ISSN: 1999-5601 (Print) 2663-5836 (online)

Lark Journal

Available online at: https://lark.uowasit.edu.iq

*Corresponding author:

Assist. Prof. Dr
Falah Jaber Jassim Al-Gharabi
University: Al-Qadisiyah University
College: College Of Arts

Keywords:
Training programmes, development, skills, University professor

A R T I C L E I N F O

Article history:

Received	16 Apr 2023
Accepted	24 Jun 2023
Available online	1 Jul 2023

Obstacles to the development of higher education in Iraq

A sociological study at Al-Qadisiyah University

A B S T R U C T

Training programs are one of the most important means followed by most universities in all parts of the world because of their primary and major role in developing the abilities and skills of their affiliates, especially professors. Sometimes the institution may fail to make appropriate plans for this program, resulting in its failure. The existence of training programs is a key factor that plays a role in the development of the capacity of a university professor. Today, in light of the recent development of human society, especially in the field of communication technologies, the state must work to develop human resources.

Since the educational institution of the university is one of the basic institutions whose scientific and practical realities must be enhanced, it is obliged here to develop the skills of its members, especially professors. Thus, most universities today work to provide the right atmosphere for the establishment of training programs by providing the required commitments, such as halls equipped with the latest means and techniques and providing the best training cadres, as well as by concluding agreements with universities in foreign countries to implement training programs or by sending trainers to Iraqi universities as well as facilitating difficulties in enrolling its members in the training program.

The research (Training programs and developing the skills of university professors; sociological research at Qadisiya University) addressed in a field what these programs are and what are the most important factors that lead to their failure? The search contained two sides, the first field contained three chapters. The first one is the discussion addressed key research elements (topic, importance of research, and research objectives). The second part of the research contained the definition of research concepts and terminology. While the third part contained the first: training programs and the development of the quality of university performance, the second: the development and development of the skills of the university professor in the knowledge society, and the field side contained two chapters. Chapter I dealt with the research methodology. Chapter II dealt with the analysis of the papers and data on the research topic, followed by the results, recommendations, and sources.

© 2023 LARK, College of Art, Wasit University

DOI: https://doi.org/10.31185/

البرامج التدريبية وتنمية مهارات الاستاذ الجامعي
بحث سسيولوجي في جامعة القادسية

ا.م.د. فلاح جابر جاسم الغرابي / جامعة القادسية /كلية الاداب /قسم علم الاجتماع

الخلاصة:

تعد البرامج التدريبية احدى الوسائل المهمة التي تتبعها اغلب الجامعات ،وفي شتى انحاء العالم لما تلعبه من دور أساسي ورئيسي في تنمية قدرات ومهارات منتسبيها ولاسيما الأساتذة ، وفي بعض الأحيان قد تفشل المؤسسة في وضع الخطط المناسبة لهذه البرامج مما يؤدي الى فشلها ، ان وجود البرامج التدريبية من العوامل الأساسية التي تلعب دوا في تطوير وتنمية قدرات الأستاذ الجامعي ، واليوم وفي ظل التطور الحديث الذي شهده المجتمع الإنساني ، ولاسيما في مجال تكنولوجيا الاتصال اصبح لزاما على الدولة العمل على تطوير مواردها البشرية ، وبما ان المؤسسة التعليمية المتمثلة بالجامعة تعد من المؤسسات الأساسية والتي يجب النهوض بواقعها العلمي والعملي ، اصبح لزاما هنا على هذه المؤسسة العمل على تطوير مهارة منسبيها ولاسيما من الأساتذة ، لذا فان اغلب الجامعات اليوم تعمل على توفير الأجواء المناسبة من اجل إقامة البرامج التدريبية من خلال توفير المستلزمات المطلوبة كالقاعات المجهزة باحدث الوسائل والتقنيات ، توفير افضل الكوادر التدريبية ، العمل على عقد الاتفاقيات مع الجامعات في الدول الأجنبية على تنفيذ برامج تدريبية او العمل على ارسال مدربين الى الجامعات العراقية ، فضلا عن تسهيل الصعوبات التي تعيق التحاق منتسبيها بالبرامج التدريبية .

ان البحث (البرامج التدريبية وتنمية مهارات الأستاذ الجامعي .. بحث سوسيولوجي في جامعة القادسية) تناول وبشكل ميداني ماهية هذه البرامج واليات تنفيذها واهم العوامل التي تؤدي الى فشلها ، احتوى البحث على جانبين ، الأول الجانب الميداني واحتوى على ثلاث مباحث ، تناول المبحث الأول عناصر البحث الرئيسة (موضوع البحث ، أهمية البحث واهداف البحث ، اما المبحث الثاني فقد احتوى على تحديد المفاهيم والمصطلحات للبحث ، في حين احتوى المبحث الثالث على أولا: البرامج التدريبية وتطوير جودة الاداء الجامعي ،ثانيا : تنمية وتطوير مهارات الاستاذ الجامعي في مجتمع المعرفة ،واما الجانب الميداني احتوى على مبحثين ، تناول المبحث الأول منهجية البحث ، اما المبحث الثاني فقد تناول تحليل الجداول والبيانات الخاصة بموضوع البحث ،ثم النتائج، التوصيات و المصادر

الكلمات المفتاحية(البرامج التدريبية، التنمية، المهارات،الأستاذ الجامعي

المقدمة

يبقى التحدي القائم بين جامعات اليوم في الكيفية التي يتم من خلالها تطوير الموارد البشرية الأكاديمية وفي مدى الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتوفير البيئة العلمية المناسبة له وبذل الجهود لتطوير قدراته ومهاراته باعتباره أحد الركائز الرئيسية التي تعكس كفاءة التعليم وجودة مخرجاته . ومن دون توافر الموارد البشرية الاكاديمية المؤهلة والمدربة والقادرة على التكيف مع كافة المتغيرات والتحديات في البيئة الخارجية حتما سيؤدي ذلك الى ضعف قدرة الجامعات العراقية على المنافسة اقليميا وعالميا".على اعتبار أن المؤسسة الجامعية نسق مفتوح على البيئة المتواجدة فيها ،وان عليها ان تتداخل مع محيطها الخارجي، وبناء على ذلك عليها تنظيم ذاتها بشكل يضمن الوصول إلى حد الانسجام مع المحيط الخارجي. فاليوم عليها مواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية التي أصبحت مرتبطة مع بعضها البعض عبر آليات تكنولوجية.

