدراسات التربوية أشارت إلى وجود قصور يعترى هذه البرامج والخدمات فيها، حيث أشارت بعض الدراسات إلى ذلك، ومنها: دراسة الفايز (١٤٣٨)، دراسة البلهيشي والبلوي وطه (٢٠١٨)، دراسة الغامدي (١٤٤٢)، ودراسة آل مهري (٢٠٢٠)، ودراسة الدسوقي (٢٠٢١)، ودراسة الحبيب (٢٠٢٢)، ويتطلب تطبيق برنامج تنمية الموارد البشرية صقل المهارات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز عن طريق تدشين البرامج والفعاليات المهنية التي تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية وأدوارهم في ضوء مُتطلّبات الرؤية الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية؛ لزيادة مُعدّل أدائهم الوظيفي، وضمان كفاءتهم المهنية والبحثية والمجتمعية.

واستنادًا إلى ما سبق وإلى ما تشهده جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من تطور شامل في العديد من المجالات، وزيادة في أعداد منسوبي الجامعة من الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس، وكون

أعضاء الهيئة التدريسية من أهم ركائز نجاح الجامعة؛ حيث تُعتبر إسهاماته وبحوثه من وسائل تطوُّر الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي، وبالتالي يُعدُّ قصور أداء عضو هيئة التدريس من أهم التحديات التي تواجه الجامعات في ضوء خطط التنمية التي تنشدها المملكة العربية السعودية؛ لذا جاء البحث الحالي للكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

### أسئلة البحث:

يتمثَّل التساؤل الرَّئيس للبحث في السُّؤال التَّالي: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟  
وينبثق من التساؤل الرَّئيس للبحث التساؤلات التَّالية:

١. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟

٢. ما الاحتياجات التدريبية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟

٣. ما الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة نحو الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، وفقاً لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟

### أهداف البحث:

استهدف البحث بشكلٍ رئيسٍ التَّعرُّف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية من خلال تحقيق الأهداف التَّالية:

- الوقوف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

- التَّعرُّف إلى الاحتياجات التدريبية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

- تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

## أهمية البحث:

- تُعتبر هذه الدراسة استجابة للحاجة الملحة للتدريب في ظل التّقدم التّقني، الذي أسهم في تغيير ممارسات وظائف ومهام أعضاء هيئة التّدريس.
- أنها تأتي استجابة لرؤية المملكة ٢٠٣٠ في ضرورة مواكبة التّعليم التّغيرات العميقة والشّاملة والمتلاحقة التي أفرزتها متطلبات سوق العمل المحلي والدولي.
- قد يُفيد معدي الدّورات التّدريبية في تخطيطهم للدّورات التّدريبية لأعضاء هيئة التّدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
- المساهمة في تحديد الجوانب الوظيفية التي يحتاجها عضو هيئة التّدريس في جامعة الأمير سطاتم لتحقيق نموّه المهني وتحسين فاعلية أدائه الجامعي؛ تحقيقًا لأبعاد برنامج تنمية القدرات البشرية.
- قد تُرَوّد الدراسة المسؤولين في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بتغذية راجعة عن مدى تلبية البرامج التدريبية المقدمة حاليًا لاحتياجات أعضاء هيئة التّدريس.

## حدود البحث:

- الحدّ الموضوعي: اقتصر على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التّدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.
- الحدّ المكاني: اقتصر على أعضاء هيئة التّدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
- الحدود الزّمنية: تمّ التّطبيق الميداني في الفصل الدّراسي الثّاني من العام ١٤٤٤ هـ.

## مصطلحات البحث:

الاحتياجات التدريبية **Training needs**: يعرف البحث الحالي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التّدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز إجرائيًا بأنها: مجموعة التّغييرات التي يراد إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التّدريس وذات علاقة بالأبعاد الأساسية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

برنامج تنمية القدرات البشرية **Human capabilities development program**: عرّفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ( **Organization for Economic Cooperation and Development** ) بأنها: مجموعة من المعارف، والمهارات، والكفايات، والقيم الكامنة في الفرد، تمكنه من بناء كيانه الشخصي، والاجتماعي، والاقتصادي (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١، ٩).

**الدراسات السابقة:**

هدفت دراسة أخواجه (٢٠٢٢) إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ لمهارات استخدام تقنيات الفصول الافتراضية في النمو المهني، ولتحقيق ذلك قام الباحث بتحديد تقنية Google Meet & Zoom ، كونهما الأكثر استخدامًا في برامج التنمية المهنية المقدمة عبر الفصول الافتراضية في الوقت الحالي، كما قامت الدراسة بإعداد قائمة بمهارات استخدام هذه التقنيات، وتكونت القائمة من (٣١) مهارة لاستخدام تقنية Zoom، وتكوّنت عينة الدراسة من (٩٢) عضو هيئة تدريس من جميع كليات الجامعة، وتوصّلت الدراسة إلى وجود درجة احتياج كبيرة لمهارات استخدام تقنيات الفصول الافتراضية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ.

هدفت دراسة المتولي (٢٠٢٢) إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم في ضوء متطلبات التحوّل الرقّمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى وجود درجة احتياجات عالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد في جميع مجالات الدراسة، من أبرزها في مجال الاحتياجات التقنية، وأقلها في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وإن أكثر المهارات احتياجاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثّلت في إعداد المحتوى الرقّمي وفق الشروط والضوابط التربوية، وأخلاقيات البحث العلمي ومهاراته الأساسية، والإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها وكيفية قياسها، وامتلاك استراتيجيات التدريس والتّقييم المناسبة للتعامل مع العصر الرقّمي، وأنماط التفاعل والاتصال في بيئة التّعليم الرقّمي، وتنمية الإبداع والابتكار لدى المتعلّمين، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزّي لمُتغيّر الجنس والكلية.

هدفت دراسة مروه عبد المولى (٢٠٢٢) إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء التحوّل الرقّمي، ووظّفت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٠٦) عضو هيئة تدريس بجامعة أسوان، وتوصّلت الدراسة إلى موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة حول جميع عبارات المجال الأول "المهارات الشخصية"، وجميع عبارات المجال الثاني "المهارات البحثية"، وموافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول المجال الثالث "المهارات التعليمية"، وموافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول المجال الرابع "المهارات التقنية"، وموافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول المحال الخامس "المهارات القيادية"، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة طبقاً لمُتغيّر الجنس "ذكر، أنثى" والدرجة العلمية "أستاذ، وأستاذ



مُساعد، ومدرس"، ومُتغير نوع الكلية "نظرية، وعملية" حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء التحوّل الرقّمي.

هدفت دراسة نهلة الخليفة (٢٠٢١) إلى التّعرف إلى أهمية الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التّقنية للبنات في المؤسسة العامة للتّدريب التّقني والمهني في ضوء برنامج التحوّل الوطني من وجهة نظرهن، واستخدمت المنهج الوصفي، واستخدمت الدّراسة الاستبانة كأداة للدّراسة، وتكوّنت عينة الدّراسة من (٦٩) عميدة ووكيلة خلال العام التّربوي ٢٠١٧-٢٠١٨، وتوصّلت الدّراسة إلى جاءت الاحتياجات التّربوية لقيادات الكليات التّقنية في المؤسسة العامة للتّدريب التّقني والمهني في ضوء برنامج التحوّل الوطني بشكلٍ عام بدرجة مُرتفعة من الأهمية، وقد ترتبت الاحتياجات التّربوية على النحو التالي: "جاءت الاحتياجات التّربوية السلوكية في الترتيب الأول بدرجة مُرتفعة جدًا، وجاءت الاحتياجات التّربوية المهارية في الترتيب الثاني بدرجة مُرتفعة، وجاءت الاحتياجات التّربوية في الترتيب الثالث بدرجة مُرتفعة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مُتوسطات استجابات أفراد مجتمع الدّراسة حول محاورها الثلاثة تعزي لأي من مُتغيّرات الدّراسة "الوضع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة في مجال الإدارة-المؤهل العلمي-عدد الدورات التّربوية في مجال الإدارة".

هدفت دراسة الغامدي (١٤٤٢) إلى تقييم الاحتياجات التّربوية لتطوير الأداء التّربوي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م، ووظّفت المنهج الوصفي، ووظّفت الاستبانة كأداة للدّراسة، وتكوّنت العينة من (١٨٠) عضو هيئة تدريس، وأظهرت الدّراسة درجة عالية من الأهمية للاحتياجات التّربوية في جوانب تطوير الأداء التّربوي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما بيّنت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة تعزي لمتغيّري التّخصص والجنس.

