

الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية (جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجاً)



د. خالد رحمة الله صالح عبد الله
|| أستاذ مشارك || كلية التربية || جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم || جمهورية
السودان
تلفون: 002249126743646 || إيميل: migdad33@gmail.com

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية. أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجاً. مما يساعد القائمين على التدريب من تصميم برنامج تدريبي وفق رؤية نابغة من فئات الفئمة المستهدفة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وزعت الاستبانة على عينة مكونة من (144) أساتذة منهم 111 ذكور و33 إناث يعملون في ثلاث كليات داخل مدينة ود مدني (التربية، الشريعة والتربية أساس). أظهرت نتائج الدراسة أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم في مجال التخطيط كانت كبيرة حيث حصل كل منهما على متوسط (3.71) ويليها التقويم بمتوسط (3.71) أما محور الكفايات العامة فقد حصل على متوسط (3.64) أما خدمة المجتمع فقد حصل على (3.70) يليه البحث العلمي بمتوسط (3.64) وأخيراً التأصيل (3.62). كل ذلك يؤكد أن للتدريب دوراً في رفع الكفايات المهنية للأساتذة الجامعيين، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تجاه الحاجات التدريبية لتطوير الكفايات المهنية لديهم ترجع لمتغير النوع (ذكر/ أنثي). استناداً لهذه النتائج قدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات- التدريبية- الكفايات المهنية- جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم.

The training needs necessary to develop the professional competencies of Sudanese university professors (University of the Noble Qur'an and the Rooting of Science as a model)

DR: Khalid Rhamtallah Salih Abd Allah
Assoiate Professor of Fonundation Education
University of the Holy Quran and Taseel of science || Gezira State|| Sudan
Republic
Phone: 00249 126743646|| E: migdad33@gmail.com



Abstract: This study aimed at knowing the training needs necessary to develop the professional competencies of Sudanese university professors. Professors of the University of the holy Qur'an and Tseel of Science as a model. The training needs helps those in charge of training to design a training program according to a vision stemming from the convictions of the target group. The researcher adopted the descriptive analytical method. The questionnaire was also used as a tool for collecting data. The questionnaire was distributed to a sample of (144) professors, including 111 males and 33 females working in three colleges within the city of Wad Madani (Faculty of education, Sharia and Faculty of education Basic). The results of the study showed that the degree of need of faculty members at the University of the Holy Qur'an and Taseel of Science in the field of planing was great, as each of them obtained an average of (3.71), followed by the evaluation with an average of (3.71). As for community service, it scored (3.70), followed by scientific research with an average of (3.64), and finally, Taseel (3.62). All of this confirms that training has a role in raising the professional competencies of university professors. There were no statistically significant differences in the study sample regarding the training needs to develop their professional competencies due to the gender variable (male/ female). Based on these results, the researcher presented a number of recommendations and suggestions.

key words: Needs- Training- Professional Competencies- University of holy Qur'an and the Taseel of Sciences

مقدمة.

يعد التدريب عاملاً مهماً لترقية الأداء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي، وتزداد هذه الأهمية في الوقت الراهن، وذلك لما يتعرض له الفضاء من انتشار لوسائل نشر المعلومات مما يؤدي إلى تغيير معرفي متسارع يتطلب قدرًا كبيراً من المواكبة حتى تتمكن مؤسسات التعليم العالي ومنسوبيها من تجويد المخرجات التعليمية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وأداء وظيفتها تجاه المجتمع. فالأستاذ الجامعي يتبوء مكانة رفيعة في المجتمع، إضافة إلى كونه القائد الميداني للعملية التعليمية والمشرف المباشر على تخطيطها وتنفيذها وتقويمها.

ونظراً للتطورات المتسارعة التي حدثت في مجال التعليم العالي وبالتالي وظائف الأستاذ الجامعي المتمثلة في التدريس وكل ما له علاقة به من إشراف وإرشاد والبحث علمي وخدمة المجتمع، فقد صار من الضروري بمكان حصول الأستاذ الجامعي على كفايات مهنية عالية تمكنه من ممارسة دوره على أكمل وجه والمتمثل في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية للمؤسسة التي ينتهي إليها، إذ أن حصول الأستاذ الجامعي على شهادتي الماجستير والدكتوراه لم يعد كافياً لقيامه بهذا الدور (الشويخ، 2006: www.aljahirah.com)

لذا فإن الجامعات بحاجة ماسة إلى تدريب منسوبيها من الأساتذة والأطر المساعدة وصولاً لهذه الغاية، الأمر الذي يجعل من التدريب أمراً لازماً ولا بد منه، وقد خطت معظم الجامعات السودانية خطوات في هذا المجال استشعاراً منها بأهميته فأنشأت وحدات متخصصة للتدريب وتأهيل كوادرها تمكيناً لهم لمواجهة التحديات وتحسين أدائهم. تؤكد أدبيات التنمية البشرية بكافة مصادرها على أن التعليم هو العنصر الحاكم الذي يحدد مستقبل تطور أي دولة ويقود ذلك إلى اهتمام الدولة بالتدريب الذي يعد من أهم التحديات التي تواجه العاملين في الحقل التربوي لدفع العملية التعليمية إلى الإمام فالتدريب عملية تربوية من الدرجة الأولى محورها الأساسي المعلم وهدفه الارتقاء بقدراته وتحسين أساليبه وتعريفه بأحدث التطورات في مجاله مما يجعله قادراً على التغلب على كافة مشكلاته (الشيخ، 2013: 27) وتذكر كثيراً من الدراسات أن الجامعات تقوم بتأهيل كوادرها التدريسية حتى قبل اعتمادهم ضمن الهيئة التدريسية أي في مرحلة المعيد وحتى بعد حصولهم على درجة الدكتوراه. وذلك عن طريق إخضاعهم لدورات تدريبية حتمية وبعض الجامعات الأوروبية تعتبر هذه الدورات فمن اشتراطات الترقية (الشويخ، 2006: <http://www.alijahirah.com>)، وعلى ذات المنوال سارت

الجامعات العربية التي تعمل على تأهيل الأطر التعليمية وتأهيلهم داخلياً وخارجياً، وذلك بإتاحة الفرصة لهم عن طريق الدورات التدريبية جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم السودان. ويحكم عضويتها وانتسابها إلى المحيط العربي فإنه قد تأثرت بما يجري فيه واستلمت كثيراً من الأساليب المستخدمة لتأهيل عضوية هيئة التدريس بها، وذلك بإعداد دورات تدريبية داخلية وتأسيس مركزاً خاصاً بتدريب الأساتذة والأطر المساعدة عن طريق وضع وتنفيذ الدورات التدريبية (الربيعي، 2013: dw.com) وقيام المؤتمرات العلمية المتخصصة ورغمما عن ذلك تظل هذه الجهود قاصرة عن بلوغ غايتها لأسباب متعددة مضاعفة فضلاً عن ضعف قدرات بعض الأساتذة في التعامل مع التقنيات الحديثة وتوظيف أدوات التكنولوجيا في التدريس.

مشكلة الدراسة:

يعاني الملتحقون الجدد بسلك التدريس الجامعي من مشكلات عديدة تحد من أدائهم، وتقف عائقاً تحول بينهم وبين إتمام المهام الموكلة إليهم خصوصاً في مجال التدريس والإشراف الجامعي، ويلحظ العاملون في مجال التعليم العالي ضعفاً لدى بعض الأساتذة في مجال معرفتهم بطرائق التدريس الحديثة وأساليب الإشراف العلمي المتجدد، خصوصاً أولئك الحاصلون على مؤهلات غير تربوية، مما يعد معوقاً أساسياً يحول بينهم وبين أن تكون رسالتهم كاملة تجاه طلابهم، وعلى الرغم من اهتمام جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم بتدريب منسوبيها إلا أن تقارير الأقسام العلمية واجتماعات مجلس الأساتذة تتناول من وقت لآخر ضعيف مردود العملية التدريسية مما يحتم البحث عن سبل معالجة لهذا الضعف، (تقرير مجلس العمداء دورة 2017م بتاريخ 6 يونيو). ومن هنا نبعت مشكلة هذه الدراسة، التي تبحث عن دور الاحتياجات التدريبية في تطوير الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، كما ترى أن التدريب ونقل الخبرات يعدّ عنصراً أساسياً لتحسين قدرات ورفع كفايات الأستاذ الجامعي مما ينعكس إيجاباً على مخرجات العملية التعليمية، وقد عانى الباحث من هذه المشكلات عند بداية التحاقه بالعمل، غير أن هذه المشكلات لا يمكن حلها إلا بالتدريب المتواصل والاستفادة من خبرات من سبقوهم في هذا المجال سعياً وراء ترقية الكفايات المهنية التي تمكن الأستاذ الجامعي من القيام بالمهام الموكلة إليه على الوجه الأكمل.