إن تنمية الموارد البشرية الأكاديمية من القضايا الهامة والأكثر إلحاحاً في الوقت الراهن،كونها المحرك الأساسي لعمليات التطوير والتحديث بالمنظومة الجامعية، فرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع المتطلبات التي يفرضها الواقع العلمي تؤدى إلى تمكين الموارد البشرية الأكاديمية من المساهمة في بناء المعرفة واستثمارها ومن ثم القدرة على المنافسة العالمية، ومن ثم ينبغي على الجامعات أن تركز على ما لديها من أرس مال بشرى وتنميته لأن الموارد البشرية الأكاديمية تمثل المفتاح الحقيقي للدخول لعصر تكنولوجيا المعلومات

الجانب النظري

المبحث الاول:عناصر البحث الرئيسة

اولا: موضوع البحث

اصبح موضوع تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن يمثل أحد المداخل الرئيسية والهامة لتحقيق القدرة التنافسية للمنظمة ،وبالتالي ضمان ديمومتها واستمراريتها، وبدأ الاعتراف المتزايد بان الانتاج لا يعتمد على رأس المال المادي فقط بل اصبح رأس المال البشري مساويا له في الاهمية،وقد وجدت عدة محاولات من قبل بعض المفكرين والعلماء هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، والتركيز على ضرورة الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد،واهمية دور التدريب في مكان العمل وتأثيره الايجابي على زيادة الإنتاجية،وتعتبر العلاقة بين استثمار رأس المال والنمو الاقتصادي من الاتجاهات الجديدة في مجال نظريات النمو الاقتصادي ،ومنها نظرية "الاستثمار في رأس المال البشري". اذ

عدته احد العناصر الهامة في كل تنظيم ناجح وفعال مما جعل الكثير من الباحثين والمهتمين بمجال التنظيم والادارة والاقتصاد يدركون انه لا يمكن الحديث عن منظمة فعالة دون الاهتمام بالعنصر البشري ، ان البرامج التدريبية تعد من العوامل الأساسية في تطوير المهارات والقدرات ، وبالتالي ينعكس بصورة إيجابية على إنتاجية الافراد وفي كل المجالات ومنها مجال التعليم في الجامعات .

ثانيا : اهمية البحث

يتناول البحث لعنصر هام من عناصر المنظومة الجامعية وهي الموارد البشرية الأكاديمية،اذ ترتبط كفاءة الجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة مواردها البشرية الأكاديمية، والجامعة هي تنظيم ذات كيان سوسيو تقني تلعب فيه التقنية دورا موازيا للفرد وهما نسقين متكاملين متفاعلين فيما بينهما، يؤثر ويتأثر كل منهما بالأخر .فبدخول التقنيات الحديثة الى المؤسسة الجامعية اصبحت هناك حاجة ماسة لرفع مهارات وقابليات كوادرها التعليمية ومن ثم عليها صقل تلك الكفاءات البشرية لتتوائم مع الوسائل والأساليب الجديدة التي تدعم التقنية وتكنولوجيا المعلومات.

ثالثا :اهداف البحث

ان الهدف الاساسي للبحث هو التعرف على دور وفاعلية البرامج التدريبية في تنمية قدرات والمهارات الاكاديمية للاستاذ الجامعي بالجامعات العراقية.

المبحث الثاني :تحديد المفاهيم والمصطلحات

اولا: البرامج التدريبية : تعرف بأنها الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية وبين الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب، والمادة العلمية والوسائل والأساليب بهدف تنمية الموارد البشرية لأجل تحقيق أهداف الفرد والمنظمة.[1]

وتعرف البرامج التدريبية بانها "مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها،والمستمرة والهادفة الى تزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة ،وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتهم بشكل ايجابي بناء"

والبرامج التدريبية: هي مجمل الخبرات والأنشطة التي تخططها المنظمة أو المؤسسة وتنفذها في سياق معين خلال فترة زمنية محددة، لتحقيق أهداف علمية أو مهنية منشودة.[2]

[1] – ياغي محمد عبد الفتاح، التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض ،1996،ص121.

ثانيا :التنمية يعرفها قاموس علم الاجتماع بأنها "عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم به الإنسان للانتقال بالمجتمع الى وضع أفضل، وبما يتفق مع احتياجاته وامكانياتها الاقتصادية الاجتماعية والفكرية." [3]

المبحث الثالث : الاطار النظري للبحث

اولا : البرامج التدريبية وتطوير جودة الاداء الجامعي

تحتل قضية الجودة في التعليم العالي أهمية كبرى في كل بقاع العالم، خاصة في ظل التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وان استخدام تكنولوجيا عالية المستوى في مختلف ميادين العمل، والتنافس الشديد بين مؤسسات التعليم، فرضت على المؤسسات التعليمية كافة تطوير أدائها لتحقيق معايير الجودة والاعتماد. فعلى مستوى التعليم العالي أصبحت كافة المؤسسات التعليمية مطالبة بتخريج نوعية من الخريجين ذوي مواصفات محددة معترف بها عالميا بحيث يستطيع الطالب المتخرج التعامل مع معطيات التقدم العلمي والتكنولوجي.[4]

وتعرف الجودة على "إنها أداء عملية إنتاجية أو خدمية وفق معايير محددة مسبقاً لتحقيق أعلى مستوى وإرضاء المستهلك أو المستفيد من الخدمة". [5] ويرى البعض أن مصطلح جودة النوعية في التعليم يشير "إلى مجمل الجهود التي يبذلها العاملون من أساتذة وإداريون في المؤسسة التعليمية لرفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع". وتتناول عناصر الجودة الشاملة في الغالب، البرامج، والمناهج، وهيئة التدريس، والعمليات الإدارية،ودعم الطلبة، وعمليات التقويم والتغذية الراجعة. وان عملية تحقيق الجودة الشاملة تنصب على مدخلات وعمليات ومخرجات النظام التعليمي .لهذا نرى أن أعضاء هيئة التدريس والإداريون، يتحملون مسؤولية وعبء تحقيق الجودة الشاملة لذلك فهم يملكون مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق الجودة وفقا لدافعتيهم وإيمانهم بما يقومون به، وقد تم التأكيد من قبل الباحثين في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على اهمية دور أعضاء هيئة التدريس فعلى عاتقهم تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم كونهم يمثلون احد أهم المدخلات، ويتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة

---

[2] – محمد قاسم مقابلة،التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، دار الشروق،2011،ص28.

[3] – عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ،1998،ص72.

[4] - نبيل سعد خليل،ادارة المؤسسات التربوية في بدايات الألفية الثالثة،دار الفجر للنشر والتوزيع،القاهرة ،2014،ص6.