هدفت دراسة أماني الشّعبي (٢٠٢٠) إلى معرفة مستوى الاحتياجات التّربوية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مجال تكنولوجيا التّعليم، ووظّفت الدّراسة المنهج الوصفي، واستخدمت مقياس الاحتياجات التّربوية في تكنولوجيا التّعليم كأداة للدّراسة، وتكوّنت عينة الدّراسة من (٣٥٠) عضو هيئة تدريس بجامعة أم القرى، وتوصّلت الدّراسة إلى ضرورة حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى إلى التّدريب على معظم بنود المحاور الخمسة في مجال تكنولوجيا التّعليم "الاحتياجات التّربوية المتعلّقة بمهارات استخدام الحاسب الآلي، الاحتياجات التّربوية المتعلّقة بتطبيقات الشبكة وتراسل البيانات، الاحتياجات التّربوية المرتبطة بإعداد مُقررات التّعليم الإلكتروني، الاحتياجات التّربوية المرتبطة بإدارة محتوى التّعليم الإلكتروني، الاحتياجات التّربوية المرتبطة بالأجهزة التّعليمية اللازمة لمستحدثات تكنولوجيا

التعليم"، ولم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائياً تعزي لمتغيرات الدراسة "الجنس، التخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة العلمية".

هدفت دراسة التّوحي (٢٠١٨) إلى التّعرف إلى درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التّربّية، ووظّفت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكوّنت عينة الدراسة من ١٩٦ عضو هيئة تدريس في جامعة عدن، وتوصّلت الدراسة إلى أن الدرّجة الكلية لتقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التّربّية كانت كبيرة عند وزن نسبي ٨٠.٢٧%، وكذلك في كل مجال من مجالات الأداة مرتبة حسب الوزن النسبي كالآتي: "المهارات التّربّية بالمرتبة الأولى، يليها مهارات البحث العلمي، ثم المهارات الشّخصية والقيادية، وفي المرتبة الأخيرة المهارات التّقنية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التّربّية تعزي لمتغير "الجنس، نوع الكلية، الرّتبة الأكاديمية" بشكل عام، ووجود فروق إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الفئة من (١-٥) سنوات.

هدفت دراسة أشواق العريفي (٢٠١٧) إلى تحديد الاحتياجات التّربّية لتطوير الأداء التّربّسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التّربية في جامعة الملك سعود، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكوّنت العينة من (٢٨٠) عضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التّربّية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرّجة كبيرة في جميع مجالاتها (مجال المعارف، مجال المهارات، مجال الاتجاهات)، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول تحديد أهم الاحتياجات التّربّية باختلاف سنوات الخبرة والتّدريب.

هدفت دراسة سينتامي وأبولوت وإيزاتي (Ssentamu; Opolot; Ezati, 2014) إلى تحديد الاحتياجات التّربّية التّربّية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ماكيريبي من خلال البرامج القصيرة للتّطوير المهني التي قدّمت لهم خلال (٢٠١٠-٢٠٠٦)، وتمّ استخدام المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات التّربّية التي أشارت إليها النتائج، كانت: تقييم الطّلبة، إدارة الصّفوف الكبيرة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التّعليم والتّعلم، ثم التّطرّق لمنهجية ورش العمل، والتّدرّس التّعاوني، وتبادل الخبرات.

### التّعليق على الدراسات السابقة:

يتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في دراسة الاحتياجات التّربّية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السّعودية، ومنها: دراسة الغامدي (١٤٤٢)، ودراسة أماني الشّعبي (٢٠٢٠)،

ودراسة أشواق العريفي (٢٠١٧)، بينما اتفق مع جميع الدراسات في دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، واختلف مع جميع الدراسات السابقة في دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، واتفق البحث مع بعض الدراسات السابقة في توظيف منهج البحث الوصفي، ومنها: دراسة المتولي (٢٠٢٢)، كما اتفقت مع بعض الدراسات في توظيف الاستبانة كأداة للدراسة، ومنها: دراسة الخليفة (٢٠٢١)، ودراسة التويجي (٢٠١٨).

واختلف البحث الحالي مع دراسة أخواجه (٢٠٢٢) التي استخدمت قائمة مهارات استخدام تقنيات استخدام الفصول الافتراضية، واختلف مع دراسة مروه عبد المولى (٢٠٢٢) التي استخدمت المقابلة بالإضافة إلى الاستبانة كأدوات للدراسة، ودراسة أماني الشعيبي (٢٠٢٠) التي استخدمت مقياس الاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم كأداة للدراسة.

ويتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

### مخطط البحث :

سار البحث لتحقيق اهدافه وفق المحاور والعناصر الآتية:

- تقديم الإطار النظري للبحث، وتضمن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والتعريف ببرنامج تنمية القدرات البشرية.
- تصميم منهجية البحث من خلال تحديد منهج البحث ومجتمع البحث وعينته، وتوصيف الأداة المستخدمة في البحث، وبيان أساليب المعالجة الإحصائية.
- عرض النتائج التي توصل إليها البحث وتفسيرها، وتقديم التوصيات الخاصة بالبحث. وفيما يلي تناول ما سبق بتفصيل مناسب.

### الإطار النظري

أولاً: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:

#### أ. مفهوم الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات لغة: الاحتياج في اللغة؛ تعود كلمة الاحتياج للفعل الثلاثي حوج، الحاجة: والحاجة في الأصل: اسم مصدر الحوج، وهو الاحتياج؛ أي الافتقار إلى شيء، وتطلق على الأمر المحتاج إليه من إطلاق المصدر على اسم المفعول، وإطلاق الحاجة إلى المأرب مجاز، مشهور كقوله تعالى: "وَلَكُمْ فِيهَا مَنَافِعُ وَلِتَبَلَّغُوا عَلَيْهَا حَاجَةً فِي صُدُورِكُمْ وَعَلَيْهَا وَعَلَى الْفُلْكِ تُحْمَلُونَ" (غافر: الآية ٨٠) (ابن منظور، ١٤١٤، ج ٣، ٣٧٨-٣٧٩).

وتعرف الاحتياجات التدريبية اصلاً بأنها "مجموعة من التغيرات المطلوبة والتطورات المحددة في عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بمعرفته بمهاراته واتجاهاته ورفع كفاءته العلمية في التدريس الجامعي (Al Swalha, 2017, p. 106)، كما تُعبّر عن: "معلومات ومهارات واتجاهات يحتاج عضو هيئة التدريس إلى إحداثها أو تغييرها، أو تعديلها أو تنميتها في كل المجالات: "التدريسية، الشخصية والقيادية، البحثية، التقنية". (التويجي، ٢٠١٨، ١١٩)، كما تُعرّف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بأنها "مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تُمكن أعضاء هيئة التدريس من الوفاء بالتزاماتهم الوظيفية والأكاديمية ومواجهة المشكلات التي تُعرضهم، وهذه الاحتياجات تختلف باختلاف مهمة ووظيفة عضو هيئة التدريس، وتتطوّر مع ظهور اتجاهات جديدة للتغيير والإصلاح الجامعي" (العنزي، ٢٠١٩، ٢٤)، ويُعرّف البحث الحالي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز إجرائياً بأنها: مجموعة التغيرات التي يُراد إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس وذات علاقة بالأبعاد الأساسية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

#### ب. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:

- تظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي (التويجي، ٢٠١٨، ١٢):
- تُمثّل الأساس الذي تقوم عليه العملية التدريبية، وبالتالي تُصبح هذه العملية مُدخلًا مُناسبًا، ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط وتصميم البرامج التدريبية.
  - التّعرّف إلى نقطة البدء في التّدريك ب أو ما نقطة الانطلاق، على اعتبار أن الاحتياجات التدريبية تُمثّل الفجوة بين ما لدى المتدربين من كفايات، وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم بعد التدريب.
  - تخطيط البرامج التدريبية من مُنطلق التّحديد الدّقيق للاحتياجات التدريبية يُمكن المخطط وصانع القرار من الاختيار الرّشيد للاحتياجات التدريبية التي تتطلّب أسبقية في التّدريب عن غيرها، وبالتالي تحديد الوسائل والأساليب والطّرق الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات والمفاضلة بين البدائل المتاحة والممكنة واختيار أفضلها.
  - تعتمد على الدّقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية، تستند إلى حقائق علمية من واقع ومشكلات العمل والعاملين.
  - تُساعد في الكشف عن مشكلات ومعوّقات العمل التي تُعاني منه المؤسسة أو أحد أنشطتها الرّئيسة التي تحول دون تحقيق الأهداف المبتغاة، ومن ثمّ وضع هذه المعوّقات في الحسبان في أثناء التّخطيط للتّدريب حتى لا يصطدم بها في أثناء التّنفيذ.
  - تُعدّ العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتّدريب إلى الاتجاه السّليم والصّحيح، كما أنها

المؤشر الذي يُوجّه التّدريب إلى الاتجاهات المناسبة.