أسئلة الدراسة:

- وبناءً على ما سبق يمكن أن نحدد أسئلة الدراسة في الأسئلة الآتية:
1. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية وجامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم على وجه الخصوص؟
 2. ما الوسائل والجهود التي تبذلها جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم في مجال تدريب أساتذتها بغية رفع كفاياتهم المهنية؟
 3. هل توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع الكفايات المهنية (التدريسية) لديهم تعزى لمتغير النوع (ذكر/ أنثى)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

- 1- التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية وجامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم خاصة.

- 2- التعرف على تجربة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم الوسائل في مجال تدريب أساتذتها والجهود التي تبذلها بغية رفع كفاياتهم المهنية.
- 3- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة نحو آرائهم تجاه الاحتياجات التدريبية ودورها في تطوير الكفايات المهنية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزى لمتغيرات النوع (ذكر/ أنثى).

أهمية الدراسة:

- تنبع أهمية هذا الدراسة من أهمية موضوعها وهو التدريب، كما أنها جاءت كاستجابة لتوصيات عدد من المؤتمرات العلمية التي أقامتها جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم وجلها تؤكد على الاهتمام بالكادر البشري باعتباره الأداة الفاعلة في تنفيذ سياسات الجامعة الأكاديمية، ويمكن تلخيص أهمية هذا الدراسة في النقاط الآتية:
1. تعد هذه الدراسة محاولة لتعزيز دور المؤسسات الأكاديمية في رفع قدرات منسوبيها في جوانب لا يمكن تفعيلها إلا عن طريق التدريب خصوصاً وأن وضعية الأستاذ الجامعي تحكمها الشهادات الجامعية فقط. الأمر الذي يجعل تعزيز هذه الشهادات بالتدريب أمراً ضرورياً.
 2. قد تساهم هذه الدراسة في توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد متخذي القرار في جامعة القرآن وتأسيس العلوم ووزارة التعليم العالي عن حاجة الأساتذة للتدريب والدورات التدريبية المرغوبة لديهم.
 3. قد تعزز هذه الدراسة قنوات أعضاء هيئة التدريس بأهمية التدريب وتمثل دافعاً لهم للانخراط في الدورات التدريبية.
 4. قد تفيد في تمكين القائمين على إدارة هذه المؤسسة من التخطيط السليم لمواجهة جوانب الضعف والقصور التي تظهر في جوانب هذه الكفايات حتى يكون أعضاء الهيئة التدريسية أكثر قدرة على إحداث الإصلاح والتغيير المنشودين.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم، وهم الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدون والبالغ عددهم (1445) فرداً.
- الحدود المكانية: كليات جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم في مدينة ود مدني فقط: (التربية، التربية مرحلة الأساس، الشريعة).
- الحدود الزمانية: العام الذي تمت فيه الدراسة 2018م.

مصطلحات الدراسة:

- الاحتياجات التدريبية: ويعرفها (النوري، 2008: 82) بأنها: "مجموعة التغيرات الايجابية المطلوب إحداثها في الفرد كماً وكيفاً من معارف ومهارات وسلوكيات، والرامية إلى زيادة معلوماته وخبراته وادائه وسلوكه لجعله لائقاً لشغل وظيفة ما بكفاءة عالية".
- الكفاية لغة: تعنى القدرة والجودة، والقيام بالأمر، ففعلها كفي يكفي كفاية إذا قام بالأمر (ابن منظور، 1990: 138)
- الكفاية اصطلاحاً: مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله ومسئوليته ويكون لها تأثير مباشر على العملية التعليمية. (راشد، 2005: 56)

- ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها مقدرة عضو هيئة التدريس على القيام بدوره الموكل إليه على الوجه الأكمل.
- الأستاذ الجامعي: ويقصد به إجرائياً كل من يقوم بالتدريس الجامعي ومعين لهذا الغرض بجامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم ويحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه.
- جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلو: هي جامعة حكومية سودانية نشأت بموجب قانون من المجلس الوطني السوداني، في العام (2008)، مقرها: مدينة ود مدني، بولاية الجزيرة، السودان، ولها كليات خارج المدينة، ثم تطورت إلى كليات (الشريعة، كلية التربية، كلية القرآن الكريم بالكاملين، كلية الشريعة بالهلالية، وكلية التربية مرحلة الأساس بود مدني) وفي 11/ من صفر 1429هـ الموافق له 18/ من فبراير 2008م، وقّع السيد رئيس الجمهورية على قانون جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم بعد أن أجازها المجلس الوطني في جلسته رقم (26) من دورة الانعقاد الخامسة بتاريخ 6/ من محرم 1429هـ الموافق له 15/ من يناير 2008م، وأصبحت بمقتضى هذا القانون هيئة علمية ذات شخصية اعتبارية. (الصفحة الإلكترونية للجامعة، 2021: http://uofq.edu.sd//pages/view/create_and_development).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري.

أهمية التدريب وأنواعه:

يجمع التربويون على أهمية التدريب ويولونه اهتماماً كبيراً ومتعاضماً خصوصاً في الأوساط الجامعية، وذلك بحسبان أن الأستاذ الجامعي هو الشخص المناط به تخريج طلاب يعملون على تغيير واقع المجتمع إلى الأفضل. ولا يتأتى لهم ذلك إلا من خلال تلقي العلم من شخص على مستوى عالٍ من التأهيل العلمي والخلفي والمعرفة العميقة بتخصصه، وخبرة عالية باستخدام أساليب تعليم متجددة. (عساف، 2012: 45) ولكي يكون الأستاذ الجامعي بهذه المواصفات فلا بد له من أن يتلقى قادراً من الدورات التدريبية ويشهد مؤتمرات متخصصة لينوع من مصادر المعرفة لديه. ومن هنا تأتي أهمية التدريب لصقل التجارب وتزويد الأستاذ الجامعي بكل ما هو جديد في تخصصه حتى يكون مواكباً للتطور الكبير الذي طرأ على أنظمة التدريس الجامعي وحتى وإن كان الأستاذ الجامعي قد تلقى إعداداً قبل الالتحاق بعمله، إلا أن هذا الإعداد النظري مهما توافرت له من الامكانيات ومقومات الفاعلية إلا أنه يظل نظرياً وغير كافٍ لتمتين وترسيخ الكفايات المهنية لدى الأستاذ، (المعاز، 2012: 147).

علماء بأن أي قصور في تلك الكفايات أو بعضها يعني قصوراً في أداء الأستاذ الجامعي مما يقود إلى قصور وضعف في أداء المؤسسة التعليمية ومخرجاتها. لذا تعمل هذه المؤسسات إلى اخضاع منسوبيها إلى دورات تدريبية وورش عمل وحلقات نقاش بهدف رفع مستواهم من جميع النواحي التي تشكل مجتمعة الأداء الكلي في المهنة بهدف الاحتفاظ بكفاية الأستاذ الجامعي طوال حياته المهنية، وقد أثبتت البحوث والدراسات الحديثة أن كل شيء يمكن الحصول عليه بالتدريب بشرط أن يتم ذلك بناءً على الأسس والمفاهيم الصحيحة. (الحربي، 2008: 25). ولا يمكن الوصول إلى مستوى عالٍ من التدريب، إلا وفق برامج معد ومدروس بصورة جيدة وليس بصورة عفوية، وهذا يستدعي أن يسبق التدريب دراسات وبحوث تمكن المتدربين من الأساتذة الحصول على مزيد من الخبرات المهنية، فالواقع أن أي رؤية صادقة وحقيقية للتدريب لا تتم إلا من خلال النظر إليه كمنظومة. (ملاوي، 2013: 137) وفي ضوء عملية تقدير الاحتياجات التدريبية يتم تحديد

عناصر خطة التدريب واهدافها واختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق تلك الأهداف وتحديد الأشخاص الذين يقومون بالتدريب ويمكن هنا الإشارة إلى أهم الطرق المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي: (الطراونة، 2007: 25)

1. مدخل تحليل حاجة المنظمة:

وتأتي أهمية هذه الطريقة في كونها تشمل على دراسة المؤسسة التعليمية بكافة مكوناتها من حيث اهداف المؤسسة ورؤيتها المستقبلية ووسائلها لتحقيق هذه الأهداف كما تشمل مكونات المؤسسة وأساليبها في العمل وتحليل هيكلها الوظيفي وتفصيلاته.

2. مدخل تحليل حاجة الوظيفة:

يتم ذلك من خلال الوصف الوظيفي للوظيفة المعينة وهنا تتم مقارنة الوصف الوظيفي وكفاءة شاغلها والاتجاهات اللازمة لتطوير إدائه.