[5]– مدحت محمد ابو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات "الاجتماعية – التعليمية والصحية"، مجموعة النيل العربية،القاهرة،2008، ص٢٥

المخرجات.[6] وهناك معايير للجودة الشاملة والتي تتضمن مجموعة من المواصفات الخاصة بأنظمة الجودة في المؤسسات المختلفة التي توضع لمساعدة الإدارة على قياس النتائج الفعلية، والحكم على أداء وإنجاز العاملين بها ،ومدى تحقيق الاهداف.[7]

لقد بادرت العديد من المؤتمرات على الصعيد الاقليمي والعالمي بطرح موضوع الاهتمام بمؤسسات التعليم العالي بغية لفت انظار القائمين على التعليم له بجدية، وقد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين وما ينبغي على الحكومات ومؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، من حيث البحث عن جودة النوعية في كل شيء، خاصة في ظل الإقبال الكبير على مؤسسات التعليم العالي، مع الحرص على ضرورة التطوير المستمر لمهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العلمية والمهنية .[8] وإن تحسين جودة التعليم أصبح هدفا تسعى إليه كل المجتمعات لتحسين السياسات التعليمية الحالية، وان التحدي الرئيسي للنظم التعليمية المعاصرة لا يتمثل في تقديم التعليم فقط ، ولكن التأكد على ان التعليم المقدم يتسم بجودة عالية، ومن ذلك جاء توجه الجامعات في العالم في ظل التنافسية وفتح الحدود بين الدول وتطبيق الاتفاقية العامة للتجارة والخدمات (GATS) نحو الأخذ بنظام الجودة والاعتماد، وتأسيس آليات لضمان جودة البرامج الأكاديمية والتربوية، وتطوير نظم وإجراءات ومعايير الجودة بما يتوافق مع التوجهات العالمية، في محاولة تقييم الممارسات التعليمية وتطويرها لتشمل التقييم على المستوى القومي، والتقييم الذاتي من الجامعات والكليات نفسها،والتقييم الخارجي من الجهات الأكاديمية المماثلة والمتخصصة.[9]

ففي ظل التطورات التي تحدث في العالم تتزايد اهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل للتقدم،والاهتمام بالتنمية المستمرة لقدرات وكفاءة الإنسان،وبدون ذلك سوف يكون العجز واضحا في الحصول على مستويات عالية من الأداء والجودة ، لذلك يجب على القائمين على العملية التدريبية السعي من أجل تحقيق نتائج متميزة عن طريق إكساب المعلومات والمعارف الحديثة والمناسبة لمتطلبات أدائهم بعيدا عن الطرق التقليدية المستخدمة في العملية التدريبية.[10]

لا شك أن نجاح المؤسسة التعليمية في ان تحتل ترتيب متقدم في تصنيف المؤسسات التعليمية الأفضل على مستوى الوطني أو العالمي يشير إلى مدى التزام هذه المؤسسة بالمعايير الوطنية او العالمية سواء ما

---

6 - محمد عمر علي العامري، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار المعتز للنشروالتوزيع،الاردن،2018،ص25،24،23.

7 – محفوظ جودة، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2007، ص٣٣

8 –عبد الله عبد الدايم، الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، دار العلم للملايين،بيروت،2000،ص43.

9 - سماح محمد سيد أحمد،التصنيفات العالمية للجامعات،العربي للنشر والتوزيع،مصر،2018،ص6.

10 – يحيي زكريا حسن خليفة،تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب، دار يسطرون للنشر والتوزيع،القاهرة،2017،ص20.

يتعلق منها بالجانب الإداري او الاكاديمي، والواقع أن تصنيف المؤسسات التعليمية على المستوى العالمي أو المستوى الوطني إنما يزكي روح المنافسة بين هذه المؤسسات ويدفعها إلى المزيد من الالتزام بالمعايير الوطنية والعالمية، وبالتالي يحقق مزيد من الارتقاء بمستوى الأداء،والسعي نحو الحصول على ترتيب متميز بين غيرها من المؤسسات التعليمية المناظرة.[11]

وعليه ان التصنيفات العالمية للجامعات من أبرز ما يمكن الاستدلال به على جودة الجامعة ومدى تطورها، كونها طريقة لجمع المعلومات لتقويم الجامعات والبرامج والأنشطة العلمية، ونظام لترتيب الجامعات من حيث المستوى الأكاديمي والعلمي أو الأدبي، باستخدام معايير مختلفة يتم الاستدلال عليها بمجموعة من الاحصاءات أو الاستبانات التي توزع على الأساتذة والدارسين وغيرهم من المحكمين والخبراء، أو تقييم الموقع الالكتروني، أو غير ذلك من المعايير، ومن ثم الحكم على الجامعات التي تسعى إلى تحقيق التميز بين الجامعات المختلفة. والجامعات التي تهدف إلى تحسين مكانتها تلجأ إلى الأخذ بالمعايير التي تضعها أشهر التصنيفات للحكم على جودة ما تقدمه، كونها تعطي دلالة لموقعها بين الجامعات العالمية وفقا للمعايير التي تبنى عليها هذه التصنيفات، فتعمل بشكل جدي على تأمين المتطلبات اللازمة للتوافق مع هذه المعايير ، بالعمل على تحسين بيئتها التعليمية، وتحسين أداء هيئاتها التدريسية، وإبراز إنجازاتها العلمية من خلال نشر بحوثها في المجلات والدوريات العلمية الرصينة، وحصد الجوائز العلمية وغيرها، وحضورها على شبكة المعلومات الدولية، وزيادة قدرتها على استخدام تقنية المعلومات والإنترنت، وتمكين طلابها من الإجادة في مجالات العمل المختلفة والمسابقات العلمية الدولية.[12]

ولقد حظيت عمليات إصلاح التعليم باهتمام واسع في العديد من دول العالم إلى حد جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر (عصر الجودة الشاملة) Total Quality، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد الذي يعمل على مسايرة المتغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها، فأصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة والإصلاح التربوي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة.لذا فإن تطبيق معايير الجودة على مؤسسات التعليم العالي يعد أمر حيوي لما له من دور فاعل في تقدم ورقي مؤسسات التعليم العالي، بما يؤهلها للتنافس مع مؤسسات التعليم العالي العالمية، فلقد كان ولا يزال المحرك الأول نحو السعي لتطبيق مبادئ الجودة في الجامعات هو قيام جامعة شنغهاي بإصدار التصنيف الدولي للجامعات ومن بعدها حذت جامعات اخرى نفس الحذو وقامت بإصدار تصنيفات اخرى، امثال التصنيف الإسباني، وتصنيف

11- منصور العور، ماذا تعرف عن الجودة ومستقبل التعليم العالي؟،العربي للنشر والتوزيع،مصر،2019،ص37.