واستناداً إلى ما سبق يتضح أن تحديد الاحتياجات التدريبية يُمثّل عملاً مسحياً مُنظماً، كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يقوم على جهد تعاوني جماعي على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي؛ بهدف تحديد الفجوة بين الواقع والمستهدف.

### ج. مداخل العملية التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:

- تتضمّن عملية تدريب أعضاء هيئة التدريس المراحل الآتية، وهي (الأسمرى، ٢٠٢٠، ٤٥٧):
- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية: بأنها تحديد الاتجاهات والقدرات السلوكية أو الفنية والمعلومات التي يراد تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لأسباب أو تكنولوجية أو بسبب التنقلات أو الترقية لضبط عملية التدريب وتوفير مرجع معلوماتي للمنظمة لمعرفة مشاكل الأداء.
  - مرحلة تصميم البرامج التدريبية: يعتبر البرنامج التدريبي مجموعة من الخطوات تهدف إلى تنظيم وتخطيط عملية التدريب للوصول إلى الأهداف المتوقعة من التدريب، وتشمل هذه المرحلة تحديد عنوان البرنامج التدريبي بشكل يتوافق مع الاحتياجات التدريبية، وتحديد أهدافه ونوع المهارات التي يتم تحديدها، وتحديد موضوعات التدريب، وبالنهاية فحص المصادقية من خلال عرضه على عينة صغيرة تمثل الفئة المستهدفة.
  - مرحلة تقييم البرامج التدريبية: وتشمل الإجراءات التي تتبعها الإدارة لقياس فاعلية البرنامج التدريبية، ومدى تحقيقه للأهداف المرجوة منه وقياس كفاءة المتدرب، قبل وبعد البرنامج التدريبي، إذ تتم عملية التقييم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي وبعده، ومتابعة النتائج بعد فترة معينة وتستخدم عدة طرف لتقييمه كالمقابلات والاختبارات والاستبانات.

### د. مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:

- هناك أربعة مداخل أساسية لتحديد الاحتياجات التدريبية، وهي (العتيبي، ٢٠١٥، ١٨٥):
- تحليل الأداء: وذلك يتطلّب تحديد النواتج المرغوبة من العمل أو الوظيفة، ومن ثمّ تحديد المهام المطلوبة لتحقيقها، وذلك حتى يمكن تحديد أنواع المعرفة والمهارات التي يتطلّبها أداء هذه المهام، كما أن هذا المدخل سوف يُحدد أيضاً نوع التّغذية الرّاجعة المطلوبة.
  - تحليل المهمة: ويُركّز هذا المدخل في تحليل الاحتياجات التدريبية على النواتج ولا يهتم مباشرة بأداء العمل أو الوظيفة أو الاهتمام بعوامل الأداء الأخرى.
  - دراسة الكفاءة: ويهتم بتحديد ما يراه الخبراء بخصوص القدرات والإمكانات التي يتميّر بها الفرد، ثمّ التّركيز على المعرفة والمهارة التي كانت مطلوبة لتوفير هذه القدرات، أو الإمكانيات، أو الكشف عنها.

- مسح الاحتياجات التدريبية: ويُعدُّ هذا المدخل من قبيل استطلاعات الرأى للتعرف إلى نوع التدريب الذي يعتقد العاملون بأنهم في حاجة إليه أو أنه ذو فائدة لهم.

### ثانياً: برنامج تنمية القدرات البشرية:

يُمثل برنامج تنمية القدرات البشرية أحد جوانب اهتمام المملكة العربية السعودية بموردها البشري؛ وذلك لتعزيز قدرات المملكة محلياً وعالمياً؛ لتأهيل المواطن لمتطلبات سوق العمل المحلي والدولي، وتعتمد المملكة العربية السعودية على جامعاتها في تأهيل مواردها البشرية وتأهيلهم بمهارات القرن الحادي والعشرين، ويعتمد ذلك على أعضاء هيئة تدريس لديهم قدرات ومهارات مُتميّزة، ولديهم أداء تدريسي ومجتمعي وبحثي تنافسي.

### أ. نشأة برنامج تنمية القدرات البشرية وأهدافه:

يأتي إنشاء برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد البرامج المستحدثة لرؤية ٢٠٣٠؛ لتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، ولتحضيرهم للمستقبل، واغتنام الفرص التي تُوفِّرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي؛ حيث يُركِّز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف في مختلف المجالات (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١).

ويسعى برنامج تنمية الموارد البشرية إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف، كما يركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يساهم في غرس القيم منذ الصغر، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، كما يستهدف تنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مرتكزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة، ويُركِّز البرنامج على تنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، وتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، وترسيخ القيم لديهم، وتنمية المعارف لمختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية؛ سعياً لتلبية مُتطلبات سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، ويعمل البرنامج على ضمان الجاهزية للمستقبل من خلال تطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية؛ لإعدادهم لمواجهة التَّحديات واغتنام الفرص التي تُوفِّرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة على المستويين المحلي والعالمي؛ بهدف الحصول على المخرج النهائي للبرنامج من خلال مواطن منافس عالمياً (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١، ٧-٨).

## ب. الركائز الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية:

تشمل استراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية ثلاثة ركائز أساسية تُعطي جميع المراحل العمرية المختلفة، بدءًا من الطفولة المبكرة إلى ما بعد التقاعد، وهي مواطن مُنافس عالميًا، وتستند إلى ثلاثة ركائز أساسية، هي (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١، ١١):

- الرّكيزة الأولى "تطوير أساس تعليمي مرن ومتين للجميع": وتعتمد على مراحل التّعليم الأساسية بما في ذلك المعلمون والمؤسسات التّعليمية والأسرة، وعلى الأساس الذي يبدأ الطّفل من خلاله رحلة التّعلّم، وصولاً إلى الدّخول لسوق العمل.

- الرّكيزة الثّانية "الإعداد لسوق العمل المستقبلي محليًا وعالميًا": وتقوم على أساس الموازنة بين مخرجات التّعليم العالي والتّدريب التّقني والمهني مع مُتطلبات سوق العمل عبر: تقييم الوضع الحالي، وإشراك القطاع الخاص، ويتضمّن ترسيخ القيم، وتطوير المعرفة، والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية.

- الرّكيزة الثّالثة "إتاحة فرص التّعلّم مدى الحياة": تطوير وإعادة تأهيل المواطنين الذين تركوا رحلتهم التّعليمية عبر إشراك القطاع الخاص لدعمهم في مواصلة تعليمهم وتنمية مهاراتهم، ورفع مستوى التّنافسية لديهم.

كما تتضمّن منظومة القدرات البشرية العاملون في قطاع التّعليم والتّدريب، من خلال إثراء المتخصّصين في مجال التّعليم من خلال تزويدهم بمسارات مهنية متنوّعة وخبرات ذات صلة، وتحسين مخرجات التّعليم من خلال المساءلة والمرونة والحوافز، والتّوسّع في التّدريب من أجل تفعيل وتحسين طرق التّعليم والتّعلّم، وزيادة الشّفافيّة وجمع البيانات التي تقيس نتائج التّعلّم، وتُساعد على دعم اتخاذ القرار في منظومة التّعليم (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١، ٢٠).

## منهجية البحث وإجراءاته

١. **منهج البحث:** استخدم البحث المنهج الوصفي المسحي؛ لكونه يتلاءم مع طبيعة البحث وجوانبه المختلفة ومجالاتها المتعددة وأهدافها المطروحة.

٢. **مجتمع البحث:** تكوّن المجتمع من أعضاء هيئة التّدريب بمنطقة "الخرج، الدّلم، حوطة بني تميم، السّليل، الأفلاج، وادي الدّواسر"، وبلغ عدد مجتمع البحث (٩٧٩) عضو هيئة تدريس، ويمكن توضيح عينة البحث فيما يلي:

٣. **عينة البحث:** قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية مُمثّلة لمجتمع البحث، وقد تمّ اختيار العينة من مجتمع البحث بحسب معادلة روبرت ماسون كما يلي (فهيمي، ١٤٢٦، ١١٨):

$$n = \frac{M}{[S2 \times (M-1) \div pq] + 1}$$

وبتطبيق المعادلة على مجتمع البحث، بلغ حجم أفراد العينة (٣٢٣) عضو هيئة تدريس بالجامعة.