3. مدخل تحليل حاجة الفرد:

هنا يتم قياس أداء العامل نفسه وتحديد ما ينقصه من مهارات، ثم العمل على اكمال المهارات الناقصة. وخلاصة القول فإن تحديد الاحتياجات التدريبية أمراً في غاية الأهمية ويعتبر الخطوة الأولى والأساسية لسلسلة الحلقات المترابطة والتي تُكون في مجملها العملية التدريبية وهي الأساس الذي يقوم عليه التدريب الفعال لتحقيق الكفاءة في أداء المعلمين واكسابهم المعلومات والاتجاهات التي تساعد في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية، ذلك لأن المعلم قائد تربوي يتطلب أن تكون لديه معارف ومهارات تؤهله للقيام بهذا الدور.

والغرض الأساسي من كل هذا هو اتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس من نيل قسط وافر من التدريب على بعض المهارات المتصلة بالتدريس الجامعي، ويتضمن ذلك عادة التدريب على إعداد الخطة الدراسية الفصلية، وتنظيم المادة التعليمية لأغراض التدريس واجراءات التقويم والاختبار وغير ذلك. وفي هذا الاطار يتعرض المدرسون الجدد أيضاً لشيء من خبرة السابقين ويتعرفون على بعض الأساليب والمراجع التي ربما يشعرون بضرورة الاستعانة بها لمزيد من الإعداد والتدريب الذاتي، والتدريب كنظام متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه البرامج التدريبي، ويجب أن يسبق كل ذلك تحديد رؤية واضحة عن المؤسسة التعليمية وهيكلها التنظيمي ومشكلاتها واساليبها الإدارية التي تمارس فيها ويتزامن مع هذا إعداد مدربين على درجة عالية من الكفاءة يتم اختيارهم بعناية حتى يحقق البرامج التدريبي الهدف المرجو منه (زاهر، 2009: 36). وفي هذا الصدد فقد أنشأت جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم وحدة خاصة للتدريب داخلياً وخارجياً بل وذهبت أبعد من ذلك بإنشاء مركز متخصص بصلاحيات واسعة وبقيادة شخص مؤهل بدرجة عميد، الهدف من ذلك ضبط مستوى الجودة في الأداء وإكمال مظهر من مظاهر الضعف عن طريق دورات تدريبية وفق أحدث النظم. وقد باشر هذا المركز دوره وأقام مجموعة من الدورات المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس بهدف رفع كفاياتهم إلى أقصى حد ممكن حتى يتمكن الأستاذ من القيام بدوره بشكل فعال من خلال امتلاكه للكفايات المهنية. وقد أكدت الكثير من الدراسات على ضرورة إعداد برامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس لما له من أثر إيجابي في تطور المستوى التعليمي لمخرجات الجامعة (محمود، 2013: 338).

مجهودات الجامعة في مجال التدريب:

سلكت جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم عدة طرق وانتهجت أكثر من أسلوب لتطوير قدرات أساتذتها وصولاً بهم إلى درجة من الكفاية تمكنهم بأن يكونوا فاعلين ويؤدون دورهم بالشكل المرضي. ومن أهم الوسائل التي اتبعتها إقامة الدورات التدريبية المتخصصة في شتى ضروب المعرفة، وقد بدأت هذه الدورات عامة في مجال المنهجية الإسلامية

وكيفية التأصيل في كتابة البحوث العلمية، وقد طورت الجامعة نموذجاً لهذا النوع من الدورات بالتعاون مع إدارة تأصيل المعرفة بوزارة التعليم العالي. ثم انتقلت هذه الدورات إلى دورات أكثر تخصصاً وعمقاً، وتأتي فلسفة هذا النوع من الدورات التدريبية قائمة على التكامل المعرفي من خلال الجمع بين خبرات المتخصصين والتعامل معها بمنهج تكاملي متداخل. ولم يقف الأمر عند هذا الحد بل حرصت الجامعة على قيام المؤتمرات العلمية العالمية، ودعوة الخبراء من كل الدول للمشاركة فيها سعياً وراء تلاقح الأفكار وتبادل الخبرات رغم التكلفة العالية لمثل هذه المحافل. وقبل ذلك سعت الجامعة إلى حث الأساتذة على التنقيف الذاتي كل في مجال تخصصه المعرفي. فأقامت مجموعة من المؤتمرات التي شارك فيها الأساتذة من داخل وخارج السودان مما مكن أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم من الاحتكاك الأكاديمي مع خبراء في شتى التخصصات. الأمر الذي أتاح لهم فرصاً للتواصل مع رصفائهم من مختلف الأقطار، وانعكس ذلك إيجابياً على جهودهم التدريسية والتدريبية مما دفع الجامعة إلى إقامة هذه المؤتمرات بصورة راتبية ومتصاعدة عاماً بعد آخر. ووصولاً لجهود الجامعة في اتباع كل التطرق التي تقود إلى تمكين منسوبيها من الكفايات المهنية المطلوبة فقد وضعت إدارة التدريب عدداً من الدورات التدريبية:

جدول رقم (1): الدورات التدريبية والفوائد المتوقعة منها:

الرقم	مسمى ومحتويات الدورة	تاريخ الدورة ومدتها	المستهدفون من الدورة	الفوائد المتوقعة من هذه الدورات
1	برنامج كتابة التقارير والتحليل الإداري	يونيو 2014 لمدة أسبوع	أعضاء هيئة التدريس	الوصول بأعضاء هيئة التدريس والإداريين إلى درجة التمكن من تحليل مؤشرات الأداء. تحقق الجودة والتميز وتنظيم وتفعيل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد.
2	التصميم التعليمي للكتاب الجامعي	فبراير 2015 لمدة أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	تمليك الأستاذ الجامعي من أدوات الدراسة العلمية التي تمكنه من إنتاج علمي مميز. دعم وتطوير المناهج الدراسية وتبادل البحوث والدوريات.
3	أساسيات البحث العلمي وأخلاقياته	أغسطس 2016 لمدة أسبوع	أعضاء هيئة التدريس	دعم الجامعة في قدراتها المؤسسية وتطويرها في مجال ضمان الجودة والتميز. دعم الجامعة لإعداد مخرج جيد من الإنسان القادر على خدمة المجتمع.
4	معايير وضع الامتحان الجيد	مارس 2015 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	الارتقاء بالقدرات البشرية للوصول إلى معايير علمية لقياس قدرات الطلاب.
5	الإشراف على طلاب الدراسات العليا	ديسمبر 2015 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	ترقية الدراسة العلمية خدمة المجتمع ودفعاً لقدرات الأستاذ الجامعي في هذا الصدد.
6	تنمية المهارات الإدارية لرؤساء الأقسام	يونيو 2016 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	تمكين رؤساء الأقسام العلمية من إدارة أقسامهم بصورة علمية وبكفاءة عالية.
7	معايير الجودة والتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي	يناير 2017 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	تعريف أعضاء هيئة التدريس بتجارب الآخرين في مجال الدراسات والبرامج في مجال الجودة والتميز في مجال التربية والثقافة
8	أساليب استخدام الانترنت في البحث العلمي والعروض التقديمية (الباوربوينت)	يونيو 2017 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	تمليك الأستاذ الجامعي مهارات طرق تدريس مواكبة
9	مهارات إعداد المشاريع الدراسية	ديسمبر 2017 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	تمكين أعضاء هيئة التدريس من الآليات التي تمكنهم من إعداد مشاريع بحثية على درجة من الجودة والتميز.

