

# الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي

فائز ناصر علي مجاهد

كلية التربية والعلوم التطبيقية والآداب - جامعة عمران

DOI: <https://doi.org/10.56807/buj.v2i2.87>

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بإعداد وتطوير استبانة كأداة للدراسة اشتملت على ست محاور رئيسية يندرج تحت كل مجال منها (10) فقرات تمثل الاحتياجات التدريبية للمجال، طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس تكونت من (36) عضواً مثلت (33%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (106) عضواً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حصلت على درجة احتياج كبيرة، تصدرت الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس على المرتبة الأولى، وأوصت الدراسة ضرورة عقد دورات تدريبية في كافة المحاور.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة عمران.

## Training needs of the faculty members of Amran University in light of the quality criteria for academic accreditation

### Abstract

This study has aimed to determine the Training needs of the faculty members of Amran University in light of the quality criteria for academic accreditation from their own view, It followed the descriptive approach, and to achieve its goal, the researcher prepared and developed a questionnaire as a tool. The tool of study has included six main fields (Teaching, Management, Technology, Research, Community Services, Assessment and Evaluation), there are (10) items under each field, which represent the training needs of the field with a total of (60) items, It applied to a sample of the faculty members of Amran University. The sample consisted of (36) members, representing (33%) of the study population. They are (106) members.

The results of the study had showed that the training needs got a great degree of need for the faculty members at the university, finally the study recommended that training courses should be held in all fields.

**Key words:** training needs, teachers staff, quality and academic accreditation, Amran University.

## مقدمة

تعتبر الجامعات "مقل الفكر الإنساني في أرفع مستوياته ومصدر الاستثمار وتنمية الثروة البشرية، وبعث الحضارة العربية ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الخلقية والوطنية، وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الهيئات العربية والأجنبية"، (المجلس الأعلى للجامعات المصرية، 2007، 3) لذا فإن الاهتمام بالجامعات وتطويرها وتحسين أدائها وجودة مخرجاتها، أصبح أمراً في غاية الأهمية وذلك لسعي بها إلى تحقيق اعتراف سياسي ومجتمعي يمكن ترجمته إلى دعم مادي ومعنوي، وعتمد ذلك بشكل أساسي على أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم وتدريبهم، ومدى تمكنهم من القيم بأدوارهم في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وتعد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأساسية للعمالة المهرة، باعتبارها جزء لاغنى عنه للموارد البشرية كلها ولها تأثير على القدرة التنافسية الوطنية لمدى كبير، (Yan, 2007, 5) واصبحت الاحتياجات التدريبية عنصراً جزءاً أساسياً في برامج وخطط التنمية البشرية وأدبيات وبرامج الجودة والاعتماد الأكاديمي، لذلك صار إلزاماً على الجامعات رفع مستوى كوادرها من أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد احتياجاتهم التدريبية وتلبيتها، لتنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

حيث تعتبر الجودة والاعتماد الأكاديمي من أبرز التحديات التي تواجه الجامعات في وقتنا الحاضر ويرجع ذلك الى انخفاض المعايير الأكاديمية نتيجة التوسع الكبير في التعليم الجامعي، بالتزامن مع انخفاض حاد في التمويل الحكومي نتيجة الازمات المالية وعدم الاستقرار والضغوط الدولية نحو المحاسبية وزيادة التنافسية بين الجامعات والاتجاه نحو خصخصة الجامعات، مما دعا إلى ضرورة توفير الحد الأدنى من معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات لمواجهة هذه التحديات. (عبد المعطي والقشلان، 2009، 90). وقد حرصت اليمن على تحديث وتنويع البرامج الجامعية وتأهيل وتدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية لمواكبة هذا التحديث والتنوع، حيث قدمت الكثير من المبادرات، وأنجزت خطوات مهمة في مجال الإرتقاء بالتعليم وربطه بأهداف التنمية المستدامة، وعملت على "تنفيذ عملية مراجعة شاملة لتحديث البرامج، وتنويع المسارات الأكاديمية والمهنية، وافتتاح

وإنشاء جامعات جديدة ونوعية". (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2014، 72). كما سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتبني الجودة والاعتماد الأكاديمي، من خلال إقامة العديد من المؤتمرات والفعاليات، ابتداءً بالمؤتمر الأول لضمان جودة التعليم العالي بالعاصمة صنعاء في مارس 1997م، ومروراً بالمؤتمر الوطني الثاني للتعليم العالي في 2008م، والمؤتمر الوطني الثالث للتعليم العالي في أكتوبر 2009م، والتي ركزت في محاورها وتقاريرها وتوصياتها على ضرورة جودة التعليم، وشددت على ضرورة وضع معايير للاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، كما سعت بالتعاون مع الجامعات بإقامة العديد من البرامج التدريبية والدورات التأهيلية وورش العمل حول الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتحديدًا مجال التدريب وتقييم البرامج الأكاديمية. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2019). وقد صدرت العديد من القرارات في هذا الشأن، ومنها قانون الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية رقم 13 لسنة 2005م، وعلى ضوء هذا القرار شكلت الوزارة لجان لتقييم البرامج الأكاديمية في الجامعات الأهلية، (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2008، 2) كما صدر القرار الجمهوري (13) لسنة 2010م، بتأسيس وإنشاء مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، يتولى إدارة شؤون ضمان الجودة ونشر الوعي بثقافة الجودة والاعتماد، والعمل على مراقبة الجودة وتقييم الأداء والبرامج الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي، وتبادل الخبرات مع الهيئات الأكاديمية محلياً ودولياً. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009)

وعملت جامعة عمران على إنشاء وتشكيل مجلس للاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة خلال العام 2015م، هدفت من خلاله الإشراف على تطبيق معايير الجودة والأداء بالكليات والمراكز والوحدات التابعة لها، وإرساء مفاهيم الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعة، وتابعت ذلك بمجموعة من الاجراءات والخطوات العملية الهادفة، تمثلت إنشاء وحدات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بالكليات، وتقديم الدعم الفني والتقني لهذه الوحدات والعمل على التعريف بمعايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. (جامعة عمران، 2015).

## مشكلة الدراسة

يشير الوضع الراهن للتعليم الجامعي باليمن إلى الضعف في الأداء وسوء التنظيم وغياب الشفافية، وتوسع الفجوة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية، كما أن واقع الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات اليمنية لازال ضعيف، ولم يتم بعد تطوير آلية رسمية ومتكاملة لعمليات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، حيث يشير إلى أن ثقافة الوعي والالتزام بالجودة والاعتماد لازالت غائبة في كافة الجامعات باليمن. (محمد، 2016، 200)

وتصدر مجال التدريب والتأهيل الخطط الإستراتيجية لجامعة عمران، وخصصت موازنات مالية كبيرة للإستثمار في تنمية العاملين بالقطاعات الإدارية والأكاديمية، وركزت على الأستاذ الجامعي وتطوير مهاراته ومعارفه ورفع مستوى أدائه، (جامعة عمران، 2016، 104) لكن هذه الخطط بقيت حبيسة الأدرج فما قامت به الجامعة في مجال التدريب خلال الفترة من 2007م وحتى 2015م، لا يرتقي إلى مستوى طموح الجامعة وخططها، حيث لم يتجاوز عدد الدورات في الفترة السابقة الـ (26) دورة استفاد من خلالها فقط عدد (324) مشارك، منها عدد (19) دورة داخل الجامعة بمشاركة (263) مشارك، وعدد (7) دورات خارج الجامعة بإجمالي عدد مشاركين (61) مشاركاً، (جامعة عمران، 2016، 166) فيما بلغ عدد المشاركين من جامعة عمران في المؤتمرات المحلية والدولية (57) مشارك، منها عدد (19) مشارك في المؤتمرات المحلية وعدد (38) مشارك في مؤتمرات دولية، وهو ما يعكس الضعف في هذا المجال وخاصة إذا علمنا أن المشاركة بأبحاث علمية لم يتجاوز عدد (12) مشاركة في المؤتمرات المحلية، ويبقى العدد (0) للمشاركة بأبحاث علمية في المؤتمرات الدولية، أضف إلى ذلك ضعف المشاركات في الندوات العلمية وورش العمل والملتقيات، حيث شارك واحد فقط في الندوات العلمية، وعدد (4) مشاركين في ورش العمل، ومشارك واحد للملتقيات الخارجية خلال الفترة السابقة. (جامعة عمران، 2016، 164)

وبالإضافة إلى الضعف الحاصل في مجال التأهيل والتدريب بالجامعة، ويؤخذ على الدورات أن أغلبها ركزت على الجانب الإداري وأهملت الجانب الأكاديمي، كما استفاد منها عدد محدود من العاملين الإداريين، فيما لم يحصل الغالبية

العظمى من العاملين وخاصة الأكاديميين على دورة واحدة خلال الفترة السابقة وحتى الوقت الحالي، ويبقى الوضع كما هو بالنسبة للمشاركات في المؤتمرات والبحوث، إلا في النزر البسيط من المشاركات وهي في أغلبها مشاركات فردية لم تقدم الجامعة فيها شيء، كما أن الجامعة لم تقم بمؤتمر علمي واحد منذ تأسيسها إلى وقتنا الحاضر، فيما يبقى واقع تطبيق الجودة والاعتماد غائباً تماماً، وثقافة الوعي والالتزام بها في الحدود الدنيا كما هو الحال في كافة الجامعات اليمنية.