- خصائص أفراد عينة البحث: تمثلت في الخصائص التالية:

- الرتبة الأكاديمية: مثلت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد (١٨٠) عضواً، بنسبة (٥٧.١٪) من إجمالي عينة البحث، كما أن هناك (٨٧) عضواً برتبة أستاذ مشارك بنسبة (٢٧.٦٪) من إجمالي أفراد عينة البحث، كما أن هناك (٤٨) عضواً برتبة أستاذ دكتور بنسبة (١٥.٣٪) من إجمالي أفراد عينة البحث.
- الجنس: مثلت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس الذكور (١٩٦) عضواً، بنسبة (٦٢.٢٪) من إجمالي عينة البحث، كما أن هناك (١١٩) عضواً من الإناث بنسبة (٣٧.٨٪) من إجمالي أفراد عينة البحث.
- سنوات الخبرة: مثلت عينة البحث من ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات (٢٧) عضواً، بنسبة (٨.٦٪) من إجمالي عينة البحث، كما أن هناك (١٠٠) من ذوي الخبرة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة (٣١.٧٪) من إجمالي أفراد عينة البحث، كما أن هناك (١٨٨) من ذوي ١٠ سنوات فأكثر بنسبة (٥٩.٧٪) من إجمالي أفراد عينة البحث، ويتضح أن الغالبية العظمى من عينة البحث لديها ١٠ سنوات فأكثر، الأمر الذي سوف ينعكس إيجابياً على النتائج المستخلصة في الدراسة الميدانية.
- نوع الكلية: مثلت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية (٢١٣) عضواً، بنسبة (٦٧.٦٪) من إجمالي عينة البحث، كما أن هناك (١٠٢) من الكليات العلمية بنسبة (٣٢.٤٪) من إجمالي أفراد عينة البحث.

٤. **أداة البحث:** تحقيقاً لأهداف البحث تمّ استخدام استبانة من إعداد الباحث، وتمّ بناؤها من خلال الخطوات التالية:

- الخطوة الأولى: تحديد الهدف من الاستبانة: وتمثل في الوقوف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.
- الخطوة الثانية: صياغة عبارات الاستبانة: لصياغة عبارات الاستبانة تمّ الاطلاع على الأدب التربوي ذو الصلة: بالاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس وبرنامج تنمية القدرات البشرية، ومراعاة تحقيق العبارات المطلوبة تحقيقاً من الاستبانة وصياغتها بطريقة مفهومة



وواضحة ومناسبة للمستجيب.

- الخطوة الثالثة: بناء الاستبانة في صورتها الأولية: تم بناء الاستبانة في صورتها الأولية؛ بحيث تتضمن: "تحديد المحاور التي شملتها الاستبانة، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور، واستشارة الباحث عددًا من خبراء التربية في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها".

وقسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين، هما:

- القسم الأول: معلومات عامة حول عينة البحث تمثل المتغيرات المستقلة، وهي: (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، الجنس، نوع الكلية).

- القسم الثاني: محاور الاستبانة، وتكوّنت من (٥٩) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور:

- ✓ المحور الأول: الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، وتكوّن من (٢١) فقرة.
  - ✓ المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي، وتكوّن من (٢٠) فقرة.
  - ✓ المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع، وتكوّن من (١٨) فقرة.
- وتمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم إجابات العينة على فقرات الاستبانة وفقًا للجدول التالي:

جدول (١) درجة الاحتياج التدريبي

درجة الاحتياج	كبير جدًا	كبير	متوسط	ضعيف	ضعيف جدًا
المتوسط الحسابي	من (٤.٢٠) إلى (٥)	من (٣.٤٠) إلى (٤.١٩)	من (٢.٦٠) إلى (٣.٣٩)	من (١.٨٠) إلى (٢.٥٩)	أقل من (١.٧٩)

- الخطوة الرابعة: الصدق الظاهري (صدق المحكمين): بعد الانتهاء من بناء الاستبانة؛ تمّ عرضها على المحكمين؛ وبلغ قوامهم (١٠) مُحكمًا؛ للاسترشاد بأرائهم، وطُلب من المحكمين، وطُلب منهم التّفصّل بإبداء آرائهم حول أجزاء وأسئلة الأداة ومدى إحاطتها بعناصر الموضوع، وكذلك مدى كفايتها أو حاجتها لإضافة بعض الأسئلة أو العبارات، وكذلك مدى وضوح وسلامة صياغتها اللغوية، ومدى مناسبة المقياس الخماسي المستخدم. وبعد إبداء المحكمين لأرائهم قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة وفقًا لأرائهم. لتصل الاستبانة إلى صورتها شبه النهائية، ولتدخل بعد ذلك مرحلة التأكد من صدق اتساقها الداخلي وثباتها - حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

- الخطوة الخامسة (الاتساق الداخلي Internal Validity) ويقصد به التّحقق من صدق الاستبانة عن طريق قياس صدق عناصر محاور الاستبانة، من خلال مُعامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك بالتّطبيق على عينة استطلاعية مُكوّنة من (٣٠) فردًا، كما هو موضح في الجداول التالية، وذلك على النحو الآتي:

جدول (٢)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس بالدرجة الكلية للمحور (ن = ٣٠)

العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط
١	**٠.٥٥	٥	**٠.٥٦	٩	**٠.٦٣	١٣	**٠.٥٩	١٧	**٠.٧٥	٢١	**٠.٦٧
٢	**٠.٦١	٦	**٠.٥٥	١٠	**٠.٧٥	١٤	**٠.٧٥	١٨	**٠.٦٨		
٣	**٠.٥٨	٧	**٠.٧٢	١١	**٠.٤٤	١٥	**٠.٧٨	١٩	**٠.٧٧		
٤	**٠.٥٨	٨	**٠.٦٢	١٢	**٠.٦٠	١٦	**٠.٧٥	٢٠	**٠.٨١		

دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول (٢) أن جميع عبارات المحور الأول جاءت دالة عند مستوى (٠.٠١)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط في المحور ما بين (٠.٤٤، ٠.٨١)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة، وهذا يُعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي بالدرجة الكلية للمحور (ن = ٣٠)

العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط
١	**٠.٥٨	٥	**٠.٧٨	٩	**٠.٦٧	١٣	**٠.٧٦	١٧	**٠.٧٥
٢	**٠.٦٦	٦	**٠.٧٣	١٠	**٠.٧٨	١٤	**٠.٧٥	١٨	**٠.٧٦
٣	**٠.٨٦	٧	**٠.٦٢	١١	**٠.٨٤	١٥	**٠.٨٢	١٩	**٠.٧٧
٤	**٠.٨٥	٨	**٠.٧٧	١٢	**٠.٨٢	١٦	**٠.٦٤	٢٠	**٠.٧٠

دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول (٣) أن جميع عبارات المحور الثاني جاءت دالة عند مستوى (٠.٠١)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط في المحور ما بين (٠.٥٨، ٠.٨٦)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة، وهذا يُعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يُشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع بالدرجة الكلية للمحور (ن = ٣٠)

العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط	العبار ة	معامل الارتباط
١	**٠.٨٥	٤	**٠.٨٨	٧	**٠.٨٤	١٠	**٠.٧٦	١٣	**٠.٧٤
٢	**٠.٨٠	٥	**٠.٦٧	٨	**٠.٧٧	١١	**٠.٧٩	١٤	**٠.٦٨
٣	**٠.٨٥	٦	**٠.٧١	٩	**٠.٨١	١٢	**٠.٧٤	١٥	**٠.٨٩

دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٤) أن عبارات المحور الثالث جاءت دالة عند مستوى (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط في المحور ما بين (٠.٦٧، ٠.٨٩)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة، وهذا يُعطي

دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يُشير إلى مؤشرات صدقٍ مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

#### جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لمحاور الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية والاستبانة

معامل الارتباط	المحاور
**٠.٧٧	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس
**٠.٩١	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي
**٠.٩٠	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع

دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٥) أن جميع المحاور جاءت دالة عند مستوى (٠.٠١)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للأبعاد ما بين (٠.٧٧، ٠.٩١)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة، وهذا يُعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يُشير إلى مؤشرات صدقٍ مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

- الخطوة السادسة: حساب ثبات الاستبانة Reliability: للتأكد من ثبات الاستبانة، تمّ حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )، ويوضح الجدول (٦) معامل ثبات الاستبانة بمحاورها الثلاثة.