10	معايير النشر في المجالات العلمية المحكمة	يونيو 2018 أسبوعين	أعضاء هيئة التدريس	تبادل الخبرات في مجال كتابة بحوث بالمواصفات التي تتطلبها المجالات العلمية المحكمة.
----	--	-----------------------	-----------------------	--

جدول رقم (2) عناوين المؤتمرات العلمية التي أقامتها الجامعة وتاريخها والمشاركون فيها

الرقم	عنوان المؤتمر	تاريخه	المشاركون
1	تولين رواية الإمام الدوري	2013م	نخبة من أساتذة الجامعات من داخل وخارج السودان
2	المؤتمر العالمي الأول لتأصيل المناهج الجامعية	2014م	نخبة من أساتذة الجامعات من داخل وخارج السودان
3	المؤتمر العالمي الثاني لتأصيل المناهج الجامعية	2015م	نخبة من أساتذة الجامعات من داخل وخارج السودان
4	الندوة العلمية العالمية الأولى للمصطلحات المعاصرة وأثرها في تكوين الرأي العام	2016م	نخبة من أساتذة الجامعات من داخل وخارج السودان
5	المؤتمر العلمي العالمي الرابع دور الاقتصاد الإسلامي في تنمية اقتصاديات الدولة	2018م	نخبة من أساتذة الجامعات من داخل وخارج السودان
6	مؤتمر عمداء كليات التربية، بعنوان دور كليات التربية في رفق النسيج الاجتماعي	2018م	عمداء كليات التربية بالجامعات السودانية ونوابهم

كفايات الأستاذ الجامعي:

الكفاية في التدريس تتمثل في (جميع الخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على سلوك المعلم وتظهر في سلوكه من خلال الدور الذي يمارسه عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي) (علي، 2008: 23)، وتشير الكفاية المهنية لدى الأستاذ الجامعي إلى مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي ويمارسها ويمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئولياته ولها تأثير مباشر على العملية التعليمية. (الحكي، 2017: 10) وقد توصلت الكثير من الدراسات إلى أن هنالك مجموعة من الكفايات التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس الجامعي. (مصطفى، 2009: 135)

الكفايات الشخصية للأستاذ الجامعي:

الكفايات المعرفية وتشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية في شتى مجالات عمله، وتشمل التمكين العلمي من مادته والدقة في المواعيد ومناقشة طلابه دون تأنيبهم أو احراجهم، والكفايات التدريسية والكفايات الشخصية، وتشمل ثقة المعلم في نفسه ومظهره العام من حيث الشكل والملبس وحسن التصرف ثم الكفايات الاجتماعية، ونعني بها علاقة الأستاذ الجامعي بالوسط المحيط به سواء كان وسط الزملاء أو وسط طلابه أو حتى مجتمعه الذي يعيش فيه، بالإضافة إلى إسهامه في تنمية المجتمعات المحلية، وذلك من خلال اكتسابه بعض المهارات الاجتماعية. وعموماً فإن الباحث يقصد بالكفايات هنا، كل المعارف التي يجب أن يمتلكها الأستاذ الجامعي والتي تمكنه من القيام بأدواره المرسومة له خير قيام، وقد قسمها إلى كفايات تدريسية وهي (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وكفايات شخصية وهي (البحث العلمي، خدمة المجتمع، التأصيل).

الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي:

1- كفايات التدريس:

يعتبر التدريس هو المهمة الرئيسية والأساسية بالنسبة للأستاذ الجامعي فهو الوسيلة الأهم التي تقوي وتمتن العلاقة ما بين الأستاذ وطلابه، ويمكنه من خلالها توصيل كل الأفكار التي يسعى إلى إيصالها إلى طلابه. ولا يستطيع عضو الهيئة التدريسية من أداء دوره هذا على الوجه الأكمل إلا إذا كان يمتلك كفايات تدريسية تتمثل في معرفته الكافية بتخصصه وإلمامه بطرق التدريس والوسائل التعليمية والتحضير الجيد بالإضافة إلى ثقته الكبيرة في نفسه. ومن المعلوم أن الطلاب يميلون إلى الأستاذ الذي يشعرهم أنه متمكناً من مادته ويقدر الطلاب الذين أمامه ويشركهم في المحاضرة ولا يعاملهم كأنهم تلاميذ صغار. كما أنهم يميلون إلى الأستاذ الذي يشاركهم همومهم ويعمل على حل مشاكلهم ويرفع من روحهم المعنوية. ويعمل مع طلابه بأسلوب المناقشة والحوار وأن يكون واسع الصدر. (عبد التواب، 2005: 187) وحتى يصل الأستاذ الجامعي إلى هذا المستوى فإنه مطالب بأن يعمل على تثقيف نفسه والاطلاع الواسع في شتى ضروب المعرفة، وتعمل الجامعة كمؤسسة على تدريب أساتذتها على كل هذا عن طريق الدورات التدريبية المتخصصة والورش التعليمية والمؤتمرات.

2- كفايات البحث العلمي المؤصل:

يحق لنا أن نطلق على عصرنا هذا عصر البحث العلمي بامتياز، وذلك لكثرة الأموال والجهود التي تبذل في سبيل البحث العلمي وتطويره، وعلى المراكز التدريبية المتخصصة. ويعد البحث العلمي من الوظائف الرئيسية للجامعات، (الصاوي، 2004: 11). ولكل هذا فقد عملت جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم على إقامة مراكز بحثية متخصصة، ووفرت لها التمويل المناسب. لتعود البحوث العلمية التي تجرى في هذه المراكز بالفائدة على المجتمع المحلي وعلى أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وتدريب طلاب الدراسات العليا وصغار الباحثين. وحتى تربط الجامعة عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي فقد اشترطت على منسوبيها عدداً من البحوث المحكمة حتى يترقى إلى الدرجة الأعلى، في سبيل ذلك وفرت الجامعة لهم المكتبات على أعلى مستوى. والدوريات العلمية للنشر وأقامت عدداً من الدورات العلمية المتخصصة في تبصير الباحثين وأعضاء هيئة التدريس بأقصر السبل وأيسر الطرق لكتابة البحوث العلمية الرصينة.

3- كفايات خدمة المجتمع:

تعد مشاركة الجامعة للمجتمع في حلول مشاكله من أهم الوظائف المناطة بها، لذلك أصبح هذا معياراً مهماً في قياس فاعلية أي مؤسسة علمية وأكاديمية، وعنصراً رئيساً لتحديد تصنيف الجامعات على المستوى العالمي، (قدال، 2015: 53) وذلك لأن عضو هيئة التدريس الجامعي ليس شخصاً عادياً بل هو مستشار ومتخصص في مجاله لذا فإن مشاركته لمؤسسات المجتمع المدني تكون مشاركة نوعية وذات مردود كبير. (الزهري، 2015: 35) ومن هذا المنطلق فقد جاء قيام مركز الاستشارات القانونية لتقديم الفتوى والاستشارات القانونية لكافة أفراد المجتمع من علماء مختصين، وكذلك قيام مركز الدراسات والبحوث التربوية ليسهم مع متخذي القرار التربوي في تقديم عون تربوي مبني على الخبرة والتخصص، وتعزيزاً لهذا الدور فقد أنشأت الجامعة إذاعة باسم التأصيل ليسهم فيها أساتذة الجامعة بقدر وافر في تقديم البرامج المتخصصة الموجهة للمجتمع. وتتشابه وتشترك جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم مع مؤسسات أخرى في تقاسم هموم الدعوة إلى الله عن طريق القوافل الدعوية إلى المناطق الأقل حظاً في جانب الدعاة، لذلك تجدها تجعل مثل هذا الدور واجباً رسمياً وعملاً أصيلاً من مهام عضو هيئة التدريس، ويقدر ما يقدمه من خدمة للمجتمع نجد أن

عضو هيئة التدريس يزداد فائدة ويتدرب على العمل في بيئات مختلفة فضلاً عن زيادة معرفته بمناطق السودان المختلفة، والاحتكاك بالمجتمعات، وهو نوعاً من التدريب الميداني.

4- كفاية التخطيط:

تعد مرحلة تخطيط الدروس والمحاضرات من أهم الكفايات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس فنجاح العملية التعليمية مرتبطة بدقة التخطيط وإحكامه، ويشير التخطيط للتدريس إلى ذلك الجانب من العمل الذي يقوم به عضو الهيئة التدريسية بصياغة مخطط بغرض تنفيذ محاضراته سواء كان طوال العام الدراسي أو لفصل دراسي واحد، وتجدر الإشارة إلى وجود مستويات للتخطيط الدراسي هما:

- التخطيط طويل المدى: هو الذي يتم لعام كامل.
- التخطيط قصير المدى وهو الذي يتم لفترة قصيره كالشهر أو الاسبوعي. (عبد المقصود، 2017: 52).

5- كفاية التنفيذ:

وتأتي أهمية هذه الكفاية باعتبارها هي المرحلة التي يطبق فيها عضو هيئة التدريس كل مهاراته التي اكتسبها في إيصال المعلومة لطلابه وهي الكفاية التي تحدد بشكل واضح نجاح أو فشل الاستاذ في مهمته. لأنها تمثل الجانب العملي والتنفيذي في العملية التعليمية ويتميز أعضاء هيئة التدريس هنا، وتظهر المقدرات التشخيصية في تحقق الغرض من العملية التعليمية كما يظهر هنا أثر ودور الدورات التدريبية.