12- سماح محمد سيد أحمد،التصنيفات العالمية للجامعات،العربي للنشر والتوزيع،مصدر سابق ،ص6.

الويب ماتريكس، والتصنيف الانجليزي QS، وكان خروج جامعات عربية عريقة من هذا الترتيب الدولي أثر في لفت نظر القيادات التعليمية إلى دراسة واقع الجامعات العربية.[13]

ثانيا : تنمية وتطوير مهارات الاستاذ الجامعي في مجتمع المعرفة

ان أهمية الاهتمام بتدريب منتسبي الجامعات تنبع من التغيير الكائن في طبيعة وبيئات العمل والتطور الحاصل فيها ، فارتباط العنصر البشري بمفهوم التدريب والتطوير والابتكار يرفع كفاءة العاملين بما يتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين ومتغيراته، ولكي تكون الدول أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة الاقتصاد العالمي المتطور، والتكتلات الاقتصادية، وغزو الشركات العالمية العابرة للحدود، فإن على عاتقها توفير قوى بشرية مدربة ومؤهلة تأهيلا عالية يتيح المجال أمامها للحصول على موقع مهم ومكانة تليق بمواطنيها في الاقتصاد العالمي الجديد. من هذا المنطلق يعول على مؤسسات التعليم العالي القيام بواجبها في تصميم البرامج والتخصصات المناسبة لكوادرها،مما ينعكس بدوره على إعداد خريجين مؤهلين ومزودين بالكفايات والخصائص الملائمة لسوق العمل.[14] اذ يعد المورد البشري هو المحور الرئيسي في عملية التنمية،حيث تعتمد عليه الخطط والبرامج الإنمائية، كما أنه هدف التنمية. وهذا يعني أن التنمية تتحقق بفضل الإنسان ومن أجله ،ولذا تتجه البلدان إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية،فمن خلال التعليم والتدريب تزداد خبرة الإنسان ومهارته ومعارفه، وينعكس ذلك بشكل إيجابي على التنمية.[15] ففي ظل هذا الكم المتلاطم من التغيرات المعرفية والتطورات التكنولوجية يقع على عاتق أي منظمة مسؤولية ابتكار وتوليد وإيجاد المعرفة المتجددة ونشرها، فالتدريب القائم على استخدام التكنولوجيا يعد أداة فعالة لإيجاد المعرفة، في حين أن التدريب عن بعد يعتبر من أهم عمليات التعلم الفعالة، لذا يجب أن تسعى المنظمات في مختلف مجالاتها إلى بذل مزيد من الجهد لمواكبة مجتمع المعرفة وملاحمه التي تزايد يوماً بعد يـوم بشكل مخيف. انطلاقاً من السعي إلى وجود موارد بشرية ذات كفاءة معرفية عالية ومدربة لمواجهة مجتمع المعرفة والمعلومات وكيفية الدخول إلى عصر الجديد الذي يتسم بالتطور العلمي والمعرفي بكل جوانبه وكيفية التسلح بالمهارات والمبادئ والإدارية اللازمة للموارد البشرية وحتى تواجه تلك التحديات العالمية التي تغزو مجتمعاتنا.[16]

13- سماح محمد سيد أحمد،التصنيفات العالمية للجامعات،مصدر سابق،ص48-49.

14- فلسطين محمد أحمد الكسجي،الجودة في التعلم عن بعد،دار اسامة للنشر والتوزيع،الاردن،2012، ص114.

15– محمد كمال محمد التابعي،تغريب العالم الثالث – قراءة نقدية في علم اجتماع التنمية،دار المعارف،القاهرة،1993،ص72.

16– زياد عبد الكريم النسور،الدليل التدريب لتنمية الموارد البشرية، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع،عمان،2021،ص75–76.

لقد اصبح مجتمع المعرفة أحد التحديات التي تواجه القدرة التنافسية للجامعات، إذ أنه من المؤشرات التي تضمنتها التصنيفات العالمية للقدرة التنافسية على الانتشار الجغرافي للجامعة، وهذا المؤشر يشير إلى أهمية تبني الجامعات صيغا تعتمد على التكنولوجيا لضمان اتساع مساحتها الجغرافية من خلال استغلال التكنولوجيا في تقديم برامج التعليم عن بعد من خلال الجامعات الافتراضية والمفتوحة .[17]

إن المتغيرات الحادة التي ينطوي عليها عصر المعرفة احدثت هزات عنيفة في منظومة التعليم، فلسفتها وسياساتها وأدوارها ومؤسساتها ومناهجها وأساليبها. فعندما تبرز المعرفة كأهم مصادر القوة المجتمعية تصبح عملية تنمية الموارد البشرية التي تنتج هذه المعرفة وتوظفها هي العامل الحاسم في تحديد قدرات المجتمعات، وأصبح الاستثمار في مجال التعليم هو أكثر الاستثمارات عائدا، بعد أن تبوأت صناعة البشر قمة الهرم بصفتها أهم صناعات عصر المعرفة على الإطلاق، فلقد أدرك الجميع أن مصير الأمم رهن بإبداع بشرها، ومدى تحديه واستجابته لمشكلات التغير ومطالبه.[18] اذ تشكل المعرفة جزء رئيسا من منظومة التعليم الجامعي ،فالجامعات تعتبر بمثابة منظمات معرفة ترتكز على ما لديها من موارد وأصول معرفية وتحرص على استثمارها بشكل مناسب، ويبرز الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري في منظمات المعرفة لكونها المنتج الفعلي لرأس المال المالي. ويمثل صناع المعرفة النسبة الأكبر من القوى العاملة في الجامعات، باعتبارها منظمات معرفية ومركز جذب واستقطاب طلبة العلم والأساتذة والعلماء والباحثين ومكان لتخريج الكوادر البشرية المؤهلة، كما تضطلع الجامعات بمهمة البحث العلمي من أجل التوصل إلى حلول علمية لمشكلات المجتمع، مما يؤدي إلى الثراء المعرفي وتراكم الأصول المعرفية داخل المؤسسات الجامعية. وتحرص الجامعات على القيام بدورها في نشر وتوزيع المعرفة بين أفراد المجتمع، في المكان الأنسب لمختلف الأنشطة المعرفية كالتعليم، التدريب، البحث العلمي.[19] وقد اضاف مجتمع المعرفة للجامعات عدة ادوار منها ما يلي:- [20]

---

[17]– هند بنت سليمان الصليهم. موسى بن سليمان الفيفي،تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم،تونس،(ب.ت)،ص32.