جدول (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ محوري الاستبانة (العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس	٢١	٠.٩٣
٢	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	٢٠	٠.٩٥
٣	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع	١٨	٠.٩٦
	الثبات الكلي	٥٩	٠.٩٧

يتضح من خلال الجدول (٦) أن الاستبانة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠.٩٧) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات الاستبانة ما بين (٠.٩٣، ٠.٩٦)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

#### ٥. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

تمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية: "معامل ارتباط بيرسون؛ للتأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة، ومعامل ثبات ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات الاستبانة، والمتوسطات الحسابية؛ ذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد العينة عن عبارات الاستبانة، والانحراف المعياري؛ للتعرف إلى مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، واختبار (ت) ( independent )

(sample T-Test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث لمتغيري الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

### نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

مناقشة نتائج السؤال الأول وتفسيرها: ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟ وللإجابة عن السؤال السابق؛ فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تمّ ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلّ منها، وذلك كما يلي:

#### جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
١٦	مراجعة البرامج الدراسية والمناهج والتخصصات الحالية بهدف ربطها مع احتياجات سوق العمل.	٤.٣٦	٠.٦٢	كبير جداً	١
١٧	التركيز على تحضير الطلاب لمهن المستقبل وبناء قدراتهم على الإبداع والابتكار والتشغيل الذاتي والمساهمة في إنتاج الثروة.	٤.٣٦	٠.٦٦	كبير جداً	٢
١٨	استخدام الآليات المناسبة للتقويم الإلكتروني.	٤.١٩	٠.٧٩	كبير	٣
١٣	المحافظة على تراث المملكة ومقدراتها الوطنية.	٤.١٧	٠.٨٤	كبير	٤
١٩	مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في أثناء تصميم المواقف التعليمية.	٤.١٥	٠.٨٥	كبير	٥
٦	استخدام التطبيقات التكنولوجية في تنفيذ المقررات الدراسية.	٤.١٣	٠.٨٧	كبير	٦
١٥	التركيز على تنمية الشخصية المتكاملة للشباب السعودي وعلى مهارات القرن الحادي والعشرين.	٤.١٣	٠.٧٣	كبير	٧
٢١	تطبيق طرائق الإرشاد والتوجيه التربوي للطلاب.	٤.١٢	٠.٨٦	كبير	٨
٢٠	أساليب التعامل مع الأنماط المختلفة لشخصيات الطلاب.	٤.١١	٠.٨٥	كبير	٩
٢	تصميم الأنشطة التعليمية عبر المنصات التعليمية.	٤.٠٦	٠.٨٤	كبير	١٠
٤	توصيف المقررات الدراسية وفق برنامج تنمية الموارد البشرية.	٤.٠٣	٠.٧٢	كبير	١١
٥	استخدام التطبيقات التكنولوجية في تطوير المقررات الدراسية.	٤.٠٠	٠.٨٩	كبير	١٢
١٤	توسيع فرص التعليم الشامل للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين جودة برامج الموهوبين والتميزين.	٤.٠	٠.٩٤	كبير	١٣
٨	أساليب استثارة دافعية الطلاب لعملية التعليم.	٣.٩٩	٠.٨٤	كبير	١٤
١٠	إعداد وتوصيف المقررات الدراسية وأساليب التقييم المناسبة للطلاب وللمقررات الدراسية.	٣.٩٦	٠.٩٠	كبير	١٥
١٢	تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية لدى الطلاب.	٣.٩٤	٠.٩٣	كبير	١٦
٩	إنشاء واستخدام وإدارة الفصول الدراسية الافتراضية والمعامل الافتراضية.	٣.٩٢	٠.٨٦	كبير	١٧
٣	الإمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي.	٣.٨٨	٠.٩١	كبير	١٨
١	بناء المناهج والبرامج الدراسية وتطويرها وفق محاور برنامج تنمية الموارد البشرية.	٣.٨٥	٠.٧٤	كبير	١٩

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
٧	الإدارة الفعالة للقاعات الدراسية.	٣.٨٥	٠.٩٤	كبير	٢٠
١١	استخدام نظام إدارة التعلم LMS	٣.٧٣	١.١٤	كبير	٢١
المتوسط الحسابي العام المحور الأول = ٤.٠٤، مستوى الاحتياج كبير					

يتضح من الجدول (٧) أن الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تضمنت (٢١) عبارة، وجاء المتوسط للعام للعبارات بدرجة (٤.٠٤) بمستوى احتياج كبير؛ حيث إن أفراد العينة أظهروا درجة كبيرة من مستوى الاحتياج على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات بين (٤.٣٦ - ٣.٧٣) من أصل (٥) درجات، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المتولي (٢٠٢٢)، ودراسة مروه عبد المولى (٢٠٢٢).

وقد تبين من الجدول السابق أن العبارة (١٦) التي تنص على "مراجعة البرامج الدراسية والمناهج والتخصصات الحالية بهدف ربطها مع احتياجات سوق العمل"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣٦)، وانحراف معياري (٠.٦٢) بمستوى احتياج كبير جداً، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم لديهم رغبة قوية في ربط برامج الدراسة التي تقدمها الجامعة، والمقررات الدراسية التي يقومون بتدريسها باحتياجات سوق العمل، إضافة إلى أن معرفة أعضاء هيئة التدريس باحتياجات سوق العمل يجعلهم يضمنون هذه الاحتياجات في المقررات الدراسية التي يقومون بتدريسها.

وجاءت العبارة (١٧) في الترتيب الثاني ومحتواها "التركيز على تحضير الطلاب لمهن المستقبل وبناء قدراتهم على الإبداع والابتكار والتشغيل الذاتي والمساهمة في إنتاج الثروة"، بمتوسط حسابي (٤.٣٦)، وانحراف معياري (٠.٦٦) بمستوى احتياج كبير جداً، ويعزو الباحث ذلك إلى ارتفاع ادراك أعضاء هيئة التدريس بضرورة إعداد الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي، إضافة إلى ضرورة تمكن أعضاء هيئة التدريس من القدرات الإبداعية ومهارات ريادة الأعمال، وذلك لنقلها إلى طلابهم.

بينما جاءت العبارة (١١) التي تنص على "استخدام نظام إدارة التعلم LMS في المرتبة الحادية والعشرين والأخيرة، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٧٣)، وانحراف معياري (١.١٤) بمستوى احتياج كبير، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم يستخدمون التعليم المدمج في

تدريس طلابهم، ويحرصون على توظيف التقنية في العملية التعليمية، وأنهم يجتازون العديد من البرامج التدريبية المتعلقة بتوظيف نظم إدارة التعلم، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أخواجه (٢٠٢٢).

وفيما يتعلّق بباقي العبارات؛ فقد كانت متوسطاتها الحسابية بين (٤.١٩ - ٣.٨٥)، وهي بمستوى احتياج كبير، ويعود سبب ذلك إلى أن الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتدريس لها دور كبير في إبراز جهود أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى الوظيفة الأولى للتعليم الجامعي هي التدريس، ونظرًا للتطور في النظريات التربوية، وتعدد التطبيقات التكنولوجية التي يمكن دمجها في عملية التدريس فإن ذلك يُظهر درجة احتياج تدريبي كبيرة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءتهم النوعية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني وتفسيرها: ما الاحتياجات التدريبية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟ وللإجابة عن السؤال السابق فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تمّ ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

#### جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
٧	تأسيس الحاضنات والمسرات ومراكز ريادة الأعمال داخل الجامعات.	٤.٢٥	٠.٩٤	كبير جداً	١
١٧	التعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية.	٤.٢٥	٠.٩٤	كبير جداً	٢
١٠	مهارات كتابة ملخصات الكتب وتقارير المؤتمرات والندوات والرسائل العلمية.	٤.١٥	١.٠٣	كبير	٣
٢٠	الاستفادة من الدعم الجامعي للمشاريع البحثية.	٤.١٥	١.٠٤	كبير	٤
١	الإمام بالمعايير الخلقية للبحث العلمي والتوثيق والنشر العلمي في المجالات العالمية المحكمة	٤.١٤	٠.٩٤	كبير	٥
١١	استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسات والبحوث.	٤.١٤	٠.٩٤	كبير	٦
٣	معرفة اللوائح والقوانين المنظمة للبحث العلمي في التعليم الجامعي.	٤.١٣	٠.٩٣	كبير	٧
٩	مهارات إجراء مشروعات بحثية تسهم في خدمة المجتمع وتغيير فرص عمل جديدة.	٤.١٣	١.٠٣	كبير	٨
١٣	تشكيل الفرق البحثية لتنفيذ مشروعات بحثية لخدمة المجتمع.	٤.١٣	٠.٩٣	كبير	٩
١٩	كتابة الأبحاث العلمية وفقاً لمعايير النشر الدولي (مجلات ISI).	٤.١٣	١.٠٣	كبير	١٠
٤	آليات تصميم خارطة بحثية في ضوء أولويات التنمية في المجتمع السعودي.	٤.١٢	٠.٨٩	كبير	١١
١٤	مهارات قيادة فريق بحثي بفاعلية.	٤.١٢	٠.٨٩	كبير	١٢
٨	استخدام المناهج البحثية المناسبة للبحث العلمي.	٤.٠٧	٠.٩٧	كبير	١٣
١٨	معايير ومهارات تقويم البحوث والدراسات العلمية.	٤.٠٧	٠.٩٧	كبير	١٤

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
٢	الشروط القانونية لعقد الشراكات البحثية والتعليمية مع قطاعات المجتمع المستفيدة.	٤.٠١	٠.٩١	كبير	١٥
٥	بناء خريطة بحثية تتوافق مع الركائز الاستراتيجية لبرنامج تنمية الموارد البشرية.	٤.٠١	١.٠٢	كبير	١٦
١٢	استخدام أسس الترجمة العلمية الصحيحة.	٤.٠١	٠.٩١	كبير	١٧
١٥	مهارات تأليف الكتب العلمية المتخصصة والمراجع الجامعية "فردياً وجماعياً".	٤.٠٠	١.٠٢	كبير	١٨
٦	طرق تسويق البحث العلمي والخدمات الجامعية.	٣.٨٣	١.١٢	كبير	١٩
١٦	الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها.	٣.٨٣	٠.٩٧	كبير	٢٠
المتوسط الحسابي العام المحور الثاني = ٤.٠٨، مستوى الاحتياج كبير					

يتضح من الجدول (٨) أن الاحتياجات التدريبية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تضمن (٢٠) عبارة، وقد جاء المتوسط للعام للعبارات بمتوسط حسابي (٤.٠٨) بمستوى احتياج كبير؛ حيث إن أفراد عينة البحث أظهروا درجة كبيرة من مستوى الاحتياج على الاحتياجات التدريبية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات بين (٤.٢٥ - ٣.٨٣) من أصل (٥) درجات، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مروه عبد المولى (٢٠٢٢)، ودراسة الخليفة (٢٠٢١)، ودراسة التويجي (٢٠٢٢).