6- كفاية التقييم:

تعد عملية التقييم أحدي الكفايات اللازمة للحكم على فاعلية منظومة التدريس بأكمله فالتدريس الجيد يتطلب تقويماً دقيقاً لتحديد جوانب الضعف والقوة في العملية التعليمية، (الفتلاوي، 2010: 266). وهذه الكفاية في غاية الأهمية للأستاذ الجامعي فعن طريقها يستطيع أن يقف على مدى حدوث عملية التعلم لدى طلابه ومعرفة مستوى النمو المعرفي لديهم لذا أصبح من الضروري بمكان أن يكون محتوى الدورات التدريبية يشتمل على مفردات تكسب الاستاذ الجامعي هذه الكفايات.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة الحكي (2017): هدفت الدراسة إلى إعداد معيار لقياس الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي. ومعرفة أكثر الكفايات المهنية تفضيلاً لدى الأساتذة من وجهة نظر طلاب جامعة أم القرى فرع الطائف. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت الاستبانة لجمع المعلومات، تكونت عينة الدراسة من (210) طالباً من كليتي التربية والعلوم المستوى الأول والأخير. وتوصلت إلى أن أفضل الكفايات المهنية تتمحور حول (قوة الشخصية، الإعداد للمحاضرة، العلاقات الإنسانية).
- دراسة عبد الله (2016): هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المساعدة على زيادة فاعلية التدريس الجامعي من وجهة نظر أساتذة جامعة مؤتة. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات. كانت عينة الدراسة عبارة عن أساتذة من جامعة مؤتة وعددهم (72). توصلت الدراسة إلى أن التدريب يقف على أعلى قائمة العوامل المساعدة على رفع فاعلية التدريس الجامعي بجانب عوامل أخرى كهيئة البيئة الجامعية والتحفيز.

- دراسة الحسن (2015): هدفت الدراسة إلى محاولة تطوير قدرات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس الجامعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ومن أجل ذلك فقد طورت الباحثة استبانة مكونة من (4) محاور. تم توزيعها على عينة عشوائية وعددهم (150) أستاذاً، توصلت الدراسة إلى أن الأساتذة أكثر حاجة للتدريب في مجال طرق التدريس ووضع أساليب قياس قدرات الطلاب.
- وهدفت دراسة (محمد والفقية، 2015) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء متطلبات معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وتحديد الفروق في درجة الاحتياجات والتي تعزى إلى (الجنس، سنوات الخبرة بعد الدكتوراه)، وكذلك تحديد أولويات التدريب. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت الدراسة ميدانياً على (128) عضو هيئة تدريس في الجامعة (ذكورا واناثا). وتوصلت النتائج إلى أن الاحتياج كبير في كل معايير الهيئة الوطنية، وأن أكثرها احتياجاً في مجالات البحث العلمي، التعليم والتعلم، وإدارة ضمان الجودة وتحسينها، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائياً بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس الذكور والاناث لاحتياجاتهم التدريبية، ووجدت فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لسنوات الخبرة بعد الدكتوراه لصالح أصحاب أقل من 5 سنوات مقارنة بأصحاب الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، وبأصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر، وبينت النتائج أن أولويات التدريب للمجالات السابقة تتركز على أساليب وضع خطط تنمية البحث العلمي والمناهج والأساليب الحديثة في البحث العلمي ومعايير استحداث وتطوير البرامج الدراسية وتخطيطها وفق متطلبات المؤهلات الوطنية وبناء نظم لمتابعة وتقويم جودة الأداء المؤسسي والبرامجي.
- دراسة أحمد (2014): هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف ميدانياً على الحاجات التدريبية للأستاذ الجامعي عضو هيئة التدريس في مجال التدريب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع المعلومات. تم تطبيقها على عينة بلغت (250) أستاذاً في مختلف التخصصات. توصلت إلى أن أكبر الكفايات حاجة للتدريب عليها هي التخطيط والتقويم، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع، التخصص.
- دراسة محمود (2013): هدفت هذه الدراسة للكشف عن الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات. وبلغت عينة الدراسة (52) عضواً تمثل (10%) من المجتمع، توصلت إلى، أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا، يمتلكون كفايات تدريسية بمستوى جودة متوسط ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا في الكفايات التدريسية تعزى لمتغير النوع، الخبرة والتخصص.
- دراسة (Kvrbo- wawrd, 2018) (2018): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين بالمعاهد الدينية العليا بدولة كينيا – كما يرونها هم. كما هدفت إلى معرفة أنسب الطرق والوسائل لإتمام عملية التدريب، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة لجمع المعلومات اللازمة. كانت عينة هذه الدراسة مجموعة من الأساتذة العاملين بالمعاهد العليا بكينيا. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهم أن الاحتياجات التدريبية هي طرق التدريس، وطرق تقويم الطلاب. وانسب الاوقات للتدريس هو فترة العطلات بين الفصول الدراسية بحيث لا يتقاطع التدريس مع اوقات الأعمال الأخرى ذات الطبيعة الموسمية (الزراعة).
- دراسة (Milopalje) (2017): هدفت الدراسة إلى تقويم أساليب تدريب المعلمين في نيجيريا الفيدرالية، استخدمت الدراسة المنهج التاريخي لتتبع المسار الذي مرت به عملية التدريب للمعلمين النيجيريين. كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. استخدمت الاستبانة والمقابلات الشخصية مع قدامى المعلمين. كانت عينة هذه الدراسة مكونة

من مجموعة من المعلمين منهم ما هو في الخدمة ومنهم من في المعاش أوضحت النتائج أن أساليب التدريس تحتاج لمتابعة وتعديل مستمر حسب الحاجه ووفقاً للمستجدات التي تطرأ على الساحة وذلك للحصول على أفضل مخرجات. أفضل أنواع التدريب هو الذي يتم اثناء الخدمة.

التعليق على الدراسات السابقة:

كل هذه الدراسات اتفقت في تناولها لموضوع الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي ولكن بطرق مختلفة، اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة، في الموضوع الذي تناولته وهو الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي عدا دراسة Milopalje (2017)، كما اتفقت مع كل الدراسات في العينة (اساتذة جامعات) عدا دراسة الحكمي (2017) عينتها طالب جامعة أم القري، اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات الأخرى في بعض الجوانب، فاختلفت مع دراسة: (محمود: 2013) إذ تناولت دراسته جانب الكفايات التدريسية فقط.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات الأخرى في التعرف على بعض الجوانب المنهجية والعلمية، كالأدوات الدراسة المختلفة، والأساليب الاحصائية، وطرق معالجة المعلومات، والاطلاع على المراجع الأصلية في هذا المجال. وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات الأخرى في تناولها للاحتياجات التدريبية ودورها في رفع الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي، وليس تتبع تلك الكفايات ومعرفتها فقط.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لطبيعة ومشكلة هذه الدراسة، إذ أنه يقوم بوصف الظواهر والاحداث موضع الدراسة ويسعى لتفسيرها للخروج بنظريات وقوانين بغرض التنبؤ والتعميم. (عثمان، 2006: 150)

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس المعينين بكليات جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم وعددهم (1445) استاذاً، موزعين على كليات الجامعة المختلفة داخل مدينة ود مدني وخارجها.

عينة الدراسة:

تم اعتبار الأساتذة بكليات الجامعة داخل مدينة ود مدني هم عينة الدراسة (التربية – الشريعة – التربية – مرحلة الأساس) تم اختيارهم عن طريق العينة القصدية باعتبار أن موصفات الأساتذة داخل المدينة وخارجها متشابه، وعدد العينة (144) استاذاً يمثلون 10% من المجتمع.

الجدول رقم (3) وصف عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والكلية

النسبة	الجنس		الكلية
	إناث	ذكور	
22%	7	25	1. الشريعة
57%	18	64	2. التربية
21%	8	22	3. التربية مرحلة الأساس

الجملة	111	33	100%
--------	-----	----	------

يتبين من الجدول (3) أن عدد الذكور (111) مقابل (33) إناث ويرجع الباحث ذلك لطبيعة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم وطبيعتها في التدريس، إذ يدرس الطلاب في مجمع منفصل من مجمع الطالبات، ويقوم الأساتذة (الذكور) بالتدريس في المجمعين بينما ينحصر تدريس الأستاذات (الإناث) في مجمع الطالبات فقط.

بناء أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحث على ادبيات مشابهة في العلوم التربوية، قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من محورين رئيسيين كل محور مكون من ثلاثة مجالات يوضح كل مجال رأي عينة الدراسة حول الدور الذي بذلته الجامعة لتطوير كفاية مهنية محددة عن طريق التدريب. وكان عنوان المحور الأول الكفايات التدريسية، ويتكون من ثلاثة مجالات (التخطيط والتنفيذ والتقييم) أما عنوان المحور الثاني الكفايات الشخصية، ويتكون من ثلاثة مجالات أيضاً (خدمة المجتمع، والبحث العلمي، والتأصيل). احتوى كل محور على 5 فقرات.