[18]– احمد محمود الزنفلى،التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي:دوره في تلبية متطلبات التنمية المستمدامة، مكتبة الأنجلو المصرية،مصر،2013 ،ص602.

[19]– فاطمة عبد المنعم محمد عوض،التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة: إدارة مدن المعرفة بالمملكة العربية السعودية أنموذج،المجلة التربوية،ع94،ج3،كلية التربية،جامعة سوهاج،2022،ص1215.

[20]– فاطمة عبد المنعم محمد عوض،المصدر نفسه،ص1226.

- أضاف مجتمع المعرفة للجامعات أدورا جديدة تتمثل في التدريب، والإبداع والابتكار، وتوطين وتطوير التكنولوجيا، وكذلك العمل كحاضنات للتقنية والتي تتطلب تحقيق التميز المعرفي والإنتاج الإبداعي في مجال التكنولوجيا .

- تستطيع الجامعات تحقيق التكامل بين التعليم والتدريب والاسهام في تقليل الفجوة المعرفية الداخلية ومحوالأمية التقنية، وتدعيم بيئات مناسبة لقيام مجتمع المعرفة، بالإضافة إلى دور الجامعات كبيئات معرفية وحاضنات للتفكير العلمي المبدع والمؤثر في الحياة الإنسانية.

- تتولى الجامعات مسؤولية كبيرة في إنتاج المعرفة وتنظيمها ونشرها، سواء عن طريق نشر البحوث العلمية والكتب الجامعية أو الإنتاج العلمي عبر الوسائط الإلكترونية، كما تتسم مواقع الجامعات والخدمات التي تقدمها على شبكة الأنترنت دورا بارزا في التعريف بالحركة العلمية والتطور المعرفي للمجتمعات .

- تنمية الشخصية المتكاملة للطالب مع توجيه الاهتمام الخاص بذوي القدرات العقلية العليا، مثل تنمية الإبداع والنقد والتحميل والتقويم حتى يستطيع خريجوها أن يتعاملوا بإيجابية مع مستحدثات عصر المعرفة الذي لا يعترف الا بمجتمعات المبدعين والعلماء والمثقفين.

- التفاعل الحسي والمعايشة مع المجتمع والبيئة بمعناها العصري، فالمجتمع يغذي الجامعة بقضاياه ومشكلاته والجامعة تقدم له خالصة أفكارها وتجاربها ونظرياتها العلمية.

يتضح مما سبق أن بزوغ عصر المعرفة على التعليم الجامعي يلقى على عاتق تلك المؤسسات مسئوليات جديدة تضاف إلى المسئوليات والأدوار التقليدية الاخرى،مما يتطلب ضرورة إعادة النظر في سياسات وبرامج التعليم الجامعي بما يتناسب مع تنامي المعرفة الإنسانية.

فعلى الرغم من تعاظم دور الجامعات في تحقيق مجتمع المعرفة، أشارت كثير من الدراسات الى وجود جملة من التحديات التي تواجه الجامعات وتعيق مساعيها لتحقيق مجتمع المعرفة من اهمها، ندرة فرص التعليم العلمي الجيد نتيجة هجرة الكفاءات العلمية الى الخارج، ضعف الانفاق على البحث العلمي، وغياب الاستراتيجية والدراسات المستقبلية، وعدم توافق برامج الجامعة مع سوق العمل، وغياب فلسفة الإصلاح والتطوير. ويتطلب ذلك من الجامعة حركة إصلاح لأوضاعها لتكون اكثر قدرة على تحقيق مجتمعات المعرفة، وينتظر منها تبني فلسفة تربوية جديدة لمؤسسات التعليم العالي تؤكد على دور الجامعة في التنمية والتقدم وإنتاج المعرفة، والمشاركة في مشاريع التنمية في المجتمع.[21] وهكذا تداخلت التنمية والتعليم فهما

[21]– هند بنت سليمان الصليهم. موسى بن سليمان الفيفي،تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، مصدر سابق ،ص21–22.

صنوان في مجتمع المعرفة، واقتصاد قائم على المعرفة يعني اقتصاد قائم على التعليم، لكون العنصر البشرى يعد أهم مقوماته بلا منازع، وإن كانت المعرفة هي محرك مجتمع المعرفة فالتعليم هو وقودها.[22]

مما لا شك فيه أن العمل على تطوير النظم التعليمية للجامعات في ظل مجتمع المعرفة اصبح يمثل مطلبا أساسيا لمواكبة التطورات التكنلوجية والمعلوماتية المتسارعة التي اجتاحت العالم بأجمعه.

الجانب الميداني

المبحث الرابع : منهجية البحث

اولا: مجتمع وعينة البحث

بالنسبة لمجتمع الدراسة فقد تم اختيار جامعة القادسية ولجميع كلياتها ، اما عينة الدراسة فقد تم استخدام قانون استخراج العينة من مجتمع معلوم ، وتم اختيار العينة من الكليات وبطريقة عشوائية ، ووفق قانون المجتمع المعلوم تم تحديد عينة قوامها (385) من اساتذة الجامعة ومن كلا الجنسين ومن مختلف الاختصاصات والالقاب العلمية .

تحديد حجم العينة من مجتمع إحصائي معلوم [23]

لكي يتم استخراج حجم عينة من مجتمع معلوم

ا- نستخدم قانون استخراج العينة من مجتمع غير معلوم وباستخدام المعادلة التالية :

$$\text{حجم العينة (N)} = \frac{Z^2}{h^2_m} \times f\,(f-1)$$

2- نصحح حجم العينة بالمعادلة التالية :

$$\text{حجم العينة} = \frac{n1}{\frac{1-n1}{n}+1}$$

[22]– نبيل علي.نادية حجازى ،الفجوة الرقمية:رؤية عربية لمجتمع المعرفة،عالم المعرفة، ع ٢٠٠٥،٣١٨،ص295.

3 محمد مهدي القصاص ،مبادئ الاحصاء والقياس الاجتماعي ،المنصورة ،مصر ،2007،ص67-68-

ثانيا: نوع البحث ومنهجه

بحث وصفي تحليلي استخدم الباحث فيه منهج المسح الاجتماعي .

ثالثا: مجالات الدراسة

تحديد مجالات الدراسة يعتبر من الخطوات التي تتمتع بأهمية كبيرة، وقد اكد اغلب علماء الاجتماع ،ان الدراسة الاجتماعية تضم ثلاثة مجالات اساسية، يجب تحديدها عند اجراء الدراسة، وهذه المجالات هي: "المجال المكاني والمجال البشري والزمني".