وقد تبين من الجدول السابق أن العبارة (٧) التي تنص على "تأسيس الحاضنات والمسرعات ومراكز ريادة الأعمال داخل الجامعات"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٢٥)، وانحراف معياري (٠.٩٤) بمستوى احتياج كبير جداً، ويعزو الباحث ذلك إلى أن حداثة تطبيق الحاضنات والمسرعات وريادة الأعمال داخل الجامعات السعودية؛ إضافة إلى أن البحث في هذه المجالات يُساعد في تجويد عمليات تطبيقها في الجامعات السعودية، الأمر الذي يُساعد في تحسين تنافسية البحث العلمي في الجامعات.

وجاءت العبارة (١٧) في الترتيب الثاني ومحتواها "التعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية"، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٢٥)، وانحراف معياري (٠.٩٤) بمستوى احتياج كبير جداً، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى انتشار قواعد البيانات الإلكترونية كداعم قوي لأعضاء هيئة التدريس في أثناء ممارستهم البحثية؛ إضافة لما تمتع به هذه القواعد من إمكانيات متنوعة تُساعد في سرعة الحصول على المعلومات المطلوبة لإنجاز الأبحاث، وتوفيرها مصادر متنوعة بمختلف اللغات.

بينما جاءت العبارة (١٦) التي تنص على "الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها" في المرتبة العشرين والأخيرة، بمتوسط حسابي (٣.٨٣)، وانحراف معياري (٠.٩٧) بمستوى احتياج كبير، ويعزو

الباحث ذلك إلى أعضاء هيئة التدريس يمارسون عملية الإشراف على الرسائل العلمية، إضافة إلى حضورهم للعديد من فعاليات المناقشات العلمية؛ إضافة إلى عمليات التعلّم التنظيمي التي تتم داخل الجامعة في أثناء حضور السيمينارات العلمية، والمؤتمرات العلمية المتعددة.

وفيما يتعلّق بباقي العبارات؛ فقد كانت متوسطاتها الحسابية بين (٤.١٥ - ٣.٨٣)، بمستوى احتياج كبير، ويعود سبب ذلك إلى أن الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالمهارات البحثية تساعد في إنجاز أعضاء هيئة التدريس لدورهم البحثي، وتساعد في حصولهم على الدرجات العملية التالية، وتساعد في تطوير الأداء التنافسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

مناقشة نتائج السؤال الثالث وتفسيرها: ما الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟ وللإجابة عن السؤال السابق فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
٧	معرفة طرق خدمة المجتمع من خلال العمل الريادي الاجتماعي وفق التخصصات المختلفة.	٤.٢٨	٠.٩٥	كبير جدا	١
١٠	تقديم برامج نوعية لخدمة المجتمع والمشاركة في التنمية المستدامة للمجتمع.	٤.٢٣	٠.٩٦	كبير جدا	٢
١١	المشاركة في مكافحة الأفكار الدخيلة والهدامة في المجتمع والتعريف بالقيم الإسلامية الصحيحة.	٤.١٨	٠.٩٧	كبير	٣
١٣	استثمار وتوظيف إمكانيات ومرافق الجامعة لخدمة مجتمعها المحيط.	٤.١٦	٠.٨٠	كبير	٤
٢	كيفية تطبيق نتائج البحث العلمي في خدمة المجتمع.	٤.١٣	٠.٧٧	كبير	٥
١٧	إعداد البحوث العملية المهمة بقضايا المجتمع والتنمية.	٤.١٣	٠.٩٢	كبير	٦
١٦	المساهمة في البحوث الاجتماعية وتقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع.	٤.١١	٠.٩٦	كبير	٧
١٤	قيادة وإدارة العمل التطوعي.	٤.١٠	٠.٨٨	كبير	٨
٨	التعرف إلى تجارب الجامعات العالمية في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر.	٤.٠٩	٠.٨٨	كبير	٩
٩	استثمار إمكانيات المجتمع ومقدراته في تطوير أداء الجامعة.	٤.٠٨	٠.٩٩	كبير	١٠
٥	تقديم الاستشارات العلمية للمؤسسات المجتمعية المختلفة.	٤.٠٥	٠.٨٣	كبير	١١
٦	ربط القضايا البحثية المختلفة بالقضايا المجتمعية المتنوعة.	٤.٠٥	٠.٨٦	كبير	١٢
١٢	المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية.	٤.٠٥	٠.٨٥	كبير	١٣
٤	إعداد برامج وأنشطة لتنمية المجتمع وتطويره.	٤.٠١	٠.٩٨	كبير	١٤
١٥	إعداد وتنفيذ المبادرات الريادية لخدمة المجتمع.	٤.٠١	٠.٩٠	كبير	١٥



م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
٣	تقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع السعودي حول المخاطر التي تهددهم.	٣.٩٦	١.٠٥	كبير	١٦
١٨	تعزيز القيم العليا في المجتمع السعودي.	٣.٩٦	٠.٩١	كبير	١٧
١	وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع.	٣.٨٧	١.٠٥	كبير	١٨
المتوسط الحسابي العام المحور الثالث = ٤.٠٨، مستوى الاحتياج كبير					

يتضح من الجدول (٩) أن الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، تضمن (١٨) عبارة، وقد جاء المتوسط للعام لعبارات هذا المحور بمتوسط حسابي (٤.٠٨) بمستوى احتياج "كبير"؛ حيث إن أفراد عينة البحث أظهرت درجة كبيرة من الاحتياج التدريبي المتعلق بخدمة المجتمع؛ حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات بين (٤.٢٨ - ٣.٨٧) من أصل (٥) درجات، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الخليفة (٢٠٢١).

وقد تبين من الجدول السابق أن العبارة (٧) التي تنص على "معرفة طرق خدمة المجتمع من خلال العمل الريادي الاجتماعي وفق التخصصات المختلفة"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٢٨)، وانحراف معياري (٠.٨٠) بمستوى احتياج "كبير جداً"، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم لديهم رغبة قوية في تفعيل مبادرات ريادة الأعمال الاجتماعية داخل المجتمع الجامعي.

وجاءت العبارة (١٠) في الترتيب الثاني ومحتواها "يسهم العمل التطوعي في زيادة إدراك الطلاب للمشكلات المجتمعية والبيئية"، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٢٣)، وانحراف معياري (٠.٩٦) بمستوى احتياج "كبير جداً"، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الدور الفعّال والإيجابي الذي يُمكن أن يسهم به العمل التطوعي في توعية طلاب الجامعة بما يحيط بهم من مشكلات مجتمعية وكيفية التفاعل معها والمشاركة في إيجاد الحلول لها وتنفيذها على أرض الواقع، وكذلك المشكلات البيئية وكيفية المشاركة الفعالة في حلها؛ مما ينعكس أثره على إيجابياً على المجتمع ومؤسساته، ويُعوّد الطلاب على الثقة بأنفسهم، وتحمل المسؤوليات الاجتماعية ومواجهة المشكلات بشكل مباشر، والإسهام في تقليل حجم المشكلات الاجتماعية من خلال تشجيع طلاب الجامعة للمشاركة في تأدية الخدمات بأنفسهم لصالح مجتمعهم، بينما جاءت العبارة (١) التي تنص على "وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع" في المرتبة الثامنة عشرة والأخيرة بين عبارات المحور الأول، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٨٨)، وانحراف معياري (٠.٧١٥) بمستوى احتياج "كبير"، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية وضرورة أن تكون هناك خطط وسياسات محددة الأهداف تعمل

الجامعة على تنفيذ محاورها وتحقيق أهدافها، بمشاركة أعضاء هيئة التدريس؛ لتطوير قدرات ومهارات الطلاب في مجالات العمل الخدمي؛ مما ينعكس أثره على تنمية القيم الإيجابية لدى الطلاب.