صدق الاستبانة الظاهري:

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة فقد قام الباحث بعرض الاستبانة على عدد (7) من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية (أصول تربوية + إدارة تربوية) وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم، فوافقوا على كل محتويات الاستبانة دون تقديم أو تأخير في ترتيب المحاور.

الصدق البنائي للاستبانة:

للحصول على الصدق الذاتي قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (15) عضواً من أفراد عينة الدراسة، وقام بتحليل النتائج ثم أعيد الاختبار بعد عشرة أيام. وبعد رصد درجات الاختبارين وحساب معامل الارتباط بينهما، وجد انه يساوي (0.89) وهي نسبة مقبولة تؤدي الغرض.

ثبات الاستبانة:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث قام بإيجاد معامل ارتباط بيرسون الذي هو معامل ثبات نصف الاستبانة وكان مساوياً (0.623) وله دلالة احصائية عند مستوى (0.001).

الجدول رقم (4) معاملات الارتباط سييرمان والصدق والثبات الفاكرونباخ

م	المجال	عدد البنود	معامل الارتباط		سييرمان براوند		الفاكرونباخ	
			معامل الارتباط	معامل ثبات	صدق ذاتي	معامل ثبات	صدق ذاتي	معامل ثبات
1	كفايات التخطيط	5	0.682	0.772	0.914	0.815	0.824	
2	كفايات التنفيذ	5	0.752	0.815	0.852	0.937	0.952	
3	كفايات التقييم	5	0.673	0.795	0.783	0.814	0.940	
4	كفايات التأصيل	5	0.835	0.905	0.950	0.917	0.922	
5	كفاية الدراسة العلمية	5	0.654	0.812	0.792	0.817	0.821	
6	كفاية خدمة المجتمع	5	0.751	0.715	0.812	0.914	0.819	
	درجة المقياس الكلية	30	2.942	0.910	0.89	0.910	0.925	

المصدر الدراسة الميدانية 2018

بعد التأكد من الصدق والثبات قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة الـ 144، وتم استرجاعها بعد ملئها وجد عدد 4 استبانات غير صالحة فاعتمد 140 استبانة للتحليل.

الوزن النسبي:

جدول رقم (5) بيان سلم الإجابة والخيارات التي أتيحت أمام المستجيبين والمتوسطات ومدى كل منها

الرقم	الدرجة	درجة الموافقة
1	1.80 - 1	ضعيفة جداً
2	2.60 - 1.81	ضعيفة
3	3.40 - 2.61	متوسطة
4	4.20 - 3.41	كبيرة
5	500 - 4.21	كبيرة جداً

المعالجات الإحصائية:

للحصول على نتائج صحيحة استعان الباحث ببرامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من مركز تحليل متخصص وذلك للحصول على:

- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الصدق والثبات للاستبانة المستخدمة.
- اختبار T.test لإيجاد الفروق في الكفايات بين مجموعتين وفقاً لمتغير النوع.

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

● الإجابة على السؤال الذي نصح: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة بجامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم وفق حاجتهم التدريبية؟
فقد استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على فقرات الاستبانة، وكانت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية والكفايات العامة لأساتذة بجامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم وفق حاجتهم التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

المحور	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
المحور الأول الكفايات المهنية	1	مجال التخطيط	3.71	1.19	كبيرة
	2	مجال التنفيذ	3.71	1.15	كبيرة
	3	مجال التقويم	3.70	1.14	كبيرة
		المتوسط الكلي لمحور الكفايات المهنية	3.71	1.16	
المحور الثاني	4	خدمة المجتمع	3.70	1.46	كبيرة

الكفايات العامة	5	الدراسة العلمية	3.64	1.53	كبيرة
	6	التأصيل	3.62	1.83	كبيرة
		المتوسط الكلي لمحور الكفايات العامة	3.65	1.61	
		المتوسط الكلي للأداة	3.68	1.38	

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية للأساتذة بجامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم وفق حاجتهم التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات.

المجال المحور	م	نص الفقرة وتبدأ كل فقرة بالسؤال (ما حاجتك إلى...)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
التخطيط	1	الإلمام بأساليب التخطيط التربوي الحديثة	3.95	1.54	كبيرة
	2	صياغة أهداف تعليمية قابلة للتنفيذ.	3.71	1.30	كبيرة
	5	عداد خطة فصلية مع مراعاة الأهداف والوسائل.	3.70	0.95	كبيرة
	3	تخطيط المحاضرة بترتيب منطقي.	3.64	1.15	كبيرة
	4	الاستفادة من المراجع المتاحة لأقصى حد ممكن.	3.52	1.00	كبيرة
		المتوسط الكلي لمجال التخطيط	3.709	1.19	كبيرة
التنفيذ	1	تنوع أساليب التدريس حسب المواقف التعليمية.	3.85	1.25	كبيرة
	2	شد انتباه الطلاب وتشويقهم لموضوع المحاضرة.	3.75	1.22	كبيرة
	5	القدرة على ضبط القاعة الدراسية.	3.70	1.00	كبيرة
	4	استخدام الأنشطة اللامنهجية.	3.65	1.12	كبيرة
	3	تقبل آراء الطلاب ودعمها.	3.60	1.18	كبيرة
		المتوسط الكلي لمجال التنفيذ	3.71	1.15	كبيرة
التقويم	1	تصميم أدوات قياس وتقييم متنوعة	3.82	1.35	كبيرة
	5	تدريب الطلبة على مهارة التقويم الذاتي.	3.79	0.96	كبيرة
	2	القدرة على وضع امتحانات وفقاً لأساليب الجودة الشاملة بحيث تكون صادقة وشاملة.	3.75	1.20	كبيرة
	3	المقدرة على الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين التحصيل الدراسي لدى الطلبة.	3.60	1.19	كبيرة
	4	امتلاك مهارة تحليل نتائج الاختبارات.	3.52	1.00	كبيرة
		المتوسط الكلي لمجال التقويم	3.70	1.14	
		المتوسط الكلي للأداة	3.68	1.38	

يتضح من الجدول (7) بخصوص المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة نحو دور جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم في التدريب على الكفايات المهنية نلاحظ الآتي:

أن جميع الفقرات قد نالت تقديراً كبيراً انحصر بين (3.95- 1.00) لكن هذه التقديرات كانت متفاوتة ولم تكن بدرجة واحدة بطبيعة الحال. ويرجع ذلك بآراء عينة الدراسة حول كل فقرة فمثلاً مهارات التخطيط وصياغة الأهداف جاءت بدرجة أعلى، وحصلت مهارات التقويم على متوسط (3.82 – 3.52) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحسن (2015).

المحور الثاني: الكفايات:

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية ودورها في ترقية الكفايات المهنية العامة للأستاذة بجامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم وفق حاجتهم التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

المجال	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
خدمة المجتمع	5	الاستفادة من فترات الاجازة في انتاج بحوث تفيد المجتمع	3.92	1.20	كبيرة
	3	الاشترك في المجمعيات العلمية ولجان الأحياء	3.82	1.54	كبيرة
	2	المشاركة في برامج مؤسسات المجتمع المدني	3.76	1.55	كبيرة
	1	الاسهام الفاعل في القوافل الدعوية	3.65	1.60	كبيرة
	4	توظيف امكانياتهم العلمية في مساعدة الأساتذة المحور	3.35	1.43	كبيرة
		المتوسط الكلي لخدمة المجتمع	3.70	1.46	كبيرة
البحث العلمي	3	حضور الدورات التدريبية التي تسهم في ترقية الأداء العلمي	3.82	1.75	كبيرة
	5	الاشراف على طلاب الدراسات العليا وتدريبهم	3.75	1.32	كبيرة
	2	المشاركة في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الجامعة	3.75	1.45	كبيرة
	4	إعداد البحوث العلمية ونشرها في المجلات المحكمة	3.45	1.85	كبيرة
	1	المساهمة في إعداد مراجع علمية في مجال التخصص	3.42	1.30	كبيرة
			المتوسط الكلي للبحث العلمي	3.64	1.53
التأصيل	2	الالتزام الشخصي والانضباط السلوكي حتى تكون قدوة	3.75	1.90	كبيرة
	1	ربط العلوم والمعارف الحديثة بالتراث الإسلامي واللغة العربية من خلال التدريس والبحوث	3.72	1.85	كبيرة
	3	عرض التعاليم الإسلامية من خلال المواقف التعليمية	3.62	1.75	كبيرة
	4	الاستشهاد بالعلماء المسلمين اصحاب السبق حتى يحتذى بهم	3.55	1.82	كبيرة
	5	الاطلاع على تجارب الآخرين في مجال التأصيل	3.45	1.85	كبيرة
			المتوسط الكلي للتأصيل	3.62	1.83

نلاحظ من الجدول رقم (8) أن درجات الانحراف المعياري لعبارات مجالي خدمة المجتمع والبحث العلمي انحصرت بين (1.75-1.30) وتفسير هذه النتائج يعود على حسب رأي الباحث إلى ضيق الزمن الذي يجده الأستاذ الجامعي والذي يجب أن يستغله لا نجاز البحوث العلمية، وانشغال معظم الهيئة التدريسية بأعباء إدارية ضاغطة فضلاً عن قلة عدد الأساتذة مقارنة بهذه المهام التدريسية والإدارية. وبالرجوع إلى الجدول (6) المجال (البحث العلمي) العبارات (1)، (2)، (4)، (5) ينطبق عليها الرأي السالف الخاص بعدم وجود وقت كافٍ يمكن استغلاله في هذه المجالات.