وعليه يمكن القول أن مشكلة الدراسة تنطلق من حقيقة جوهرية مفادها أن العديد من الجامعات اليمنية قد ضعف أدائها وفشلت في تحقيق أهدافها، مع بذلها الكثير من الجهد والوقت والمال بخصوص ذلك، دون الإنتباه لعضو هيئة التدريس وحاجاته التدريبية، ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، اللذين يعد لهما الأثر الإيجابي على تحسين الأداء من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، وتتضح حجم المشكلة على مستوى جامعة عمران، من خلال الشواهد السلبية في الواقع المعاش للجامعة المتمثل في تدني الأداء وضعف المخرجات وتردي الخدمات وإنخفاض الكفاءة والفعالية بالجامعة، وضعف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وتزايد حاجاته التدريبية، ومن جانب آخر المطالبة من قبل الوزارة ومجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة بضرورة الالتزام بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران تعزى لمتغيرات (الكلية، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية)؟

## أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع ذاته، وتحسين الأداء بالجامعات من خلال الاستفادة من تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من القيم بأدوارهم في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي،

المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات بطريقة تضمن التحسين المستمر لأداء الأعضاء لعملهم".

- **الاعتماد الأكاديمي:** يعرف بأنه "هو الإجازة أو الإقرار أو الموافقة على شيء من الأشياء، كأن يجاز فرد للتدريس أو الإقرار والموافقة لجهة أو مؤسسة تعليمية للقيام بنشاطات تعليمية بعد أن توافرت لها الشروط أو المعايير الواجب توافرها للقيام بمثل هذه المهام". (الشخبي وآخرون، 2012، 3)

- **يعرف الاعتماد الأكاديمي اجرائياً** بأنه " الاعتراف الذي تمنحه هيئة الاعتماد بالجامعة لعضو هيئة التدريس، عند استيفائه المعايير المعلنة والمعتمدة لعضوية هيئة التدريس، والتحسين المستمر لأنشطته الأكاديمية، وذلك وفقاً للضوابط المعلنة التي تنشرها الهيئة".

- **أعضاء هيئة التدريس:** الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون، الذين يعملون في مجال التدريس بالجامعات (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2008، 10).

**حدود الدراسة:** تقتصر الدراسة الحالية على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في مجالات (التدريس، البحث، الإدارة، التقنية، خدمات المجتمع، التقييم والتقويم) التي إتقنت عليها أغلب الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة، كما اقتصر على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران، وتتكون من أربع كليات هي: (كلية التربية والعلوم التطبيقية والآداب، وكلية التجارة وإدارة الأعمال، وكلية الطب والعلوم الصحية، وكلية الهندسة وتقنية المعلومات)، خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2020/2019م.

#### الدراسات السابقة

يمكن تصنيف الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة وترتيبها زمنياً من الأحدث للأقدم وذلك على النحو التالي:

1- **دراسة (الدعيس، والشويح، 2019)** هدفت الدراسة إلى التعرف على الممارسات الأكاديمية لأساتذة جامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (301) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، استخدمت الدراسة أداة (استبانة)

ومساعدة المعنيين بالجامعات اليمنية في وضع البرامج والخطط المستقبلية لتطويرها بما يساهم في إحداث التغيير المرغوب في الجامعة والمجتمع.

#### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، والكشف عن الفروق الإحصائية في تقديرات أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران تبعاً لمتغيرات (الكلية، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية)؟

#### مصطلحات الدراسة

وتتضمن الدراسة على المصطلحات الآتية:

- **الاحتياجات التدريبية:** تعرف بأنها "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته بجعله مناسباً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية". (الطعاني، 2002، 29)

- **تعرف الاحتياجات التدريبية اجرائياً** بأنها " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في عضو هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته (التدريسية، والإدارية، والتقنية، والبحثية، وخدمة المجتمع، والتقويمية) لجعله لائقاً لشغل وظيفة عضو هيئة التدريس وأداء مهامه وواجباته بكفاءة وفاعلية".

- **الجودة:** تعرف بأنها " مجموعة الأفكار والمبادئ التي تحكم عمل أفراد مؤسسة ما وتشمل هذه الأفكار مجموعة القيم والمعتقدات التي تشكل إطاراً لسلوكيات الأفراد وتصرفاتهم أثناء تأديتهم لعملهم وذلك في إطار مناخ عمل مفتوح يشعر فيه الفرد بحرية المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات بطريقة تضمن التحسين المستمر لأداء الأفراد لعملهم". (أبو النصر، 2015، 10)

- **تعرف الجودة اجرائياً** بأنها "مجموعة من الأفكار والمبادئ التي تحكم عمل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتشمل هذه الأفكار مجموعة من القيم والمعتقدات التي تشكل إطاراً لسلوكيات الأعضاء وتصرفاتهم أثناء تأديتهم لعملهم وذلك في إطار مناخ عمل مفتوح يشعر فيه العضو بحرية

وجود فروق دالة احصائياً يعزى لمتغير الخبرة لصالح الفئة (15-20) في كل المجالات عدى مجال الاتصال مع الطلبة، وعدم وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغيرات (النوع، والدرجة العلمية).

4- دراسة (البركي، 2019) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (44) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة من (53) فقرة وزعت على خمس مجالات (التدريسية، والبحثية، والتقنية، والقيادية، وخدمات المجتمع)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى حصول الاحتياجات التدريبية على درجة متوسطة في جميع مجالات الدراسة، وبينت وجود فروق دالة احصائياً يعزى لمتغير النوع لصالح الأنثى في جميع المجالات، وجود فروق دالة احصائياً يعزى لمتغير الخبرة لصالح الفئة (1-5) في كل المجالات.

5- دراسة ثام راجو وآخرون، Thammi. R & other, (2019) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الزراعية الهندية، واشتملت عينة الدراسة على (292) مشاركاً من أعضاء الهيئة الأكاديمية والاداريين والطلبة، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة من (58) فقرة، وزعت على ثلاثة محاور، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ذات الأولوية التي توفر المحتوى والتوجيه لتطوير البرامج التعليمية أثناء الخدمة، والحاجة إلى برامج تدريبية دورية أثناء الخدمة من أجل تحسين كفاءتها التعليمية، وكشفت الدراسة وجود اختلافات في التصورات بين المجموعات تجاه كفاءات التدريس.

6- دراسة (حرب، 2018) هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (75) عضواً، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة

مكونة من (35) فقرة وزعت على ست مجالات (الإعداد والتنظيم، وإمكانية التوافر مع الطلبة، ومهارات التدريس، والدافعية ومشاركة الطلبة، والتقويم، والبحث العلمي وخدمة المجتمع)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تدني الممارسات الأكاديمية لأساتذة الجامعة، جاء في المرتبة الأولى البحث العلمي وخدمة المجتمع بممارسة منتدبة، فيما جاء الإعداد والتنظيم في المرتبة الأخيرة بممارسة منتدبة جداً، وأظهرت الدراسة وجود فروق احصائية تعزى لمتغير (الدرجة العلمية) بين فئة الأستاذ، والأستاذ المشارك لصالح الأستاذ المشارك، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيري (الخبرة والكلية).

2- دراسة (جعان، 2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومعوقاتهما في جامعة عمران، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (50) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة من (89) فقرة وزعت على مجالين (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير أداء جامعة عمران، ومعوقاتهما تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة عمران)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى موافقة عالية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير أداء جامعة عمران.

3- دراسة (القهايلي، 2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ووضع برنامج تدريبي لتغطيتها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (260) عضواً من أعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات اليمنية، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة من (86) فقرة وزعت على سبع مجالات (استراتيجيات التدريس الفعال، والتقويم، واستخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، والاتصال مع الطلبة، وأنشطة البحث العلمي والممارسات الإدارية والقيادية، وخدمة المجتمع)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية حصلت على درجة عالية جداً من الأهمية في جميع مجالات الدراسة، وبينت



متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع، وسنوات الخدمة).

9- دراسة (برهوم، 2017) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (51) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة، وتكونت أداة الدراسة من (61) فقرة موزعة على خمس مجالات (الشخصية، والتدريس، والقيادة، والبحث، والتقنية)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى حصول الاحتياجات التدريبية على درجة عالية، وحصول المهارات الشخصية على المرتبة الأولى، تليها المهارات التالية بالترتيب (التدريسية، والقيادية، والبحثية، والتقنية)، وبينت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية).

10- دراسة (ربابعة، 2017) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، واشتملت عينة الدراسة على (620) عضواً من أعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات الأردنية الرسمية، واستخدمت أداة الدراسة استبانة مكونة من (72) فقرة، وزعت على ثمانية مجالات (التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقويم، والمجتمع المحلي)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى حصول الاحتياجات التدريبية على درجة عالية في مجال المجتمع المحلي، وحصلت باقي المجالات على درجة متوسطة في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

11- دراسة هوت وسميث (Hott & Smith, 2018) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لمسار جامعة إقليمية في جنوب الولايات المتحدة، واشتملت عينة الدراسة على (212) عضواً من أعضاء الهيئة الأكاديمية، استخدمت الدراسة

من (108) فقرة وزعت على خمس مجالات (الأنظمة والقوانين الجامعية، تخطيط وتنفيذ المحاضرات، وبرامج ومعينات التدريس والتقويم، والبحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، والتطوير والجودة)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى حصول الاحتياجات التدريبية على درجة عالية من الأهمية في جميع مجالات الدراسة، بينت وجود فروق دالة إحصائية يعزى لمتغير النوع لصالح الذكور في مجال الأنظمة والقوانين الجامعية، وعدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغيرات (الوظيفة، والمؤهل، والمقرر).

7- دراسة ابو بكر وآخرون (2018, other, & Abubakr. Y) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الأكاديميين في كلية طب الأسنان جامعة الجزيرة السودان واشتملت عينة الدراسة على (35) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة من (87) فقرة، وزعت على ثمان مجالات (التدريس، والكمبيوتر، والاتصالات، والبحث، والقيادة، والتعليم المهني الصحي والإداري، وتنمية المجتمع، ومهارات التعليم والتعلم)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود حاجة ملحة للاحتياجات التدريبية في جميع المجالات عدى مجالات (التدريس، والكمبيوتر، والاتصالات)، وتحددت أولوية الحاجات التدريبية حسب الترتيب (البحث، والقيادة، والتعليم المهني الصحي، والإداري، وتنمية المجتمع، ومهارات التعليم والتعلم).