1- **المجال المكاني:** "وهو المنطقة الجغرافية التي تجري فيها الدراسة"، وبمعنى اخر يقصد به البيئة التي تجرى عليها الدراسة، والمنطقة الجغرافية لدراستنا هي(جامعة القادسية.)
2- **المجال البشري:** وهو العينة التي قمنا بدراستها أو مجموعة الاشخاص الذين اجريت عليهم الدراسة، وتم تحديد المجال البشري لدراستنا اساتذة الكليات في جامعة القادسية .
3- **المجال الزمني:** ويقصد بها الفترة الزمنية التي تحددت للدراسة الميدانية، والمجال الزمني لدراستنا من 16 / 2 /2023 لغاية 2 / 4 /2023.

المبحث الخامس :تحليل الجداول والبيانات

اولا: البيانات العامة

جدول (1) يبين نوع الجنس لافراد عينة البحث

النوع	التكرار	النسبة %
ذكور	215	55.84
اناث	170	44.16
المجموع	385	100

جدول (2) يبين اللقب العلمي لافراد عينة البحث

اللقب العلمي	التكرار	النسبة %
مدرس مساعد	68	%17,66
مدرس	109	%28,31

استاذ مساعد	157	%40,77
استاذ	51	%13,24
المجموع	385	100

جدول (3) يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب الاختصاص العلمي للكلية

الكلية	التكرار	النسبة %
علمية	268	%69,61
انسانية	117	%30,39
المجموع	385	100

ثانيا: البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة

جدول (4) الاساليب المتبعة لتدريب الكوادر التدريسية

ت	الفقـــــــــــــــــــــــــرة	نعم	نوعا ما	لا	الــوزن المرجح	التكـــــرار المرجح	الترتيب
1	توفر مراكز تدريب ومختبرات تستخدم الاجهزة الحديثة والمتطورة	21	35	334	467	%40.43	5
2	وجود تخطيط باقامة البرامج التدريبية	38	22	325	461	%39.91	6
3	توفر الكوادر التدريبية يتصفون بالكفاءة العالية	55	38	292	533	%46.14	4
4	الاسـتعانة بمـدربين دوليـين مـن خـلال الاتفـاق مـع الجامعات الاجنبية	0	0	385	385	%33.33	7
5	العمل على تكثيف برامج التدريب الالكتروني	66	36	283	553	%47.87	3
6	تشجيع المتدربين من خلال توزيع الشهادات التقديرية	249	89	47	972	%84.15	1

7	اقامة الدورات التدريبية بصورة مجانية	93	68	224	639	% 55.32	2

بيانات جدول (4) توضح اراء افراد عينة البحث حول الاساليب التي تتبعها الجامعة لتدريب كوادرها من التدريسيين مرتبة حسب وزنها المرجح واهميتها :

اولا: احتلت الفقرة (تشجيع المتدربين من خلال توزيع الشهادات التقديرية) المرتبة الاولى وبوزن مرجح (84.15%) . من الاساليب التي تتبعها اغلب الجامعات في تشجيع منتسبيها على الالتحاق بالبرامج التدريبية من خلال تكريمهم بالشهادات التقديرية .

ثانيا: احتلت الفقرة (اقامة الدورات التدريبية بصورة مجانية) المرتبة الثانية وبوزن مرجح (55.32%) الملاحظ من خلال اجابات افراد عينة البحث ان عدد الذين يرون ان الدورات لا تقام بشكل مجاني قد شكلوا نسبة عالية بالغم ان الفقرة احتلت المرتبة الثانية ، ان تشجيع منتسبي أي مؤسسة للالتحاق بالبرامج التدريبية ياتي من خلال اشراكهم وبصورة مجانية ، الا ان الملاحظ من اجابات افراد عينة البحث يرون ان الجامعة لاتقوم باجراء البرامج التدريبة بصورة مجانية ،بل العكس من ذلك ان بعض البرامج التدريبية التي تقيمها الجامعة تكون باهضة التكاليف .

ثالثا: احتلت الفقرة (العمل على تكثيف برامج التدريب الالكتروني) المرتبة الثالثة وبوزن مرجح(47.87%) غالبا مايسمح التدريب الالكتروني باشتراك اكبر عدد من المتدربين ، حيث يستطيع المتدرب الالتحاق بالبرامج التدريبية الالكترونية اينما كان ، وبالتالي يسهل الاستفادة للمتدرب من البرنامج التدريبي ، وبالرغم من ذلك الا ان الاغلبية من افراد عينة البحث انهم لايفضلون تكثيف برامج التدريب الالكتروني .

رابعا : احتلت الفقرة (توفر الكوادر التدريبية يتصفون بالكفاءة العالية) المرتبة الرابعة وبوزن مرجح (46.14%) من العوامل الاساسية لانجاح البرامج التدريبية ، واعطاء نتائج تعمل على تطوير مهارات وقدرات المتدربين وجود كوادر تدريبية ذات كفاءة عالية ، ولاسيما في مؤسسات التعليم العالي ، من خلال الجدول اعلاه يلاحظ ان الغالبية العظمى من افراد عينة البحث يرون ان القائمين على اقامة البرامج التدريبية ليس لديهم الكفاءة العالية في مجال التدريب .

خامسا:احتلت الفقرة (توفر مراكز تدريب ومختبرات تستخدم الاجهزة الحديثة والمتطورة) المرتبة الخامسة وبوزن مرجح(40.43%) من العوامل الاساسية لنجاح البرامج التدريبية ، توفر كافة المستلزمات من بنى

تحتية كمراكز التدريب والمختبرات ، فضلا عن ان تتوفر فيها كافة المستلزمات من اجهزة متطورة، الا ان اجابات افراد عينة البحث تؤكد على الافتقار لمثل هذه الامكانيات.

سادسا:احتلت الفقرة (وجود تخطيط باقامة البرامج التدريبية) الفقرة السادسة وبوزن مرجح (39.91%) .يعد التخطيط عاملا أساسيا في نجاح أي مشروع ، لأنه يسهم في وضع الخطوات المناسبة في تنفيذه ، ولذا فان وضع خطط من قبل القائمين على البرامج التجريبية في الجامعات يلعب دورا رئيسا في نجاحها وتحقيق أهدافها ، الا ان إجابات افراد عينة البحث تؤكد على ان السياسات المتبعة في تنفيذ البرامج التدريبية في الجامعة تتسم بالعشوائية ، وعدم وجود تخطيط لتنفيذها .