أما المجال الثالث والخاص بالتأصيل فنلاحظ أن كل العبارات قد حصلت على انحرافات معيارية محصورة بين (1.90-1.75) وهي درجات مرتفعة جداً، وتفسير ذلك إلى كون أعضاء الهيئة التدريسية يقومون بهذا العمل (التأصيل) باعتباره جانباً أصيلاً من ضمن مهمتهم، ويعملون جاهدين على تنزيل هذا الشعار إلى أرض الواقع ولارتباط المؤسسة ذاتها

بهذا الأمر فضلاً عن حرص الجامعة على تدريب الأساتذة على اتباع التوجيه التأصيلي هذا. ويؤكد هذا القول العبارة رقم (1) من الجدول رقم (6) مجال (التأصيل)، وذلك لأن التدريس الجامعي في جامعة التأصيل يتطلب قدراً من التكامل المعرفي في خبرة الأستاذ الجامعي التخصصية في العلوم الإسلامية والتدريبية في العلوم التربوية، فالرسالة المناطة بهذا العضو هي رسالة عظيمة وبالغة الخطر ولا يمكن أداؤها على الوجه الأكمل إلا عن طريق مناقشة هذه القضايا مع زملائه في العمل سعياً وراء تطوير ممارساتهم جميعاً بجهود تعاونية مشتركة، وذلك لأن مجال التدريس هو القناة التي من خلالها يستطيع الأستاذ الجامعي تأصيل أفكاره وإيصالها إلى طلابه باعتبار أن التدريس واحد من أهم وظائف الأستاذ الجامعي وأهم الوسائل التي من خلالها يفهم عقول طلابه ويكشف مداخلهم باستغلال المواقف العلمية. وفي مجال التأصيل نجد أن كل العبارات نالت تقديراً مرتفعاً ما بين (3.96-3.34)، ويرجع ذلك إلى أن التأصيل هو العملية المحورية التي تدور حولها كل العمليات بالجامعة، وارتبط بها اسمها فمن باب أولى أن يكون للأستاذ الجامعي فيها النصيب الأوفى، فالفقرة رقم (1) أشارت إلى الآلية الرئيسة التي يتم بها التأصيل وهي اللغة العربية مقرونة بالنواحي الشرعية، فكلما كان الأستاذ المؤصل متبحراً في اللغة والجوانب الشرعية كلما كان عارفاً بالتأصيل وملماً به. وهذا ما تدركه عينة الدراسة.

أما الفقرة رقم (5) والتي أشارت إلى الاطلاع على تجارب الآخرين، فقد نالت هي الأخرى تقديراً مرتفعاً، وذلك لأن الإنسان مهما اوتي من مقدرات ومعارف لا يستطيع أن ينجز إلا بعد أن يدرك أين وقف الآخرون مع تجنب ما وقعوا فيه من أخطاء. وهذا عين ما تشير إليه العبارة الأخيرة. أما العبارة رقم (2) فيمكن تفسير درجتها المتقدمة باعتبار أن الصفات الشخصية للأستاذ الجامعي تمثل مفتاحاً مهماً في قبوله لدى طلابه وبالتالي تسريع ثقة الطلاب فيه واتخاذة قدوة حسنة، كما أن طريقة تعامل الأستاذ مع طلابه تسهم في اكسابهم عديداً من القيم الفاضلة والايجابية، مثل الايثار والتعاون وتحمل المسؤولية والعمل كفريق.

• الإجابة على السؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول

الاحتياجات التدريبية ودورها في تطوير الكفايات المهنية (التدريبية) تبعاً لمتغير النوع (ذكر- أنثى)؟

وللإجابة على السؤال؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي كما موضح في الجدول رقم (9) الآتي:

مجال الكفاية	متغير النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
التخطيط	ذكر	110	25.32	2.660	6.32	1	0.521	غيردالة
	أنثى	30	27.21	2.604				
التنفيذ	ذكر	110	27.32	3.485	392	1	0.714	غيردالة
	أنثى	30	27.14	3.217				
التقويم	ذكر	110	27.97	2.979	232	1	0.612	غيردالة
	أنثى	30	27.32	3.011				

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول أهمية الكفايات المهنية لديهم وفقاً لمتغير النوع، ما يستوجب تصميم برامج تدريبي يشمل كل الكفايات ويستهدف كل الأساتذة بدون فرز. على الرغم من أن الباحث كان يتوقع أن يكون لأساتذة كلية التربية رأياً آخر وفقاً لتخصصهم في مجال التدريس والمناهج ويعزو الباحث هذه النتيجة لعدم توفر تغذية راجعة توضح للأساتذة درجة أدائهم التدريسي إضافة لعدم وجود جهة تقويمية تعطي هيئة التدريس فكرة عن الأداء في الكفايات التدريبية لديهم وهذه النتيجة تنفق مع دراسة (محمود: 2013).

خلاصة نتائج الدراسة:

بعد تحليل ادبيات هذه الدراسة توصلت إلى النتائج الآتية:

1. توصلت الدراسة أن أساتذة الجامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم في حاجة إلى التدريب على كافة الكفايات المهنية وخصوصاً في مجال التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (عبد الله 2016) ودراسة (الحسن 2015).
2. بذلت ولا تزال جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم جهوداً كبيرة في سبيل ترقية الكفايات المهنية لدى أساتذتها عن طريق الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات، جدول رقم (1)(2) وقد انعكس هذه الجهود إيجابياً على أداء هيئة التدريس وأن كان ذلك لا يعنى أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا في حاجة إلى المزيد من هذه الجهود لمواكبه كل ما هو جديد في مجالهم.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تجاه دور الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية ترجع لمتغير النوع (ذكر - أنثى). من وجهة نظرهم، لذلك يجب تصميم دورات تدريبية لكل الكفايات المهنية ولكافة الأساتذة بلا فرز، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد 2014) و(محمود 2013) ويعزو الباحث هذا الاتفاق إلى كون الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات يتحكم فيها التخصص الدراسي وامتلاك الاستاذ للمهارات التدريسية التي تساعده من توصيل المعلومة لطلابه وكلا العاملين لا علاقة لهما بالنوع (ذكر/ أنثى).

التوصيات والمقترحات.

على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث ويقترح الآتي:

• توصيات موجهة لإدارة الجامعة ووزارة التعليم العالي:

1. تأسيس مراكز بالجامعات السودانية تعنى بالجودة والتدريب للأساتذة الجامعيين واعتبار تلك الدورات التدريبية النوعية شرطاً ضمن شروط الترقية، وتصميم دورات تدريبه في كل المجالات خصوصاً في مجال التخطيط ولكل الهيئة التدريسية (ذكوراً، وإناثاً).
2. تحسين البيئة الجامعية وتوفير المعينات التي تساعد الباحثين على التدريب ورفع القدرات مع منح اجازات سنوية وأخرى مدفوعة الأجر وتقديم حوافز مجزية للأساتذة حتى يقبلوا على التدريب.
3. تقييم وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة بغرض الحصول على تغذية راجعه يستفيد منها القائمون على أمر التدريب في تحديد عناصر الدورات التدريبية وتحديد المستهدفين بها. كما يستفيد منها عضو هيئة التدريس في معرفة جوانب القصور لديه.
4. تخصيص ميزانية مفتوحة للتدريب وعلى أن تكون مفصولة عن ميزانية الجامعة تجنباً للبيروقراطية التي تضعف العمل.
5. التركيز على التدريب الخارجي والتبادل العلمي مع الجامعات والمراكز الدراسية العالمية مع عمل دليل خاص للتدريب في شكل كتيب يتضمن عناوين ومحتويات الدورات التدريبية والمؤتمرات المقترحة.
6. توجيه استبيان إلى أعضاء هيئة التدريس لمعرفة آرائهم نحو الأنماط التدريبية ودرجة رضائهم عن الخدمة التدريبية المقدمة وأي مقترحات أخرى من شأنها تقديم خدمة لمتخذي القرار.