8- دراسة راجاسكار، (201, Rajasekar) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على احتياجات التدريب لأعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق جودة التعليم البحري في ضوء ابتكارات جديدة في مؤسسات التعليم البحرية بالهند، واشتملت عينة الدراسة على (60) عضواً من أعضاء الهيئة الأكاديمية، استخدمت الدراسة أداة (استبانة) مكونة من أربع محاور (تحديد الأهداف، التدريب منظور العمل، مواصفات التخطيط، برمجة المود)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وأن توافر البرنامج التدريبي وخطط العمل المختلفة يجب أن يتم بموافقة من قبل عضو هيئة التدريس، وبينت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين

### أولاً: الاحتياجات التدريبية

يعرف الاحتياج لغة بأنه "الاقتار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب"، (الزبيدي، 1965، 25) والاحتياج هو "ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه"، (Mario, 1983, 637)، وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموعة التغيرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاياتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل"، (أسماعيل، 1985، 14)، وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما - لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء، (السكرانة، 2011، 147) وتعرف الاحتياجات التدريبية في ضوء الجودة بأنها "مجموعة من المؤشرات التي تكشف عن وجود ضعف أو نقص أو حاجة للتدريب في مجال من مجالات الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس، وهي بذلك تمثل الفجوة بين الأداء المطلوب من عضوة هيئة التدريس في ضوء الجودة وما هو عليه، أي أدائه وقدراته الحالية". (إلي، 2013، 15)

وتعتبر الاستجابة إلى الاحتياجات على أساس مجرد الإحساس والشعور وليس على أساس الاحتياجات الفعلية هي المشكلة الأولى التي تواجه المتخصصين في مجال التدريب والتطوير، (تريسي، 1990، 81) كما أن تبني المتدربين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبات التي قد تعترض عقدها، هذا فضلاً عن أن المتدربين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقاتهم المهنية، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به. (Dale, 1985, 21)

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية لأنها الأساس للعملية التدريبية، وتعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهها صحيحاً في تلك العمليات الفرعية، وفي غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت والمال.

أداة (استبانة) مكونة من (5) فقرة، وزعت على ثلاثة محاور (التدريس، البحث، الخدمة)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يفضلون التطوير المهني الخاص بالمحتوى الذي يتم تقديمه من خلال المؤتمرات المتعلقة بمجال دراستهم، والأقران الذين هم خبراء في مجالات التدريس واهتماماتهم البحثية، كم كشفت العوائق التي تحول دون الوصول إلى التطوير المهني والجودة وشملت (الوقت، والدعم النقدي، والمصالح المتنافسة لمركز التعليم والتعلم، والإهتمامات الفردية أعضاء هيئة التدريس)، كما بينت وجود فروق دالة احصائياً يعزى لمتغير النوع لصالح الإناث في مجال الخدمة.

### التعليق على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من جوانب عدة لكنها لم تتناولها من منظور الجودة والاعتماد، كما أن الدراسات التي تناولت الجودة والاعتماد لم تتطرق للاحتياجات التدريبية، فيما ركزت الدراسات الأجنبية على احتياجات التطوير المهني، ومستوى الكفاءة لأعضاء هيئة التدريس، فيما ركزت الدراسة الحالية على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وانتفتت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما انتفتت مع معظم الدراسات السابقة على بعض محاور ومجالات الدراسة، لكنها اختلفت عن معظم الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينتها، وقد استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في وضع الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة، ومناقشة النتائج وتفسيرها.

### الإطار النظري

يتناول الإطار النظري الاحتياجات التدريبية ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في الفكر الإداري المعاصر، وذلك على النحو التالي:

- مستوى الجماعات: وهنا تتعلق الحاجات بمجموعة من مديرين ومسؤولين أو مشرفين لهم حاجات تدريبية مشتركة.

- مستوى التنظيم: إن الأفراد والجماعات يعملون في تنظيم، ومن هنا فإن المنظمات قد تجمع الحاجات الفردية وحاجات الجماعات وتصمم برامج تدريبية وفق الموارد المتاحة للتوفيق بين حاجات الأفراد والجماعات من جهة، وحاجات التنظيم ككل من جهة أخرى.

كما تصنف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس إلى ثلاثة فئات: (عليوة، 2001، 8)

- الاحتياجات العادية المتكررة: وهي تلك الاحتياجات التقليدية التي تتصل بحاجة الأعضاء ومعاونيهم، والتي تتمثل في اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات الأساسية.

- الاحتياجات التي تتصل بالمشكلات: الناتجة عن العمل نتيجة نقص في المعارف والمهارات التي ينتج عنها نقص في الإنتاجية أو ضعف في مستوى الأداء.

- الاحتياجات التطويرية الابتكارية: وتتضمن إدخال عناصر جديد من المعارف والمهارات على عمل الأعضاء لتلبية حاجات المستقبل واستجابة للمتغيرات البيئية والتكنولوجية.

ولا يمكن لأي جهة تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتدرب، وإلا أصبح هدف البرنامج التدريبي ومحتواه لا يمس الحاجات الحقيقية له، مما يقلل إن لم يفقد قيمته، ولا يمكن للقائمين عليه التأكد فيما بعد من مدى تحقيق أهدافه، ويمكن لجهة واحدة أو أكثر من الجهات التالية الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية: (المركز القومي للدراسات القضائية، 3، 2016)

- المتدرب لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.

- الرئيس المباشر الذي يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية.

- اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التدريب الفنية.

- الخبير المتخصص والمستشار وهو الشخص الذي ينتمي إلى هيئة تدريبية أو استشارية مستقلة.

كما أن هناك العديد من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بموضوع التدريب لأعضاء هيئة التدريس أهمها: (البحراني، 2014، 37)

- كون التدريس الجامعي علماً له أصوله وقواعده ومهنة تتوفر فيها السمات الخاصة بالمهنة.

- التطور التكنولوجي وانعكاسه على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات.

- ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي لدى المجتمع.

- قناعات الأعضاء بأهمية تحقيق النمو المهني حتى يتمكنوا من أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية.

- تنوع المهام والمسؤولية لأعضاء هيئة التدريس إذ يناط بهم تحقيق أكبر قدر من الوظائف.

وتكون هناك حاجة تدريبية عندما يكون هناك نقص في المعرفة أو المهارة أو الاتجاه غير الملائمة وبشكل يعوق تحقيق المتطلبات الحالية لمهمة معينة أي إننا نقصد الاحتياجات التدريبية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى.

ونظراً لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليست عملاً سهلاً كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلاً، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية، والتي تتبع من احتياجاتهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص فيها، وقد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقاً لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين، وتبعا للهدف العام المراد تحقيقه.

ويمكن تقسيم مستويات الاحتياجات التدريبية على النحو التالي: (Jubr & Joseph, 1989, 30-31)

- مستوى الأفراد: وهذه هي نقطة البداية في عملية تحديد الاحتياجات، فكل موظف حاجات فريدة ترتبط بنوع وظيفته وطبيعتها، وخلفيته العلمية والثقافية، وخبراته العملية وشخصيته.



مما سبق يمكن تعريف الجودة بأنها " مجموعة الأفكار والمبادئ التي تحكم عمل عضو هيئة التدريس بالجامعة من القيم والمعتقدات التي تشكل إطاراً لسلوكيات العضو وتصرفاته أثناء تأديته لعمله وذلك في إطار مناخ عمل مفتوح يشعر فيه العضو بحرية المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات بطريقة تضمن التحسين المستمر".

لما كانت الجودة الشاملة عبارة عن نظام ووصف لثقافة وموقف الجامعة التي تجاهد وتكافح لتقديم أفضل المنتجات والخدمات للعملاء بهدف إشباع وتلبية احتياجاتهم، فهي تتطلب تحقيق الجودة في جميع نواحي الجامعة والقيام بالعمليات الإدارية والأكاديمية بصورة صحيحة، ولتحقيق النجاح في تطبيق الجودة الشاملة فإنه يتوجب على الجامعة أن تركز على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به في عملية التدريس والبحث وخدمة المجتمع، وتعد العلاقة بين الجودة والاعتماد الأكاديمي علاقة ضمنية من حيث كون ضبط الجودة شرط أساسي للحصول على الاعتماد واستيفاء الجامعة لمعايير الجودة.

#### الاعتماد الأكاديمي

الاعتماد هو الاعتراف بأن لدى المؤسسة المعايير المطلوبة لخريجها للحصول على القبول في مؤسسات مرموقة أخرى للتعليم العالي أو لتحقيق أوراق اعتماد للممارسة المهنية، الهدف من الاعتماد هو ضمان أن التعليم الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يلبي مستويات مقبولة من الجودة، تتطوي عملية الاعتماد على كونها وسيلة يستخدمها الأقران لأغراض المراجعة وكذلك تنظيم مهني ذاتي، وتهدف العملية إلى التعزيز والحفاظ على جودة وسلامة الخدمات والمخرجات بالجامعة، وتؤكد أنها جديرة بثقة الجمهور، ووفق ما تنص عليه العملية وما تشترطه أثناء التنفيذ، فإن الدراسة الذاتية هي عملية داخلية بشكل عام تقدم لنا فرصة قيمة لتحليل طرق القيام بشؤوننا، وما هي أوجه التحسين عند الضرورة، والسبل التي نتبعها في تنفيذ شؤوننا ومهامنا. (جامعة قطر، 2019)

ويعرف الاعتماد بأنه "الاعتراف بأن مؤسسة تحافظ على معايير مطلوبة للمتخرجين منها لقبولهم في مؤسسات ذات سمعة في التعليم العالي أو لإنجاز أوراق اعتمادهم في الممارسة المهنية، وغاية الاعتماد هي ضمان أن التعليم الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يلبي مستويات مقبولة من

الإدارة العليا (المحلية أو المركزية) وذلك بحكم إشرافها العام على المتدرب، ووجود التقارير الدورية لديها عنه طول فترة عمله في موقعه التابع لها.