وفيما يتعلق بباقي العبارات فقد كانت متوسطاتها الحسابية بين (٤.١٨ - ٣.٩٦)، وهي بمستوى احتياج "كبيرة"، ويعود سبب ذلك إلى أن الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع تسهم بدورها في دمج أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في أنشطة المجتمع بشكل بارز، وزيادة شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية، وهو ما يتطلب تدريب أعضاء هيئة التدريس على هذه الممارسات.

مناقشة نتائج السؤال الرابع وتفسيرها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة نحو الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، وفقاً لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟ للإجابة عن السؤال السابق، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. الفروق باختلاف متغير الجنس: لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغير الجنس تم استخدام اختبار (ت) (T-Test)، وذلك كما يتضح في الجدول (١٠):

#### جدول (١٠)

نتائج اختبار (ت) (T-Test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس

المحاور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس	ذكر	١٩٦	٨٤.٧٦	١٢.٤٦	٠.٥٢	غير دالة
	أنثى	١١٩	٨٥.٤٦	١٠.١٨		
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	ذكر	١٩٦	٨١.٣٩	١٢.٨٧	٠.٥٣	غير دالة
	أنثى	١١٩	٨٠.٥٢	١٥.٩٠		
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع	ذكر	١٩٦	٧٤.٤٤	١١.٠٢	١.٦١	غير دالة
	أنثى	١١٩	٧٢.٠١	١٥.٧٨		
الدرجة الكلية	ذكر	١٩٦	٢٤٠.٥٩	٣١.٦١	٠.٦٦	غير دالة
	أنثى	١١٩	٢٣٨.٠	٣٧.١٨		

يتضح من النتائج الموضحة بالجدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس (ذكر، أنثى) على جميع محاور الاستبانة والاستبانة ككل حيث بلغت قيمة (ت) على الترتيب (٠.٥٢ - ٠.٥٣ - ١.٦١ - ٠.٦٦) وهي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة (٠.٠٥). ويعزو الباحث ذلك إلى تقارب استجابات أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن اختلاف جنسهم.

٢. الفروق باختلاف متغير نوع الكلية: لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات

نظر عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغير نوع الكلية تم استخدام اختبار (ت) (T-Test)، وذلك كما يتضح في الجدول (١١):

جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) (T-Test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير نوع الكلية

المحاور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس	إنسانية	٢١٣	٨٧.١٠	١١.٣١	٦.١٤	٠.٠٠١
	علمية	١٠٢	٧٨.٠١	٩.٩١		
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	إنسانية	٢١٣	٨٢.٣١	١٢.٨١	٢.٩٣	٠.٠١
	علمية	١٠٢	٧٦.٨٤	١٧.١٢		
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع	إنسانية	٢١٣	٧٤.٤٥	١٢.٣٩	٢.٣٤	٠.٠٥
	علمية	١٠٢	٧٠.٣٨	١٤.٧٦		
الدرجة الكلية	إنسانية	٢١٣	٢٤٣.٨٧	٣٢.٥٩	٤.٢٢	٠.٠٠١
	علمية	١٠٢	٢٢٥.٢٥	٣٤.٠١		

يتضح من النتائج الموضحة بالجدول (١١) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير نوع الكلية (إنسانية، عملية) على جميع محاور الاستبانة والاستبانة ككل حيث بلغت قيمة (ت) على الترتيب (٦.١٤ - ٢.٩٣ - ٢.٣٤ - ٤.٢٢) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، لصالح أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية؛ ويعزو الباحث ذلك إلى ارتفاع إدراك أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالاحتياجات التدريبية الخاصة بهم.

٣. الفروق باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية: لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما يتضح في الجدول (١٢):

جدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس	بين المجموعات	١٩٧٧.٢٧	٢	٩٨٨.٦٣	٧.٥٩	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٤٠٥٩٨.٥٣	٣١٢	١٣٠.١٢		
	المجموع	٤٢٥٧٥.٧٩	٣١٤			
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	بين المجموعات	٤١٧٠.٩٦	٢	٢٠٨٥.٤٨	١١.٢١	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٥٨٠٥٠.٦٣	٣١٢	١٨٦.٠٦		
	المجموعات					

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	المجموع	٦٢٢٢١.٦٠	٣١٤			
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع	بين المجموعات	١١٦٥.٨٢	٢	٥٨٢.٩١	٣.٤٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٢٣٧٨.٧٤	٣١٢	١٦٧.٨٨		
	المجموع	٥٣٥٤٤.٥٧	٣١٤			
الدرجة الكلية.	بين المجموعات	٢٠٣٧٢.٦٤	٢	١٠١٨٦.٣٢	٩.٤٠	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٣٣٨١٥٧.٨٧	٣١٢	١٠٨٣.٨٣		
	المجموع	٣٥٨٥٣.٥٢	٣١٤			

قد تبين من الجدول (١٢): أن القيمة القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع، ويعزو الباحث ذلك إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس على أهمية الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع دون أن يكون للرتبة الأكاديمية أي تأثير في استجاباتهم، بينما جاءت القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للدرجة الكلية للاستبانة ولمحوري الاحتياجات التدريبية " المتعلقة بعملية التدريس والبحثية"، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس من عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ويمكن توضيح اتجاه دلالة الفروق فيما يلي :

### جدول (١٣)

يبين اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات باستخدام معادلة شافية

المحاور	مجموعة المقارنة	المتوسط	اتجاه الدلالة باستخدام شافية		
			١	٢	٣
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس	أستاذ مساعد	٨٦.٤٧	-		
	أستاذ مشارك	٨٠.٩٧	*٥.٥٠		
	أستاذ	٨٦.٩١	٠.٤٣	*٥.٩٣	-
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	أستاذ مساعد	٨٢.٩٦	-		
	أستاذ مشارك	٧٥.٢٤	*٧.٧١		
	أستاذ	٨٤.٥٢	١.٥٥	*٩.٢٧	-
الدرجة الكلية	أستاذ مساعد	٢٤٤.٢١	-		
	أستاذ مشارك	٢٢٦.٦٣	*١٧.٥٧		
	أستاذ	٢٤٥.٩١	١.٧١	*١٩.٢٨	-

يتضح من الجدول (١٣) أن اتجاه دلالة الفروق الإحصائية في تقدير مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس، وفي الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي، وفي الدرجة الكلية جاءت لصالح الرتبة الأكاديمية "أستاذ"، ويعزو الباحث ذلك إلى ارتفاع مستوى وعي أفراد عينة الدراسة من

أصحاب الرتبة الأكاديمية أستاذ بأهمية تقدير مستوى الاحتياجات التدريبية، إضافة إلى رغبتهم في مساهمة البرامج والخطط التي يتضمنها برنامج تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية.

٤. الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة، كما يتضح في الجدول (١٤):

جدول (١٤) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة

الدراسة حول محاور الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس	بين المجموعات	١٢٨.٥٦	٢	٦٤.٢٨	٠.٤٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٢٤٤٣.٢٢	٣١٢	١٣٦.٠٤		
	المجموع	٤٢٥٧٥.٧٩	٣١٤			
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	بين المجموعات	٥٥٦٤.٥٦	٢	٢٧٨٢.٢٨	١٥.٣٢	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٥٦٦٥٧.٠٣	٣١٢	١٨١.٥٩		
	المجموع	٦٢٢٢١.٦٠	٣١٤			
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع	بين المجموعات	١٦٦٤.٢٧	٢	٨٣٢.١٣	٥.٠١	٠.٠١
	داخل المجموعات	٥١٨٨٠.٢٩	٣١٢	١٦٦.٢٨		
	المجموع	٥٣٥٤٤.٥٧	٣١٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٥٨٠.٣.٩٢	٢	١٩٠.١.٩٦	٧.١٩	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٣٤٢٧٢٦.٥٩	٣١٢	١٠٩٨.٤٨		
	المجموع	٣٥٨٥٣٠.٥٢	٣١٤			

تبين من الجدول (١٤): أن القيمة القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس، ويعزو الباحث ذلك إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس على أهمية الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعملية التدريس دون أن يكون للرتبة الأكاديمية أي تأثير في استجاباتهم، وذلك لأن عملية التدريس لها ممارسات متفق عليها بين جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف سنوات الخبرة لديهم، كما يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للدرجة الكلية للاستبانة وجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة حول

الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي والمتعلقة بخدمة المجتمع والدرجة الكلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ويمكن توضيح اتجاه دلالة الفروق فيما يلي:

جدول (١٥) يبين اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات باستخدام معادلة شافية