• توصيات موجهة لأعضاء هيئة التدريس:

- 1- الاهتمام بتطوير قدراتهم الذاتية، وذلك من خلال الالتحاق بالدورات التدريبية والثقيف الذاتي.

2- الاهتمام بالمستجدات الحديثة في مجال تخصصاتهم، ورفع قدراتهم في مجال استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس والإدارة.

المقترحات:

- 1) إجراء بحوث علمية أخرى لمعرفة مدى حاجة الهيئة التدريسية لدورات تدريبية نوعية.
- 2) يقترح الباحث إقامة دورات تدريبية تخصصية في مجال تأصيل كل فرع من فروع العلوم لوحده.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

1. ابن منظور، أحمد، (1990): لسان العرب، دار الجيل، بيروت: لبنان.
2. أحمد، علي محمد (2014): الحاجات التدريبية للأستاذ الجامعي دراسة تطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية.
3. الأزهري، معي الدين الشريف، (2005) العلاقات الإنسانية وتنمية المنظمة، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة.
4. الحربي، قاسم عائل، (2008): القيادات التربوية الحديثة، ط1، الجنادرية للنشر، الأردن.
5. الحسن، فاطمة محمد، (2015): برنامج تدريبي مقترح لرفع قدرات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة وادي النيل.
6. الحكمي، إبراهيم الحسن، (2017): الكفاية المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الدراسات التربوية، الرياض، عدد (9)، السنة (4). الرابط: https://www.qesara.com/2014/10/blog-post_12.html?m=1
7. الطراونة، خليف، (2007): تقدير الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية بعمان، ط2، عمان، الأردن.
8. راشد، علي حمد، (2005): كفايات الأداء التدريسي، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
9. زاهر، ضياء الدين، (2009): تدريب الكوادر الإدارية، دار الكتب، القاهرة.
10. الشيخ، عبد الله البشير، (2013): الدورة التقويمية لمنهج الرياضيات – الصف الثامن – المجلة التربوية – عدد (6) – إصدار مجلس النشر- الكويت.
11. الصاوي، محمد وجيه، (2004): الأستاذ الجامعي واجباته وحقوقه في ظل الديمقراطية، مركز الدراسات الاستراتيجية، القاهرة.
12. عبد التواب، عبد المجيد، (2005): الأصول الفلسفية والاجتماعية للتربية، دار التقانة، عمان، الأردن.
13. عبد الله، محاسن، (2016): العوامل المساعدة على فاعلية التدريس الجامعي، دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة.
14. عبد المقصود، محمد إسماعيل، (2017): المهارات العامة للتدريس، ط3، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
15. عثمان، عبد الرحمن أحمد، (2006): مناهج البحث العلمي، مطبوعات جامعة السودان المفتوحة الخرطوم.
16. عساف، عبد المعطي، (2012): التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط2، دار زهران، عمان، الأردن.
17. علي، سعدية محمد، (2008): الإفادة في تكنولوجيا التعليم، ط2، دار العلم، القاهرة.
18. الفتلاوي، سهيله محسن، (2010): المدخل للتدريس – دار الشروق – عمان.
19. قidal، محمود فهمي، (2015): المدير نظرات في تطبيق علوم الإدارة الحديثة، ط2، عالم الكتب، القاهرة.

20. محمد، أشرف السعيد أحمد؛ الفقيه، محمد هادي على. (2015). تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء متطلبات معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية (أسيوط)، (4)31، 307-361. الرقم التعريفي: [10.21608/mfes.2015.107348](https://doi.org/10.21608/mfes.2015.107348) DOI:
21. محمود، صلاح أحمد، (2013): تقويم الكفايات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا، مجلة العلوم التربوية – جامعة إم درمان الإسلامية.
22. مصطفى، يسري، (2009): الإبداع الفكري والاعداد العلمي للأستاذ الجامعي، ط2، دار جامعة الامارات للنشر.
23. المعاز، حمدي مصطفى، (2012): وظائف الإدارة، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة.
24. ملكاوي، فتحي حسن، (2013): منهج البحث التربوي وتطبيقاته في العلوم الإسلامية، ط2، دار الرازي للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
25. النوري، عبد الغني، (2008): اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي في البلاد العربية، ط3، دار التقانة، الدوحة.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية Second - References in English:

1. Kvrbo- wawrd, (2018): Trany needs for perhaps- higher education in states in Kinia- PHD- unpublished – faculty of education university of Jazeera
2. Milopalje (2017): Evaluation of methods of training of teacher at Negara unpublished Nigeria- PHD – faculty of education university of Jazeera

Third: References in Arabic translated into English:

1. Abdel Maksoud, Mohamed Ismail, (2017): General Skills for Teaching, 3rd Edition, University Knowledge House, Alexandria.
2. Abdel-Tawab, Abdel-Majid, (2005): The Philosophical and Social Fundamentals of Education, Dar Al-Techana, Amman, Jordan.
3. Abdullah, Mahasin, (2016): Factors contributing to the effectiveness of university teaching, unpublished Ph.D., Mutah University.
4. Ahmed, Ali Mohamed (2014): The training needs of the university professor, an applied study from the point of view of the faculty members at Omdurman Islamic University, unpublished doctoral dissertation, Omdurman Islamic University.
5. Al-Azhari, Mohieddin Al-Sharif, (2005) Human Relations and Organization Development, 3rd edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
6. Al-Fatlawi, Suhaila Mohsen, (2010): Introduction to Teaching - Dar Al-Shorouk - Amman.
7. Al-Hakami, Ibrahim Al-Hassan, (2017): The professional competence of the university professor from the viewpoint of his students and its relationship to some variables, Journal of Educational Studies, Riyadh, Issue (9), Sunnah (4). Link: https://www.qesara.com/2014/10/blog-post_12.html?m=1.
8. Al-Harbi, Qassem Family, (2008): Modern Educational Leaders, 1st Edition, Al-Janadriyah Publishing, Jordan.

9. Al-Hassan, Fatima Muhammad, (2015): A proposed training program to raise the capabilities of university professors in the field of teaching, an unpublished doctoral dissertation, Nile Valley University.
10. Ali, Saadia Mohamed, (2008): Benefits in Education Technology, 2nd edition, Dar Al-Ilm, Cairo.
11. Al-Moaz, Hamdi Mustafa, (2012): Management Functions, 4th edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
12. Al-Nouri, Abdul-Ghani, (2008): New directions in educational planning in the Arab countries, 3rd Edition, Dar Al-Techana, Doha.
13. Al-Sawy, Muhammad Wajih, (2004): University Professor Duties and Rights in the Shadow of Democracy, Center for Strategic Studies, Cairo.
14. Al-Sheikh, Abdullah Al-Bashir, (2013): The evaluation course for the mathematics curriculum - the eighth grade - the Educational Journal - Issue (6) - Publication Council Edition - Kuwait.
15. Assaf, Abdel Moti, (2012): Training and Human Resources Development, 2nd Edition, Dar Zahran, Amman, Jordan.
16. Ibn Manzoor, Ahmed, (1990): Lisan Al-Arab, Dar Al-Jeel, Beirut: Lebanon.
17. Mahmoud, Salah Ahmed, (2013): Evaluation of training competencies among faculty members at Kassala University, Journal of Educational Sciences - Omdurman Islamic University.
18. Malkawi, Fathi Hassan, (2013): Educational Research Methodology and its Applications in Islamic Sciences, 2nd Edition, Dar Al-Razi for Printing and Publishing, Amman, Jordan.
19. Muhammad, Ashraf Al-Saeed Ahmed; Faqih, Muhammad Hadi Ali. (2015). Evaluating the training needs of faculty members at Najran University in the light of the requirements of the standards of the National Commission for Academic Accreditation and Evaluation. Journal of the College of Education (Assiut), 31(4), 307-361. ID: DOI: 10.21608/mfes.2015.107348
20. Mustafa, Yousry, (2009): The Intellectual Creativity and Scientific Preparation of the University Professor, 2nd Edition, UAE University Publishing House.
21. Othman, Abdul Rahman Ahmed, (2006): Scientific Research Methods, Sudan Open University Publications, Khartoum.
22. Qaddal, Mahmoud Fahmy, (2015): The Director's Views in the Application of Modern Management Sciences, 2nd Edition, World of Books, Cairo.
23. Rashed, Ali Hamad, (2005): Teaching Performance Competencies, 2nd Edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
24. Tarawneh, Khalif, (2007): Estimating the training needs of public school principals in Amman, 2nd edition, Amman, Jordan.
25. Zaher, Diao El-Din, (2009): Training Administrative Cadres, Dar Al-Kutub, Cairo.