- مراكز التدريب المختصة وهي التي تعتبر بمثابة بيوت الخبرة المتخصصة.

#### ثانياً: معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي

##### مفهوم الجودة

يعد مفهوم الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات من المفاهيم التي تستند فلسفته على مجموعة من الأفكار والمبادئ، ولابد للجامعات التي تشد تحقيق التميز في الأداء وتحقيق رضا المستفيدين أو ما يفوق توقعاتهم أن تتبنى تلك المبادئ، ويمثل تطبيق الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات في الوقت الحاضر أهم عوامل النجاح، والسبب في ذلك أن تبني مبادئ الجودة والاعتماد الأكاديمي يؤدي إلى التحسين المستمر وإلي جودة الخدمات وتوفيرها من خلال التجديد والابتكار والانتشار، (عبد الرؤوف، 2014، 24) ويرى أن الجودة الشاملة هي "مدخل أو طريقة لأداء العمل وتسعى إلى زيادة قدرة المنظمات على المنافسة من خلال التحسين المستمر تشير لجودة البضائع والخدمات، والعمليات، والأشخاص القائمين عليها وبيئات عملها". (حمود والشيخ، 2010، 25)

كما عرّفت الجودة بأنها عبارة عن "الملاءمة للاستخدام" (Quality is Fitness For use)، (Juran & Gryna, 1988، 45) وذكر جونسون (Johnson) في تعريفه للجودة بأنها المقدرة على تحقيق رغبات المستهلك بالشكل الذي يتطابق مع توقعاته ويحقق رضاه التام عن السلعة أو الخدمة التي تقدم إليه. (Johnson & Winchel, 1989، 44)

وتعرف الجودة في التربية بأنها "مجموعة الخصائص والسمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية بما في ذلك كل أبعادها؛ عمليات مخرجات قريبة أو بعيدة، وتغذية راجعة، وكذا التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين وعلى قدر سلامة جوهر التربية وحالتها تتفاوت مستويات الجودة". (طعيمة وآخرون، 2006، 21).

الجودة"، (U.S.A. Department of Education, 2019) كما يعرف الاعتماد بأنه "شهادات رسمية تمنحها هيئة معترف بها، تؤكد أن البرنامج التعليمي أو المؤسسة التعليمية يستوفيان المعايير المطلوبة". (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، 2008، 320)

وهناك نوعان أساسيان من الاعتماد الأكاديمي، أحدهما يدعى "مؤسسي" والآخر يشار إليه باسم "التخصصي" أو "برنامجي"، وينطبق الاعتماد المؤسسي عادة على المؤسسة بأكملها، حيث أن كل مكون من مكونات المؤسسة يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وإن لم يكن بالضرورة كلها في نفس المستوى من الجودة، وينطبق الاعتماد المتخصص عادة على تقييم البرامج والأقسام أو الكليات التي عادة ما تكون أجزاء من إجمالي المؤسسة، وقد تكون الوحدة المعتمدة بمستوى مثل الكلية داخل الجامعة أو صغيرة مثل المنهج في تخصص معين، وتقوم معظم الوكالات المتخصصة بالاعتماد بمراجعة وحدات داخل الجامعة التي تم اعتمادها من قبل واحدة من لجان الاعتماد الإقليمية، ومع ذلك، بعض وكالات الاعتماد المتخصصة تقوم باعتماد الكليات المهنية وغيرها من المؤسسات المتخصصة أو المهنية. (حافظ وعباس، 2015، 123). وتضع وكالات الاعتماد معايير التشغيل للمؤسسات والبرامج التعليمية أو المهنية، وتحدد مدى استيفاء تلك المعايير، وتعلن النتائج التي توصلت إليها للجمهور، وهذه الوكالات عبارة عن منظمات أو هيئات مثل مجلس اعتماد التعليم العالي بالجامعات الأمريكية (The council for higher education accreditation) الذي يقوم بالاعتراف بمؤسسات الاعتماد العاملة في التعليم العالي، ومجلس الاعتماد للهندسة والتكنولوجيا (آبت ABET) وهو منظمة غير حكومية تعتمد برامج التعليم ما بعد الثانوي في "العلوم التطبيقية، والحوسبة، والهندسة، والتكنولوجيا"، (Accreditation Board for Engineering and Technology, 2019) وهيئة ضمان جودة التعليم في المملكة المتحدة (Quality Assurance Agency) وهي هيئة أسندت إليها مسؤولية الاعتماد الأكاديمي وتهدف إلى تعزيز ثقة الجمهور في مؤسسات التعليم العالي وجودتها، (الهاللي والسيد، 2009، 342) والهيئة الألمانية للاعتماد الأكاديمي (The Accreditation Agency in Health)

(AHPGS) and Social Sciences) التي تعتبر من أبرز الهيئات العالمية في هذا المجال، هي منظمة ألمانية مستقلة تقوم بتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي منذ عام 1994م وتقوم بتطبيق الاعتماد الأكاديمي الدولي الخارجي منذ عام 2006م، وتعد من أنشط أعضاء الاتحاد الألماني الأوروبي للاعتماد الأكاديمي، وقد قدمت الاعتماد لأكثر من (550) برنامجا حول العالم ولها نشاط في عدة دول منها وسويسرا والنمسا، وليتوانيا، وهولندا، ورومانيا وبعض الدول العربية ومنها السعودية، (AHPGS, 2019) كما تعتبر هيئة الاعتماد بجامعة شنغهاي بالصين، والمشهورة بمعايير تصنيف شنغهاي للجامعات الدولية، من أشهر الهيئات الاعتماد العالمية، والتي يشير موقعها على أنها تركز على ست نقاط مجملها على أعضاء هيئة التدريس ومستوى أدائهم الأكاديمي. (Shanghai Jiao Tong University, 2019). وهناك العديد من المؤسسات والهيئات في العديد من الدول العربية والأجنبية المعنية بالاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، وتسعى للإرتقاء بالتعليم العالي وتحسين جودته، ومن ضمنها اليمن ممثلة في المجلس الأعلى للاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.

#### معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي

تناولت العديد من الهيئات معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، حيث حدد دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي المصرية، (13) معيارا تعد إطارا مرجعيا للممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي، موزعة ضمن (4) مجالات يؤديها الأستاذ، وهي "التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنمية المهنية" وتتضمن هذه المعايير (71) مؤشرا علي ضوئها يتم تحديد مدي جودة وكفاءة أساتذة الجامعات. (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2009، 129 - 132)

كما حدد دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، الصادر عن اتحاد الجامعات العربية عمان، (15) معياراً ضمن المحور الرابع: أعضاء هيئة التدريس، أشتمل على أربع مجالات هي "شروط ومعايير اختيار عضو هيئة التدريس، وخطط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأدوات التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس ونماذج كتابة تقارير التقويم، والاحصاءات عن أعضاء هيئة

للتنفيذ كما يلي: (مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، 2012، 22-25)

1- مناقشة الإطار المرجعي وإقراره والتعريف به: ويضم إجرائيين.

2- تلبية متطلبات مرحلة ضمان الجودة؛ وتمر بمستويين هما:

- المستوى الأول (البداية) ويضم (8) إجراءات.

- المستوى الثاني (تأسيس) ويضم (9) إجراءات.

3- تلبية متطلبات مرحلة الاعتماد الأكاديمي؛ وتمر بمستويين هما:

- المستوى الثالث (إنجاز) ويضم (8) إجراءات.

- المستوى الرابع (تميز) ويضم (9) إجراءات.

### منهج الدراسة وإجراءاتها

أتبعت الدراسة المنهجية والإجراءات الآتية:

#### 1- منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والذي يقوم بوصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى بقصد التبصر بهذه الظاهرة، (الضحوي، 2010، 8) لدراسة وتحليل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران باليمن، من خلال استبانة صممت لأخذ آراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

#### 2- مجتمع الدراسة وعينها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران والبالغ عددهم (106) عضو هيئة تدريس، (الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة عمران، 2018م) تم اختيار عينة بطريقة عشوائية بلغت (36) عضواً بنسبة (34%) من مجتمع الدراسة، أي أنها تمثل درجة مقبولة للدراسة، حيث أنها تجاوزت الحد الأدنى (10-20%) من المجتمع الأصلي للدراسة التي توصي بها المناهج العلمية. (Sekaran, 1992,421)

التدريس". (مجلس ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية، 2008، 45-46). وتناول دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية تحت المعيار الخامس "المصادر المالية والمادية والبشرية"، المعيار الفرعي الثالث؛ المصادر البشرية "الكوادر الأكاديمية والبحثية" وحدد (7) مؤشرات للمعيار يخص بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما حدد المعيار الأدلة والوثائق المطلوبة توافرها في الكوادر الأكاديمية والبحثية، اشتملت على (6) من الوثائق والملفات والاستبانات والسجلات والنماذج الخاصة بالكوادر الأكاديمية والبحثية. (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2015، 31)

كما تناول الدليل الإرشادي للتراخيص والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية معايير تراخيص مؤسسة التعليم العالي تحت مجال التنظيم الإداري والأكاديمي في البند الثاني "الهيئة التدريسية"، اشتملت على (7) معايير تحت كل منها مجموعة من المؤشرات التي تخص هيئة التدريس. (الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في التعليم العالي، 2018، 17-19). وتبقى معايير الجودة والاعتماد في اليمن في طور الإعداد، وما تم إنجازه منها هي وثيقة معايير اعتماد برامج الطب البشري في الجامعات اليمنية وفقاً لمعايير الاتحاد العالمي الفيدرالي للتعليم الطبي "WFMI" من خلال الورشة التي اقيمت في جامعة صنعاء وتم إقرارها في اجتماع المجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة بتاريخ 17 ديسمبر 2019 بصعاء.