سابعا:احتلت الفقرة (الاستعانة بمدربين دوليين من خلال الاتفاق مع الجامعات الأجنبية) المرتبة الأخيرة وبوزن مرجح (33.33%) ان الاستعانة بالخبرات الأجنبية في مجال التدريب واحد من العوامل الأساسية في نجاحها وتحقيق أهدافها، الا ان الملاحظ من خلال إجابات افراد عينة البحث تؤكد ان الجامعات العراقية ما زالت بعيد عن الجامعات الإقليمية والأجنبية ، ولا سيما في مجال الاستعانة بالخبرات والمدربين من الجامعات الأجنبية .

جدول (5) النتائج المترتبة على اقامة البرامج التدريبية

ت	الفقـــــــــــــــــــــــــــرة	نعم	نوعا ما	لا	الـوزن المرجح	التكـــــرار المرجح	الترتيب
1	**تسهم البرامج التدريبية في تطوير مهارات منتسبي الجامعة من التدريسيين**	**227**	**98**	**60**	**937**	**%81.125**	**3**
2	**وجود برامج تدريبية للاساتذة يؤدي الى تحسين دور الجامعة في خدمة المجتمع**	**211**	**107**	**67**	**914**	**%79.143**	**5**
3	**البرامج التدريبية تؤدي الى زيادة ثقة المتدرب بامكانياته وتساعده على اتخاذ القررات المناسبة**	**236**	**108**	**51**	**975**	**%84.415**	**1**

4	**البرامج التدريبية تسهم في زيادة الرضا الوظيفي**	**211**	**105**	**69**	**912**	**%78.916**	**6**
5	**البرامج التدريبية تسهم بتقليص الفوارق في المهارات العلمية والمعرفية بين المتدربين**	**255**	**54**	**76**	**949**	**%82.146**	**2**
6	**البرامج التدريبية تسهم في القدرة التنافسية بين الجامعات**	**226**	**89**	**70**	**926**	**80.173**	**4**

بيانات جدول (5) توضح النتائج المترتبة على إقامة البرامج التدريبية مرتبة حسب وزنها المرجح واهميتها :

أولا : احتلت الفقرة (البرامج التدريبية تؤدي الى زيادة ثقة المتدرب بامكانياته وتساعده على اتخاذ القرارات المناسبة) المرتبة الأولى وبوزن مرجح (84.415%) من العوامل المساعدة على زيادة الثقة لدى منتسبي الجامعة ، هو المشاركة في البرامج التدريبية التي تسهم في زيادة المستوى المعرفي لديهم في مجال اختصاصاتهم .

ثانيا : احتلت الفقرة (البرامج التدريبية تسهم بتقليص الفوارق في المهارات العلمية والمعرفية بين المتدربين) المرتبة الثانية وبوزن مرجح (82.146%) من اجل تقليص الفوارق في المهارات العلمية والمعرفية لدى اساتدة الجامعة ، يتوجب هنا اشراكهم في الدورات والبرامج التي تسهم في ذلك ،والتي تلعب دورا رئيسا في احداث تغييرات في مستوياتهم العلمية والمعرفية .

ثالثا: احتلت الفقرة (تسهم البرامج التدريبية في تطوير مهارات منتسبي الجامعة من التدريسيين) المرتبة الثالثة وبوزن مرجح(81.125%) تسعى اليوم كل المجتمعات الانسانية الى تطوير مؤسساتها العلمية والتعليمية ،وعلى راس هذه المؤسسات الجامعات التي تعد البنية الأساسية في تقدمها وتطورها ، لذا اليوم يتم الاهتمام البرامج التدريبية لمنتسبي الجامعات ولاسيما الأساتذة من اجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم في مجال تخصصاتهم العلمية .

رابعا: احتلت الفقرة(البرامج التدريبية تسهم في القدرة التنافسية بين الجامعات) المرتبة الرابعة وبوزن مرجح (80.173) ان التنافس العلمي بين الجامعات يعد عاملا أساسيا في فتح البرامج التدريبة ، والتي تسهم في رفع قدرات ومهارات منتسبيها من الأساتذة ،لذا تسعى الجامعات اليوم الى تكثيف برامجها التدريبية والعمل على ان تكون تلك البرامج فاعلة في تطوير كوادرها .

خامسا: احتلت الفقرة (وجود برامج تدريبية للاساتذة يؤدي الى تحسين دور الجامعة في خدمة المجتمع) المرتبة الخامسة وبوزن مرجح (79.143%) ان عملية تاثير الجامعة في المجتمع وتفعيل دورها في تقديم خدماتها للمجتمع يحتاج الى ان يكون منتسبيها ولاسيما الأساتذة على مقدرة ودراية وذات تاثير فاعل ، لذا فان وجود البرامج التدريبية يسهم في رفع الأداء لهم .

سادسا: احتلت الفقرة (البرامج التدريبية تسهم في زيادة الرضا الوظيفي) المرتبة السادسة وبوزن مرجح (78.916%) يحتاج الاداء الوظيفي الى خبرات ومهارات فاعلة ودراية في الممارسات المهنية والوظيفية ، لذا فان البرامج التدريبية تسهم وبشكل فاعل في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطوير مهارات وامكانيات الموظف .

جدول (6) يبين اسباب فشل البرامج التدريبية

ت	الفقرة	نعم	نوعا ما	لا	الوزن المرجح	التكرار المرجح	الترتيب
1	عدم وجود الاماكن المخصصة لاقامة البرامج التدريبية كالمراكز التخصصية .	124	68	193	699	%60.519	6
2	ارتفاع تكاليف الاشتراك بالبرامج التدريبية	289	56	40	1019	%88.225	2
3	عدم توفر وسائل التكنولوجيا الحديثة من اجهزة حاسوب او اجهزة مختبرية	169	115	101	738	%63.896	5
4	ضعف الاقبال من قبل الاساتذة في الاشتراك بالبرامج التدريبية	201	64	120	851	%73.679	4
5	عدم وجود عدالة بشمول التدريسيين ببرامج التدريب في الجامعات الاجنبية	385	0	0	1155	%100	1
6	عدم وجود كوادر تدريبية ذات مستويات عليا	234	49	102	902	%78.095	3

جدول (6) يوضح أسباب فشل البرامج التدريبية مرتبة حسب الوزن المرجح لها واهميتها :

أولا : احتلت الفقرة (عدم وجود عدالة بشمول التدريسيين ببرامج التدريب في الجامعات الأجنبية) المرتبة الأولى وبوزن مرجح (100%) ، تعد البرامج التدريبية التي تقام في الجامعات خارج البلد ولاسيما في الجامعات الأجنبية من العوامل الرئيسة في تطوير مهاراتهم العلمية والأكاديمية، الا ان عدم الشفافية والعدالة في شمول الأساتذة في هذه البرامج والتركيز على بعض الأشخاص دون غيرهم يعد من العوامل الأساسية في فشل هذه البرامج .