المحاور	مجموعة المقارنة	المتوسط	اتجاه الدلالة باستخدام شافيه		
			١	٢	٣
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي	أقل من ٥ سنوات	٦٩.٤٨	-		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٨.٩٢	*٩.٤٣	-	
	١٠ سنوات فأكثر	٨٣.٨٧	*١٤.٣٩	*٤.٩٥	-
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع	أقل من ٥ سنوات	٦٧.٤٤	-		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٢.١٦	٤.٧١	-	
	١٠ سنوات فأكثر	٧٥.٥٢	*٧.٦٧	٢.٩٦	-
الدرجة الكلية	أقل من ٥ سنوات	٢١٩.٨٨	-		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٣٦.١٦	١٦.٢٧	-	
	١٠ سنوات فأكثر	٢٤٤.٢٨	*٢٤.٣٩	٨.١٢	-

يتضح من الجدول (١٥) أن اتجاه دلالة الفروق الإحصائية في تقدير مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمي، وفي الاحتياجات التدريبية المتعلقة بخدمة المجتمع، وفي الدرجة الكلية جاءت لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة "١٠ سنوات فأكثر"، ويعزو الباحث ذلك إلى ارتفاع مستوى وعي أفراد عينة الدراسة من فئة "١٠ سنوات فأكثر" بأهمية تقدير مستوى الاحتياجات التدريبية البحثية والمتعلقة بخدمة المجتمع.

### توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالتالي:

- تصميم خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفق ما توصلت إليه الدراسة.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع البرامج التدريبية؛ من حيث محتواها، وطرق تنفيذها بما يتناسب مع ظروف عملهم واحتياجاتهم.
- تضمين الاحتياجات التدريبية ضمن أسس تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم.
- المتابعة المستمرة والدائمة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ومحاولة تلبيتها من خلال البرامج التدريبية والفعاليات العلمية المتنوعة.
- تقييم أثر البرامج التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس قبل وبعد اجتياز البرامج التدريبية، وبناءً عليه يتم إجراء التعديلات اللازمة على هذه البرامج.

- إجراء دراسات مُماثلة حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية على عينات من مجتمعات مختلفة، ومقارنة النتائج مع بعضها.
- إعداد قاعدة بيانات مُتاملة لأعضاء هيئة التدريس حول البرامج التدريبية التي اجتازوها؛ حتى تكون مرجعًا أساسيًا عند التخطيط لبرامج تدريبية جديدة.
- توفير الموارد المالية اللازمة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً لحضور البرامج التدريبية، وتحقيق الاستفادة القصوى من البرامج.

### خاتمة البحث:

تناول البحث الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، وأوضح البحث أن تطوير أعضاء هيئة التدريس ينطلق من تحديد الاحتياجات التدريبية لمعرفة الفرق بين الأدائين المتوقع والفعلي الموجود لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأمير سطاتم، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، حتى تكون عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات وافية صحيحة وموثوقة لاحتياجات التدريب الواقعية، وأن تحديد الاحتياجات التدريبية يُمثل عملاً مسحياً مُنظماً، كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يقوم على جهد تعاوني جماعي على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي؛ بهدف تحديد الفجوة بين الواقع والمستهدف، وأظهرت نتائج البحث ارتفاع درجة الاحتياج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

١. ابن منظور، جمال الدين محمد. (١٤١٤). *لسان العرب*. ط ٣. بيروت: دار صادر.
٢. أخواجه، علي محمد عبد الله. (٢٠٢٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ لمهارات استخدام تقنيات الفصول الافتراضية في مجال التنمية المهنية. *المجلة العلمية لجامعة إقليم سبأ*. جامعة إقليم سبأ، مج ٣، ع (٢)، ص ص ١٣٣-١٦٠.
٣. الأسمرى، محمد بن عوض. (٢٠٢٠). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي. *مركز رفاد للدراسات التربوية والنفسية*. مركز رفاد للدراسات والأبحاث، مج ٧، ع (٣)، ص ص ٤٥٤-٤٧٢.
٤. آل مهري، لمياء بنت محمد بن قاسم. (٢٠٢٠). المعوقات التي تحد من تنمية الموارد البشرية في جامعة نجران. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات MECSJ*. عمان، ع (٢٤)، مايو، ص ص ١-٤٣.
٥. البلهشي، محمد بن ماجد أحمد؛ البلوي، فيصل ناصر عيد؛ طه، محمد مصطفى. (٢٠١٨). أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم. *مجلة كلية التربية*. كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد يناير، ص ص ١-٣٨.
٦. التويجي، أحمد عبد السلام مهيب. (٢٠١٨). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج ١١، ع (٣٨)، ص ص ١١٣-١٤١.
٧. الحبيب، ماجد بن عبد الله بن محمد. (٢٠٢٢). توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظر خبراء التربية: تصور مقترح. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ع (٩)، مارس، ص ص ٢٧٦-٣١٧.
٨. الخليفة، نهلة بنت ناصر. (٢٠٢١). أهمية الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية للبنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضوء برنامج التحول الوطني. *المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني*، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، ع (٣)، ص ص ٤٥-٧٦.



٩. الدسوقي، حسام محمد عبد الحميد. (٢٠٢١). مقترح لتطوير تدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة حفر الباطن للعلوم التربوية والنفسية، جامعة حفر الباطن، ع (٣)، ص ص ٣١١-٣٧٤.
١٠. السكارنة، بلال. (٢٠١١). اتجاهات حديثة في التدريب. عمان: دار المسيرة.
١١. الشيعبي، أماني حمد. (٢٠٢٠). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. الجامعة الإسلامية بغزة، مج ٢٨، ع (٣)، ص ص ٦٥-٨٧.
١٢. عبد المولى، مروه جبرو عبد الرحمن. (٢٠٢٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء التحول الرقمي. المجلة التربوية. كلية التربية، جامعة أسوان، ع (٩٧). مايو، ص ص ٣٩١-٤٤٩.
١٣. العتيبي، سارة بنت بدر محسن. (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. دراسات سمات للدراسات والأبحاث، عمان، مج ٦، ع (٤)، ص ص ١٨٣-٢٠٢.
١٤. العريفي، أشواق. (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم. مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ١٨، ج (٨)، ص ص ١-١٧.
١٥. العمرو، عبد العزيز بن رشيد بن فهد. (٢٠٢١). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء درجة وعيهم باستراتيجيات التدريس الحديثة وتوظيفها في التدريس الجامعي. العلوم التربوية. كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج ٢٩، ع (٢)، ص ص ٢٦٩-٣٣٤.
١٦. الغنزي، أحمد سلامة. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم. المجلة التربوية. مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت مج ٣٤، ع (١٣٣). ص ص ١٣-٥٧.
١٧. الغامدي، عبد الخالق بن هجاد. (١٤٤٢هـ). تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ع ٢، ص ص ٩٤-١٥٩.

١٨. الفايز، فايز عبد العزيز. (٢٠١٧). واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية جامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. *رسالة التربية وعلم النفس*. جامعة الملك سعود، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ع (٥٦)، مارس، ص ص ٧١-٨٧.
١٩. فهمي، محمد. (٢٠١٤هـ). *الإحصاء بلا معاناة*. الرياض: معهد الإدارة العامة.
٢٠. المتولي، محمد عبد النبي أحمد. (٢٠٢٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي. *مجلة تطوير الأداء الجامعي*. جامعة المنصورة، مج ١٧، ع ١، ص ص ١٢٣-١٦٨.
٢١. المملكة العربية السعودية. (٢٠٢١). *الوثيقة الإعلامية برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢١-٢٠٢٥*. الرياض: برنامج تنمية القدرات البشرية.
٢٢. نصار، نور الدين محمد. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية: دراسة حالة. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*. اتحاد الجامعات العربية، مج ٣٩، ع (٢)، ص ص ٩٣-١١٨.

#### ثانياً\_ المراجع الأجنبية:

1. Ali, Sm Al- Swalha (2016) Training heads of faculty members in Al- hus on college for employing multi media in teaching *journal of education and practice* Issn 2222- 1735 paper Issn 222 228X (on line) vol8. No.12, pp. 102-111
2. Ezati, B. A., Opolot-Okurut, C., & Ssentamu, P. N. (2014). Addressing Pedagogical Training Needs of Teaching Staff: Lessons from Makerere University Short Professional Development Programs 2006–2010. *American Journal of Educational Research*, 2(12), 1190-1198.
3. Hebert, C. & Kulkin, H. (2018). An Investigation of foster parent training needs. *Child & family social; work*, 23 (2).
4. Nguyen, T. (2012). Identifying the training needs of Heads of Department in a newly established university in Vietnam. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 34(3), 309–321.
5. Sakarna, Bilal. (2011). *Modern trends in training*. Amman: Dar Al Masirah.