#### مراحل الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

يمر الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة للجامعات كما جاء في أغلب الأدبيات التي تناولت الموضوع بخمس مراحل هي "مرحلة التهيئة، ومرحلة التقويم الأولى، ومرحلة التطوير، ومرحلة التقويم الذاتي، ومرحلة طلب الاعتماد"، وقد حدد مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة باليمن لتنفيذ الإطار المرجعي له، ثلاثة آليات

| جدول (1): يبين عينة الدراسة حسب النوع والدرجة العلمية |       |             |       |             |       |       |       |                                   |
|---|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------|-------|-----------------------------------|
| المجموع   |       | أستاذ مساعد |       | أستاذ مشارك |       | أستاذ |       | الدرجة                            |
| %   | العدد | %           | العدد | %           | العدد | %     | العدد | الكلية                            |
| 66 %  | 24    | 44.3 %      | 16    | 3.7 %       | 5     | 8.2 % | 3     | التربية والعلوم التطبيقية والآداب |
| 16.7 %  | 6     | 8.3 %       | 3     | 8.3 %       | 3     | —     | —     | التجارة وإدارة الأعمال            |

|                          |   |       |   |       |    |      |    |      |
|--------------------------|---|-------|---|-------|----|------|----|------|
| الهندسة وتقنية المعلومات | 1 | 2.7%  | - | -     | 2  | 5.5% | 3  | 8.3% |
| الطب والعلوم الصحية      | 1 | 2.7%  | - | -     | 2  | 5.5% | 3  | 8.3% |
| المجموع                  | 5 | 13.9% | 8 | 19.3% | 21 | 58%  | 36 | 100% |

يتبين من الجدول السابق توزيع العينة حسب الدرجة العلمية حيث بلغ عدد الأساتذ (5) بنسبة (13.9%) والأساتذ المشارك عدد (8) بنسبة (22.2%)، والأساتذ المساعد عدد (23) بنسبة (63.9%) الى حجم العينة، ومثلت حجم العينة من الاناث عدد (4) بنسبة (11%).

| جدول (2): يبين عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة |       |       |       |       |       |       |         |       |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|
| سنوات الخبرة                                 | 5-1   |       | 10-6  |       | 15-11 |       | المجموع |       |
|  | العدد | %     | العدد | %     | العدد | %     | العدد   | %     |
| التربية والعلوم التطبيقية والآداب            | 16    | 44.4% | 4     | 11.1% | 4     | 11.1% | 24      | 66.7% |
| التجارة وإدارة الأعمال                       | 4     | 11.1% | 2     | 5.5%  | -     | -     | 6       | 16.7% |
| الهندسة وتقنية المعلومات                     | 2     | 5.5%  | -     | -     | 1     | 2.7%  | 3       | 8.3%  |
| الطب والعلوم الصحية                          | 2     | 5.5%  | 1     | 2.7%  | -     | -     | 3       | 8.3%  |
| المجموع                                      | 24    | 66.5% | 7     | 19.3% | 5     | 13.9% | 36      | 100%  |

يتبين من الجدول السابق توزيع العينة حسب سنوات الخبرة حيث بلغ عدد أفراد العينة في الفئة (5-1) عدد (24) بنسبة (66.5%)، والفئة (10-6) عدد (7) بنسبة (19.3%) والفئة (15-11) عدد (5) بنسبة (13.9%) الى حجم العينة.

3- أداة الدراسة من أجل تحقيق أغراض الدراسة جرى تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وفقاً لهدف الدراسة الميدانية والإطار النظري للدراسة، وذلك بعد إطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة لموضوع الدراسة، وقد تم تكونت الأداة بصورتها النهائية من (60) فقرة موزعة على ست محاور، واستخلصت العبارات بحيث يحدد عليها

| جدول (3): يبين عدد عبارات محاور الاستبانة في صياغتها الأولية والنهائية |                  |                 |                    |       |     |       |                  |
|--|------------------|-----------------|--------------------|-------|-----|-------|------------------|
| م  | المحور           | صياغتها الأولية | التعديل في الفقرات |       |     |       | صياغتها النهائية |
|  |                  |                 | صياغة              | تقسيم | حذف | إضافة |                  |
| 1  | التدريس          | 12              | 2                  | 0     | 3   | 1     | 10               |
| 2  | الإدارة          | 12              | 0                  | 0     | 2   | 0     | 10               |
| 3  | التقنية          | 11              | 1                  | 0     | 2   | 1     | 10               |
| 4  | البحث            | 11              | 1                  | 0     | 1   | 0     | 10               |
| 5  | خدمات المجتمع    | 11              | 1                  | 1     | 1   | 0     | 10               |
| 6  | التقييم والتقويم | 12              | 0                  | 0     | 2   | 0     | 10               |
| المجموع الكلي للفقرات  |                  | 69              | 5                  | 1     | 11  | 2     | 60               |

النتائج في حال تكراره، (العساف، 1995، 429) وقد جرى التأكد من ثبات الأداة عن طريق احتسابه بواسطة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، من خلال استخدام برنامج spss، على مستوى الأداة والمحاو، وذلك كما يبينه الجدول التالي:

يتضح من خلال الجدول السابق عدد الفقرات قبل التحكيم (69) فقرة، وبعد التعديل والحذف والإضافة لبعض الفقرات أصبحت (60) فقرة. ب- ثبات الأداة: يشير ثبات الاستبانة إلى دقتها في القياس وعدم تناقضها مع نفسها، وإمكانية الحصول على نفس

| جدول رقم (4)<br>يبين قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاو الاستبانة |                  |             |                    |
|---|------------------|-------------|--------------------|
| م   | المحاو           | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
| 1   | التدريس          | 10          | .88                |
| 2   | الإدارة          | 10          | .92                |
| 3   | التقنية          | 10          | .91                |
| 4   | البحث            | 10          | .86                |
| 5   | خدمات المجتمع    | 10          | .91                |
| 6   | التقييم والتقويم | 10          | .92                |
| المعامل الكلي للأداة  |                  | 60          | .96                |

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة للمحاو والفقرات، واختبار (Independent Samples Test)، وتحليل التباين الأحادي (One-way-ANOVA) للكشف عن تباين الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة، واستخدمت طريقة الوزن النسبي للمقياس ذو الخمس درجات، على النحو التالي:

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معاملات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، لمحاو الاستبانة تراوحت بين (0.86-0.92)، وبلغت قيمة ألفا للمقياس باستخدام هذه الطريقة (96%)، مما يدل على أن الأداة على درجة مقبولة من الثبات.

4- المعالجات الإحصائية: وبعد الإنتهاء من عملية جمع الاستبانات، تم ترميز البيانات وإدخالها ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج (spss)، فقد حسبت

| درجة وجودها       | ضعيفة جدا | ضعيفة     | متوسطة    | كبيرة     | كبيرة جدا |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| الاوزان الترجيحية | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         |
| الوزن النسبي      | 1-1.79    | 1.80-2.59 | 2.60-3.39 | 3.40-4.19 | 4.20-5    |

وللاجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات كما هو مبين في الجداول التالية:

1- عرض النتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى جميع المحاو.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالاجابة على السؤال الأول:

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم؟

جدول رقم (5): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى جميع المحاور

| الرقم                     | الرتبة | الفقرات          | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---------------------------|--------|------------------|---------|-------------------|--------|
| 1                         | 1      | التدريس          | 4.10    | 0.560             | كبيرة  |
| 2                         | 5      | الإدارة          | 4.01    | 0.627             | كبيرة  |
| 3                         | 4      | التقنية          | 4.04    | 0.588             | كبيرة  |
| 4                         | 3      | البحث            | 4.09    | 0.540             | كبيرة  |
| 5                         | 6      | خدمات المجتمع    | 3.95    | 0.621             | كبيرة  |
| 6                         | 2      | التقييم والتقييم | 4.09    | 0.621             | كبيرة  |
| المجموع على مستوى المحاور |        |                  | 4.05    | 0.593             | كبيرة  |

يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران بحاجة تدريبية بدرجة كبيرة مما يتطلب مزيداً من التدريب في كافة المحاور خصوصاً في مجال التدريس والتقييم والتقييم، حتى يتمكنوا من القيام بأدوارهم ومهامهم لتلبية لمتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة عمران والجامعات اليمنية.

2- عرض النتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى المحور الأول (التدريس).

يتضح من الجدول السابق حصول الاستبانة على درجة احتياج كبيرة في جميع المحاور بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.593)، حصل محور التدريس على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.560) درجة احتياج كبيرة، يأتي في المرتبة الثانية محور التقييم والتقييم بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.627) درجة احتياج كبيرة، فيما حصل محور خدمات المجتمع على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.621) درجة احتياج كبيرة، وهذا مؤشر

جدول رقم (6): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور الأول (التدريس)

| الرقم | الرتبة | الفقرات   | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة |
|-------|--------|---|---------|-------------------|--------|
| 1     | 9      | استراتيجيات التدريس الحديثة                             | 4.02    | 0.654             | كبيرة  |
| 2     | 10     | التوجيه والإرشاد الطلابي                                | 3.91    | 0.732             | كبيرة  |
| 3     | 7      | صياغة الأهداف التعليمية للمسابقات التدريسية             | 4.05    | 0.753             | كبيرة  |
| 4     | 3      | تصميم المحتوى التدريسي                                  | 4.19    | 0.821             | كبيرة  |
| 5     | 4      | تصميم الحقائق التعليمية                                 | 4.16    | 0.845             | كبيرة  |
| 6     | 1      | تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة                  | 4.22    | 0.796             | كبيرة  |
| 7     | 2      | توصيف المقررات طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي | 4.19    | 0.786             | كبيرة  |
| 8     | 5      | التمكن من العروض التعليمية التفاعلية                    | 4.08    | 0.731             | كبيرة  |
| 9     | 8      | استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس                  | 4.05    | 0.892             | كبيرة  |
| 10    | 6      | الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي           | 4.08    | 0.937             | كبيرة  |



مجور التدريس بشكل عام وفي مضمون الفقرات السابقة بشكل خاص وذلك لرفع قدرتهم التدريسية للوفاء بمتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

3- عرض النتائج المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى المحور الثاني (الإدارة).