ثانيا: احتلت الفقرة (ارتفاع تكاليف الاشتراك بالبرامج التدريبية) المرتبة الثانية وبوزن مرجح (88.225%) ، من العوامل التي تسهم في فشل البرامج ارتفاع تكاليفها المادية ، ولاجل النهوض بواقع البرامج التدريبية يجب ان تكون تكاليف الاشتراك فيها رمزيا ، ليكون حافزا لانخراط اكبر عدد ممكن من المتدربين .

ثالثا: احتلت الفقرة (عدم وجود كوادر تدريبية ذات مستويات عليا) المرتبة الثالثة وبوزن مرجح (78.095%) يعد الاعتماد على كوادر تدريبة ذات كفاءة عالية من العوامل الأساسية في نجاح البرامج التدريبية ، الا ان إجابات المبحوثين تؤكدعلى ان وجود كوادر تدريبة ذات كفاءة متدنية يعداحد الأسباب الرئيسة في فشل هذه البرامج .

رابعا: احتلت الفقرة (ضعف الاقبال من قبل الاساتذة في الاشتراك بالبرامج التدريبية) المرتبة الرابعة وبوزن مرجح (73.679%) ان عدم الاقبال من قبل الأساتذة على البرامج التدريبية وعدم الانخراط بها ، واحد من العوامل الأساسية في فشلها ، الا ان عدم الاقبال في بعض الأحيان باسباب لا تتعلق بالتدريسي بقدر ما تتعلق بالمؤسسة القائمة على هذه البرامج ، كضعف هذه البرامج ، او ارتفاع تكاليفها ، او عدم وجود البيئة المكانية الملائمة ،الخ.

خامسا : احتلت الفقرة(عدم توفر وسائل التكنولوجيا الحديثة من اجهزة حاسوب او اجهزة مختبرية) المرتبة الخامسة وبوزن مرجح (63.896%)

سادسا: احتلت الفقرة (عدم وجود الاماكن المخصصة لاقامة البرامج التدريبية كالمراكز التخصصية عدم وجود الاماكن المخصصة لاقامة البرامج التدريبية كالمراكز التخصصية) المرتبة السادسة والخيرة وبوزن مرجح (60.519%) ان توفير البنى التحتية من مراكز تخصصية وقاعات لاقامة البرامج التدريبية يعد من اساسيات نجاحها ، لذا تسعى اليوم اغلب المؤسسات الى العمل على توفر هذه المستلزمات ،لكن إجابات افراد عينة البحث تؤكد على ان الجامعة تفتقر الى مراكز وقاعات لاقامة البرامج التدريبية.

النتائج

توصل البحث الى مجموعة من النتائج أهمها :

اولا: احتلت الفقرة (تشجيع المتدربين من خلال توزيع الشهادات التقديرية) المرتبة الاولى وبوزن مرجح (84.15%)

ثانيا: احتلت الفقرة (اقامة الدورات التدريبية بصورة مجانية) المرتبة الثانية وبوزن مرجح (55.32%)

ثالثا: احتلت الفقرة (البرامج التدريبية تؤدي الى زيادة ثقة المتدرب بامكانياته وتساعده على اتخاذ القرارات المناسبة) المرتبة الأولى وبوزن مرجح (84.415%)

رابعا :احتلت الفقرة (عدم وجود عدالة بشمول التدريسيين ببرامج التدريب في الجامعات الأجنبية) المرتبة الأولى وبوزن مرجح (100%)

التوصيات

أولا : الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، العمل على متابعة شمول جميع التدريسيين بالدوراتالتدريبية المقامة خارج البلد بالتعاون مع الأجنبية .

ثانيا : الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، توجيه الجامعات بضرورة تقليل أجور الدورات التدريبية لجذب اكبر عدد من المتدربين .

ثالثا : الى وزارة المالية ، العمل على زيادة التخصيصات المالية ضمن موازنة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لبناء المراكز والابنية المخصصة لاقامة الدورات والبرامج التدريبية.

المصادر

1-احمد محمود الزنفلى،التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي:دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مكتبة الأنجلو المصرية،مصر،2013 ،ص602

2-زياد عبد الكريم النسور،الدليل التدريب لتنمية الموارد البشرية، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع،عمان،2021.

3-سماح محمد سيد أحمد،التصنيفات العالمية للجامعات،العربي للنشر والتوزيع،مصر،2018،ص6.

4-عبد الله عبد الدايم، الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، دار العلم للملايين،بيروت،2000

5-عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ،1998،ص72.

6-فاطمة عبد المنعم محمد عوض،التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة: إدارة مدن المعرفة بالمملكة العربية السعودية أنموذج،المجلة التربوية،ع94،ج3،كلية التربية،جامعة سوهاج،2022.

فلسطين محمد أحمد الكسجي،الجودة في التعلم عن بعد،دار اسامة للنشر والتوزيع،الاردن،2012 -7

8-محفوظ جودة، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2007

9-محمد عمر علي العامري، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار المعتز للنشروالتوزيع،الاردن،2018

10-محمد قاسم مقابلة،التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، دار الشروق،2011.

11-محمد كمال محمد التابعي،تغريب العالم الثالث - قراءة نقدية في علم اجتماع التنمية،دار المعارف،القاهرة،1993.

12-محمد مهدي القصاص ،مبادئ الاحصاء والقياس الاجتماعي ،المنصورة ،مصر ،2007،

13-مدحت محمد ابو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات "الاجتماعية – التعليمية والصحية"، مجموعة النيل العربية،القاهرة،2008،

14-منصور العور، ماذا تعرف عن الجودة ومستقبل التعليم العالي؟،العربي للنشر والتوزيع،مصر،2019.

15-نبيل سعد خليل،ادارة المؤسسات التربوية في بدايات الألفية الثالثة،دار الفجر للنشر والتوزيع،القاهرة ،2014،.

16-نبيل علي.نادية حجازى ،الفجوة الرقمية:رؤية عربية لمجتمع المعرفة،عالم المعرفة، ع ٢٠٠5،٣١٨

17-هند بنت سليمان الصليهم. موسى بن سليمان الفيفي،تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم،تونس،(ب.ت)

18-ياغي محمد عبد الفتاح، التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض ،1996،.

19-يحيي زكريا حسن خليفة،تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب، دار يسطرون للنشر والتوزيع،القاهرة،2017.