يتضح من الجدول السابق حصول الفقرة رقم (6) "تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.796) بدرجة إحتياج كبيرة، وحصلت الفقرة رقم (2) "التوجيه والإرشاد الطلابي" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.732) بدرجة إحتياج كبيرة، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تدريب فاعل في

| جدول رقم (7): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني (الإدارة) |        |                             |         |                   |        |
|--|--------|-----------------------------|---------|-------------------|--------|
| الرقم  | الرتبة | الفقرات                     | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة |
| 1  | 4      | إعداد الخطط الاستراتيجية    | 4.11    | 0.784             | كبيرة  |
| 2  | 2      | حل المشكلات واتخاذ القرارات | 4.14    | 0.761             | كبيرة  |
| 3  | 7      | إدارة الأقسام العلمية       | 4.03    | 0.774             | كبيرة  |
| 4  | 3      | إدارة الحوار والنقاش        | 4.14    | 0.866             | كبيرة  |
| 5  | 5      | إدارة الوقت                 | 4.08    | 0.906             | كبيرة  |
| 6  | 1      | إدارة الاجتماعات            | 4.17    | 0.774             | كبيرة  |
| 7  | 6      | إدارة وبناء فرق العمل       | 4.08    | 0.840             | كبيرة  |
| 8  | 8      | إدارة الصراعات              | 3.94    | 0.753             | كبيرة  |
| 9  | 9      | إدارة الالتزامات            | 3.80    | 0.749             | كبيرة  |
| 10   | 10     | السلوك التنظيمي وضغوط العمل | 3.69    | 0.821             | كبيرة  |

الفقرات السابقة بشكل خاص، على نقص مشاركة أعضاء هيئة التدريس، والحاجة لرفع مستوى تدريبهم ومشاركتهم في العملية الإدارية.

4- عرض النتائج المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى المحور الثالث (التقنية).

يتضح من الجدول السابق حصول الفقرة رقم (6) " إدارة الاجتماعات" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.774) بدرجة إحتياج كبيرة، وحصلت الفقرة رقم (10) "السلوك التنظيمي وضغوط العمل" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.821) بدرجة إحتياج كبيرة، ويعود السبب في ارتفاع الحاجة التدريبية في محور الإدارة بشكل عام وفي مضمون

| جدول رقم (8): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثالث (التقنية) |        |  |         |                   |        |
|--|--------|--|---------|-------------------|--------|
| الرقم  | الرتبة | الفقرات                                    | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة |
| 1  | 6      | تصميم المواقع والصفحات الإلكترونية         | 4.08    | 0.806             | كبيرة  |
| 2  | 5      | تصميم المنتديات العلمية والمشاركة فيها     | 4.11    | 0.785             | كبيرة  |
| 3  | 7      | استخدام الانترنت للحصول على بيانات تعليمية | 4.05    | 0.860             | كبيرة  |
| 4  | 9      | استخدام برامج معالجة الصور الرقمية         | 3.83    | 0.696             | كبيرة  |
| 5  | 3      | استخدام الفصول الافتراضية الذكية           | 4.14    | 0.761             | كبيرة  |

|            |       |      |   |    |    |
|------------|-------|------|---|----|----|
| كبيره      | 0.810 | 4.17 | تصميم المقررات التدريسية الإلكترونية                      | 4  | 6  |
| كبيره      | 0.908 | 3.56 | استخدام الكمبيوتر في الأرشفة                              | 10 | 7  |
| كبيره جداً | 0.741 | 4.28 | استخدام التقنيات الحديثة (الداتا شو - السبورات التفاعلية) | 1  | 8  |
| كبيره      | 0.754 | 4.05 | استخدام برنامج البوربوينت                                 | 8  | 9  |
| كبيره      | 0.749 | 4.19 | استخدام البرامج الاحصائية                                 | 2  | 10 |

عام وفي مضمون الفقرات السابقة بشكل خاص وذلك لأن مستوى التدريب مازال متدنياً في الوفاء بمتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

5- عرض النتائج المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى المحور الرابع (البحث).

يتضح من الجدول السابق حصول الفقرة رقم (8) " استخدام التقنيات الحديثة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.741) بدرجة إحتياج كبيرة جداً، وحصلت الفقرة رقم (7) "استخدام الكمبيوتر في الأرشفة" على المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.908) بدرجة إحتياج كبيرة، وهو مؤشر على حاجة أعضاء هيئة التدريس لتحقيق مضمون التقنية بشكل

| جدول رقم (9): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور الرابع (البحث) |        |  |         |                   |            |
|--|--------|--|---------|-------------------|------------|
| الرقم  | الرتبة | الفقرات                                | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة     |
| 1  | 4      | اخلاقيات البحث العلمي                  | 4.11    | 0.820             | كبيره      |
| 2  | 2      | مهارات البحث العلمي                    | 4.28    | 0.659             | كبيره جداً |
| 3  | 1      | المشاركة في المجالات العلمية المتخصصة  | 4.31    | 0.668             | كبيره جداً |
| 4  | 5      | المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية | 4.11    | 0.708             | كبيره      |
| 5  | 3      | المساهمة في البحوث والدراسات المشتركة  | 4.17    | 0.736             | كبيره      |
| 6  | 7      | استخدام المكتبات والمصادر الرقمية      | 4.06    | 0.790             | كبيره      |
| 7  | 6      | استخدام الترجمة العلمية                | 4.08    | 0.806             | كبيره      |
| 8  | 8      | بناء وإدارة الفرق البحثية              | 4.03    | 0.909             | كبيره      |
| 9  | 9      | الإشراف العلمي على الطلبة              | 3.92    | 0.874             | كبيره      |
| 10   | 10     | إقامة السمينارات العلمية               | 3.86    | 1.02              | كبيره      |

مضمون الفقرات السابقة بشكل خاص وذلك لرفع قدرتهم البحثية والمعرفية للوفاء بمتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

عرض النتائج المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى المحور الخامس (خدمة المجتمع).

يتضح من الجدول السابق حصول الفقرة رقم (3) " المشاركة في المجالات العلمية المتخصصة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.668) وبدرجة إحتياج كبيرة جداً، وحصلت الفقرة رقم (10) "إقامة السمينارات العلمية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.02)، بدرجة إحتياج كبيرة، وهذا يدل على الحاجة إلى التدريب في محور البحث بشكل عام وفي

| جدول رقم (10): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور الخامس (خدمة المجتمع) |        |   |         |                   |        |
|--|--------|---|---------|-------------------|--------|
| الرقم  | الرتبة | الفقرات   | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة |
| 1  | 6      | وضع الخطط والسياسات وربطها بتنمية المجتمع وتطويره | 4.00    | 0.894             | كبيره  |

|    |    |   |      |       |        |
|----|----|---|------|-------|--------|
| 2  | 8  | تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع            | 3.92 | 0.874 | كبيرة  |
| 3  | 4  | إعداد البحوث العلمية المهمة بقضايا المجتمع والتنمية | 4.05 | 0.714 | كبيرة  |
| 4  | 7  | الحوار والنقد البناء                                | 3.97 | 0.696 | كبيرة  |
| 5  | 5  | الاتصال والتواصل                                    | 4.05 | 0.892 | كبيرة  |
| 6  | 1  | إعداد المشروعات المجتمعية التنموية                  | 4.11 | 0.820 | كبيرة  |
| 7  | 2  | المشاركة في اللجان الخدمية                          | 4.11 | 0.784 | كبيرة  |
| 8  | 10 | رعاية الموهوبين والمتفوقين                          | 3.42 | 0.732 | متوسطة |
| 9  | 3  | حل المشكلات والقضايا المجتمعية                      | 4.11 | 0.784 | كبيرة  |
| 10 | 9  | المشاركة في عمليات التغيير الاجتماعي                | 3.78 | 0.831 | كبيرة  |

مع المجتمع المحلي بمؤسساته المدنية بحاجة إلى تدريب مختلف عن باقي المجالات، لمواكبة الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعة والجامعات اليمنية.

6- عرض النتائج المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على مستوى المحور السادس (التقييم والتقييم).

يتضح من الجدول السابق حصول الفقرة رقم (6) " إعداد المشروعات المجتمعية التنموية" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.820) وبدرجة احتياج كبيرة، وحصلت الفقرة رقم (8) "رعاية الموهوبين والمتفوقين" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.732) بدرجة احتياج متوسطة، حيث أن العلاقة

جدول رقم (11): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور السادس (التقييم والتقييم)

| الرقم | الرتبة | الفقرات   | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة     |
|-------|--------|---|---------|-------------------|------------|
| 1     | 10     | تصميم الاختيارات المتعددة لقياس مستوى الطلبة    | 3.89    | 0.887             | كبيرة      |
| 2     | 9      | استخدام استراتيجيات التقييم في توصيف المقررات   | 3.92    | 0.967             | كبيرة      |
| 3     | 4      | تحليل نتائج الاختيارات ودورها في تطوير المقررات | 4.14    | 0.761             | كبيرة      |
| 4     | 7      | تقييم خطط العمل بالقسم                          | 4.08    | 0.874             | كبيرة      |
| 5     | 8      | تقييم خطط العمل بالكلية                         | 4.03    | 0.626             | كبيرة      |
| 6     | 5      | كيفية كتابة التقارير                            | 4.11    | 0.784             | كبيرة      |
| 7     | 2      | تقييم الخطط البحثية ومناقشتها                   | 4.22    | 0.680             | كبيرة جداً |
| 8     | 3      | تقييم الرسائل العلمية ومناقشتها                 | 4.14    | 0.761             | كبيرة      |
| 9     | 1      | الإلمام بمعايير الاعتماد الأكاديمي بالجامعات    | 4.25    | 0.691             | كبيرة جداً |
| 10    | 6      | الإلمام بمعايير الجودة بالجامعات                | 4.11    | 0.622             | كبيرة      |

وذلك لرفع قدرتهم ومهاراتهم التقييمية والتقويمية للوفاء بمتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

#### ثانياً: النتائج المتعلقة بالاجابة على السؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران تعزى لمتغيرات (الكلية، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية)؟

يتضح من الجدول السابق حصول الفقرة رقم (9) " الإلمام بمعايير الاعتماد الأكاديمي بالجامعات" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.622) وبدرجة احتياج كبيرة جداً، وحصلت الفقرة رقم (1) " تصميم الاختيارات المتعددة لقياس مستوى الطلبة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.887) بدرجة احتياج كبيرة، وهذا يدل على الحاجة إلى التدريب في محور التقييم والتقويم بشكل عام وفي مضمون الفقرات السابقة بشكل خاص

وللإجابة عليه والتأكد من صحة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حسب المتغيرات تم استخدام تحليل التباين الأحادي (won way-ANOVA) 1- النتائج المتعلقة بمتغير الدرجة العلمية: حسب متغيرات (الدرجة، الكلية، الخبرة)، وكانت النتائج على النحو التالي:

| جدول رقم (12): يبين تحليل التباين الأحادي (won way-ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد العينة، حسب متغير الدرجة العلمية |                |                |             |                |          |               |
|--|----------------|----------------|-------------|----------------|----------|---------------|
| المحور   | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
| المحور الأول: التدريس  | بين المجموعات  | 419.           | 2           | 210.           | 655.     | 526.          |
|  | داخل المجموعات | 10.561         | 33          | 320.           |          |               |
|  | الكلية         | 10.980         | 35          |                |          |               |
| المحور الثاني: الإدارة   | بين المجموعات  | 372.           | 2           | 186.           | 458.     | 637.          |
|  | داخل المجموعات | 13.405         | 33          | 406.           |          |               |
|  | الكلية         | 13.776         | 35          |                |          |               |
| المحور الثالث: التقنية   | بين المجموعات  | 416.           | 2           | 208.           | 585.     | 563.          |
|  | داخل المجموعات | 11.714         | 33          | 355.           |          |               |
|  | الكلية         | 12.130         | 35          |                |          |               |
| المحور الرابع: البحث   | بين المجموعات  | 048.           | 2           | 024.           | 077.     | 926.          |
|  | داخل المجموعات | 10.160         | 33          | 308.           |          |               |
|  | الكلية         | 10.208         | 35          |                |          |               |
| المحور الخامس: خدمة المجتمع  | بين المجموعات  | 260.           | 2           | 130.           | 346.     | 710.          |
|  | داخل المجموعات | 12.429         | 33          | 377.           |          |               |
|  | الكلية         | 12.690         | 35          |                |          |               |
| المحور السادس: التقييم والتقييم  | بين المجموعات  | 585.           | 2           | 292.           | 747.     | 482.          |
|  | داخل المجموعات | 12.914         | 33          | 391.           |          |               |
|  | الكلية         | 13.499         | 35          |                |          |               |

\* عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الدرجة العلمية على كافة المحاور عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث تراوحت قيمة "ف" بين (0.077 - 0.747) ومستوى دلالة (0.482 - 0.926) وهي غير دالة إحصائياً أي لا توجد أي فروق ظاهرية لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد)، وتفسير ذلك تساوي الحاجات التدريبية لدا أعضاء هيئة التدريس بخلاف درجاتهم العلمية.

#### 1- النتائج المتعلقة بمتغير الكلية:

| جدول رقم (13): يبين تحليل التباين الأحادي (won way-ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد العينة، حسب متغير الكلية |                |                |             |                |          |               |
|--|----------------|----------------|-------------|----------------|----------|---------------|
| المحور   | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
| المحور الأول: التدريس  | بين المجموعات  | 573.           | 3           | 191.           | 588.     | 628.          |
|  | داخل المجموعات | 10.407         | 32          | 325.           |          |               |
|  | الكلية         | 10.980         | 35          |                |          |               |
| المحور الثاني: الإدارة   | بين المجموعات  | 633.           | 3           | 211.           | 514.     | 675.          |
|  | داخل المجموعات | 13.143         | 32          | 411.           |          |               |
|  | الكلية         | 13.776         | 35          |                |          |               |

|                                 |                |        |    |      |      |      |          |
|---------------------------------|----------------|--------|----|------|------|------|----------|
| المحور الثالث: التقنية          | بين المجموعات  | 1.218  | 3  | .406 | 1.19 | .329 | غير دالة |
|                                 | داخل المجموعات | 10.912 | 32 | .341 |      |      |          |
|                                 | الكلية         | 12.130 | 35 |      |      |      |          |
| المحور الرابع: البحث            | بين المجموعات  | .033   | 3  | .011 | .034 | .991 | غير دالة |
|                                 | داخل المجموعات | 10.175 | 32 | .318 |      |      |          |
|                                 | الكلية         | 10.208 | 35 |      |      |      |          |
| المحور الخامس: خدمة المجتمع     | بين المجموعات  | .248   | 3  | .083 | .213 | .887 | غير دالة |
|                                 | داخل المجموعات | 12.441 | 32 | .389 |      |      |          |
|                                 | الكلية         | 12.690 | 35 |      |      |      |          |
| المحور السادس: التقييم والتقييم | بين المجموعات  | 1.204  | 3  | .401 | 1.04 | .386 | غير دالة |
|                                 | داخل المجموعات | 12.295 | 32 | .384 |      |      |          |
|                                 | الكلية         | 13.499 | 35 |      |      |      |          |

\* عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

والآداب- التجارة وإدارة الأعمال- الهندسة- الطب) وتفسير ذلك تساوي الحاجات التدريبية لدا أعضاء هيئة التدريس على ختلاف كلياتهم داخل الجامعة.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية على كافة المحاور عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

حيث تراوحت قيمة "ف" بين ( 0.034-1.190) ومستوى دلالة (0.329- 0.991) وهي غير دالة إحصائياً أي لا توجد أي فروق ظاهرية لمتغير الكلية (التربية والعلوم التطبيقية

## 2- النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة

| جدول رقم (14): يبين تحليل التباين الأحادي (won way-ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد العينة، حسب متغير سنوات الخبرة |                |                |             |                |          |               |          |
|--|----------------|----------------|-------------|----------------|----------|---------------|----------|
| المحور   | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة | الدلالة  |
| المحور الأول: التدريس  | بين المجموعات  | .529           | 2           | .264           | .835     | .443          | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | 10.451         | 33          | .317           |          |               |          |
|  | الكلية         | 10.980         | 35          |                |          |               |          |
| المحور الثاني: الإدارة   | بين المجموعات  | .327           | 2           | .163           | .401     | .673          | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | 13.450         | 33          | .408           |          |               |          |
|  | الكلية         | 13.776         | 35          |                |          |               |          |
| المحور الثالث: التقنية   | بين المجموعات  | .142           | 2           | .071           | .195     | .824          | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | 11.988         | 33          | .363           |          |               |          |
|  | الكلية         | 12.130         | 35          |                |          |               |          |
| المحور الرابع: البحث   | بين المجموعات  | .896           | 2           | .448           | 1.58     | .220          | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | 9.311          | 33          | .282           |          |               |          |
|  | الكلية         | 10.208         | 35          |                |          |               |          |
| المحور الخامس: خدمة المجتمع  | بين المجموعات  | 1.982          | 2           | .991           | 3.05     | .061          | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | 10.708         | 33          | .324           |          |               |          |
|  | الكلية         | 12.690         | 35          |                |          |               |          |

|  |                |        |    |      |      |      |          |
|--|----------------|--------|----|------|------|------|----------|
| المحور السادس: التقييم والتقويم          | بين المجموعات  | 1.539  | 2  | .770 | 2.12 | .136 | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | 11.960 | 33 | .362 |      |      |          |
|  | الكلية         | 13.499 | 35 |      |      |      |          |
| * عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) |                |        |    |      |      |      |          |

### ملخص النتائج

- 1- كشفت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران جاءت بدرجة كبيرة في كافة محاور الدراسة حسب الترتيب (التدريسية، التقييم والتقييم، البحثية، التقنية، الإدارية، خدمة المجتمع).
  - 2- أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10)، وهذا يدل على الحاجة الكبير لد أعضاء هيئة التدريس وحرصهم على تحسين الأداء في التدريس ورفع جودة المخرجات في الجامعة.
  - 3- كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغيرات الدراسة وهذا يدل على أن الاحتياجات التدريبية تمثل احتياج بدرجة واحدة لجميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- التوصيات:** على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:
- وضع برامج وخطط تدريبية تغطي كافة الاحتياجات التدريبية وتشمل جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
  - ضرورة تنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كافة مجالات الدراسة وخاصة مجال التدريس.
  - ضرورة البدء في تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعة وأن تكون الحاجات التدريبية ضمن معيار التقييم في الجامعة.
- المقترحات:** على ضوء نتائج وتوصيات الدراسة يقترح الباحث القيام بما يلي:
- دراسات لوضع برامج وخطط تدريبية تغطي كافة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.
  - دراسة لتقييم الأداء المؤسسي بالجامعات اليمنية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة على كافة المحاور عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث تراوحت قيمة "ف" بين (0.40 - 3.05) ومستوى دلالة (0.061 - 0.824) وهي غير دالة إحصائياً أي لا توجد أي فروق ظاهرية لمتغير الخبرة (من 1-5، من 6-10، من 11-15)، وتفسير ذلك تساوي الحاجات التدريبية لد أعضاء هيئة التدريس على اختلاف خبراتهم، وهو دليل على ضعف البرامج التدريبية في الجامعة خلال السنوات الماضية.

### مناقشة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة القهالي (2019) ودراسة حرب (2018) ودراسة برهوم (2017)، ودراسة ثام راجوا وأخرون (2019)، ودراسة راجاسكار (2018)، في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وحصولها على درجة كبيرة من الاحتياج، ومع دراسة برهوم (2017) في عدم وجود فروق إحصائية تعبا لمتغيرات (سنوات الخبرة، الدرجة العلمية)، وتتفق مع دراسة القهالي (2019) ودراسة حرب (2018) في عدم وجود فروق إحصائية تعبا لمتغير (الدرجة العلمية)، ودراسة الدعيس والشويع (2019)، ودراسة راجاسكار (2018) في عدم وجود فروق إحصائية تعبا لمتغير (سنوات الخبرة)، كما اتفقت مع دراسة الدعيس والشويع (2019) في عدم وجود فروق إحصائية تعبا لمتغير (الكلية) كما اختلفت مع دراسة البريكي (2019) في حصول الاحتياجات التدريبية على درجة متوسطة من الاحتياج، ودراسة ربابعة (2017) التي توصلت الى درجة عالية في مجال المجتمع المحلي فيما حصل باقي المجالات على درجة متوسطة، ومع دراسة أبو بكر وأخرون (2018) التي توصلت الى درجة غير مهمة في مجال التدريس، واختلفت مع دراسة الدعيس والشويع (2019) في وجود فروق دالة إحصائياً تعبا لمتغير (الدرجة العلمية)، كما اختلفت مع دراسة البريكي (2019) التي بينت وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).



## المراجع

### المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت، (2015م)، إدارة الجودة الشاملة "استراتيجية كايزن اليابانية في تطوير المنظمات"، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة عمران، (2018م)، كشف الراتب لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم لشهر يناير 2018م، عمران: الإدارة العامة للموارد البشرية.
- البحراني، ماهر، (2014م)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب جامعة نزوي، سلطنة عمان.
- البركي، أحمد محمد، (2019م)، الاحتياجات التدريبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنيغازي، مجلة كلية الآداب مصراته، المجلد (1)، العدد (2)، ص ص 69-93.
- الدعيس، محمد ناجي، والشويح، نبيلة علي، (2019م)، الممارسات الأكاديمية لأساتذة جامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (23)، المجلد (6)، ص ص 6-37.
- الزبيدي، محب الدين الواسطي، (1965م)، شرح القاموس المسمى تاج العروس (من جواهر القاموس)، (الجزء الأول) القاهرة: دار الفكر العربي.
- السكارنة، بلال خلف، (2011م)، تحليل الاحتياجات التدريبية، بيروت: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الشخبي، علي وآخرون، (2012م)، معجم مصطلحات الحكامة التربوية، الرباط: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- الطعاني، حسن أحمد، (2002)، التدريب: مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العساف، صالح حمد، (1995م)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: مكتبة العبيكان.
- القهالي، مطيع علي، (2019م)، برنامج مقترح لتغطية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات
- اليمنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السودان.
- المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، (2014م)، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحل وأنواعه للعام 2012-2013، صنعاء: مطابع الكتاب المدرسي.
- المجلس الأعلى للجامعات المصرية، (2007م)، قانون تنظيم الجامعات 1972، (ط 25)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- المركز القومي للدراسات القضائية، (2016م)، استخدام الوسائل الحديثة في قياس الاحتياجات التدريبية، مؤتمر الرابع والعشرين لمديري المعاهد القضائية ورؤساء إدارة تأهيل الأطر القضائية في الدول العربية، (1-3 مارس 2016م)، الخرطوم.
- الهلالي، الشربيني والسيد، أحمد البهي، (2009م)، معايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي، مؤتمر الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، (8-9 أبريل 2009م)، القاهرة.
- الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في التعليم العالي، (2018م)، الدليل الإرشادي للتراخيص والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، رام الله: الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في التعليم العالي.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، (2009م)، دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، الإصدار الثاني، القاهرة: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، (2008م)، دليل ضمان الجودة والاعتماد في المملكة العربية السعودية، الرياض: الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
- برهوم، أحمد حمدان، (2017م)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية (دراسة حالة)، مجلة العلوم التربوية والنفسية الجامعة الإسلامية، غزة، المجلد (4)، العدد (24)، ص 347-369.

- تريسي، وليم، (1990م)، تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد احمد الجبالي، مراجعة سعيد علي الشواف، الرياض: معهد الادارة العامة.
- جامعة عمران، (2015م)، قرار رئيس الجامعة رقم (13) لسنة 2015م بتشكيل مجلس للإعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، عمران: الشؤون القانونية بجامعة عمران.
- -----، (2016م)، كتاب الإحصاء الأول لجامعة عمران لسنة 2016م، عمران: جامعة عمران.
- جعدان، محمد صالح، (2019م)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومعوقاتها في جامعة عمران، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية المركز الديمقراطي العربي، برلين، العدد (6)، ص ص 206-222.
- حافظ، عبد الناصروعباس، حسين وليد، (2015م)، الاعتماد الأكاديمي وتطبيقات الجودة في المؤسسات التعليمية، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- حرب، راجح سعدي راجح، (2018م)، الاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، المجلة الدولية للتربية المتخصصة، الرياض، المجلد (7)، العدد (5)، ص ص 206-244.
- حمود، خضر كاظم والشيخ ومنير، روان، (2010م)، إدارة الجودة في المنظمات المتميزة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ربابعة، عمر عبد الرحيم، (2017م)، اتجاهات أعضاء هيئة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، المجلد (41)، العدد (3)، ص ص 75-101.
- ضحاوي، بيومي محمد، (2010م)، مقدمة في مناهج البحث، القاهرة: دار الفكر العربي.
- طعيمة، رشدي وآخرون، (2006)، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الإعتماد والأسس والتطبيقات، عمان: دار المسيرة.
- عبد المعطي، شريف والقشلان، أحمد، (2009م)، تطوير الأداء في مؤسسات التعليم العالي في ضوء مدخل التعلم التنظيمي وإدارة الجودة الشاملة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي صنعاء، المجلد (2)، العدد (3)، ص ص 89-104.
- عبد الرؤوف، طارق، (2014م)، الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- عليوة، السيد، (2001م)، تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة: دار إيتراك للطباعة والنشر.
- ليلي، رزقان، (2013م)، إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة سطيف، الجزائر.
- محمد، عبد اللطيف، (9-11 فبراير 2016م)، مؤشرات الأداء الرئيسة للجامعات اليمنية في ضوء المؤشرات الإقليمية والعالمية، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، ص ص 195-204.
- مجلس ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية، (2008م)، دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (2008م)، التقرير التنفيذي السنوي لعام 2008م، صنعاء: الإدارة العامة للنظم والمعلومات والاتصال.
- --، (2008م)، قوانين ولوائح وأنظمة التعليم العالي والبحث العلمي، صنعاء: مطابع الكتاب المدرسي.
- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، (2015م)، دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، عمان: هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
- Abubakr. Y, and other. (2018), *Training Needs Assessment of Academic Teaching Staff in Faculty of Dentistry, University of Gezira. Sudan.*

<http://www.qu.edu.qa/ar/about/accreditation>. Available at URL. Accessed on 5.12.2019

- جامعة عمران, (2019), الكليات والمراكز, جامعة عمران, اليمن, متاح على:

<http://www.qu.edu.qa/ar/about/accreditation>. Available at URL. Accessed on 5.12.2019

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, (2009م), القرار الجمهوري رقم (210) لسنة 2009م بإنشاء مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي, اليمن, متاح على الموقع:

<http://www.yemen.gov.ye>. Accessed on: 5.12.2019.

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, (2019), فعاليات الجودة والاعتماد الأكاديمي, مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي, اليمن, متاح

<http://www.yemen.gov.ye>. Accessed on 5.12.2019.

- Department of Education, (2019), The Database of Accredited Postsecondary Institutions and Programs, U.S. A, Available at: <http://www.ope.ed.gov/accreditation/Glossary.aspx>, Accessed on: 5.12.2019.
- Accreditation Board for Engineering and Technology, (2019), *Institute of Electrical and Electronics*, British, Available at: <https://www.abet.org/accreditation/> Accessed on 5, 12.2019.
- Shanghai Jiao Tong University, *Web Rating Miterks*, China, Available at: <http://www.sjtu.edu.cn/> Accessed on 5, 12.2019.
- AHPGS, The Accreditation Agency in Health and Social Sciences, Berlin, Available at: <https://www.ahpgs.de/en/welcome-to-the-ahpgs/>. Accessed on 5, 12.2019 .

- Hott. B. and Smith. T, (2018), the professional development needs of tenure track faculty at a Regional University, *Research in Higher Education Journal*, Ohio State University, Ohio, Vol 35, pp. 1-12
- Dale. E, (1985), *Education or training, Programmed learning & educational technology*, England, Vol. 22, No. 1, p. 72-74
- Yan. D, (2007), Study on Training for Senior Skilled Workers A Comparison between Japan and China, *The Japan Institute for Labour Policy and Training*. China: China Academy of Labour and Social Security.
- Johnson. R. and Winchel, (1989), *Production and Quality*, Wisconsin: American Society for Quality Control.
- Juran. J.M. and Gryna. F, (1988), *Juran's Quality Control Handbook*, (4<sup>th</sup>) Ed, New York: McGraw Hill.
- Mario. P, (1983), *The lexicon webstr dictionary*, (vol.11), New York: The Delair Publishing Company, In.
- Jubr. M ,and Joseph. P, (1989), Diagnosing Management Training and Development Needs: *Concepts and Techniques*, Geneva: International Labour Office.
- Rajasekar. D, (2018), Training Needs for Faculty Members: Towards Achieving Quality of Maritime Education in the Light of New Innovations. *Journal of Management*. India, N. 6, pp. 64-69.
- Thammi. R and other. (2019). An assessment of faculty training needs of Indian agricultural universities. *The Journal of Agricultural Education and Extension Competence for Rural Innovation and Transformation*, India, Vol. 25, Iss 4. PP.30-31.
- Sekaran. U. (1992). *Research Methods of Business—a Skill-Building Approach*. (4<sup>th</sup>) Ed. New York: John Wiley & Sons. Inc.

مراجع النت:

- جامعة قطر, (2019), دليل هيئة الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم, جامعة قطر, قطر, متاح على