



# التقرير السنوي وحدة التدريب والتنمية المهنية

2024-2025



## مقدمة

يمثل التدريب والتنمية المهنية حجر الزاوية في صقل المهارات وتطوير القدرات لأي مؤسسة تسعى للتميز والريادة. انطلاقًا من هذا المبدأ، وإيمانًا بأهمية الاستثمار في العنصر البشري كأثمن مورد، يأتي هذا التقرير ليسلط الضوء على مسيرة وإنجازات وحدة التدريب والتنمية المهنية بكلية التربية العريقة في جامعة أسيوط.

منذ انطلاق نشاطها رسميًا في مارس من عام 2024، وبدعم وتوجيه من قيادة الكلية ممثلة في السيد الأستاذ الدكتور/ **حسن محمد حويل**، عميد الكلية، أخذت الوحدة على عاتقها مهمة الارتقاء بالمستوى المهني والأكاديمي لمنسوبي الكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والجهاز الإداري، والطلاب، والخريجين، إدراكًا منها بأن التدريب ليس مجرد نشاط عابر، بل هو عملية مستمرة وهادفة لإحداث تغيير إيجابي وملاموس في المعارف والمهارات والاتجاهات، بما ينعكس على جودة الأداء والإنتاجية.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم عرض شامل ومفصل للأنشطة والبرامج التي نفذتها الوحدة خلال الفترة الماضية، مستعرضًا الرؤية التي تحركها، والرسالة التي تسعى لتحقيقها، والأهداف التي تعمل على بلوغها. كما يوثق التقرير الجهود المبذولة في تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للفئات المستهدفة، وتصميم وتنفيذ برامج نوعية تلبى تلك الاحتياجات وتواكب أحدث المستجدات، بالإضافة إلى استعراض أبرز الإنجازات والتوصيات المنبثقة عن هذه الفعاليات.

نأمل أن يقدم هذا التقرير صورة واضحة عن دور الوحدة كمركز إشعاع معرفي ومهاري داخل الكلية، وأن يكون بمثابة وثيقة مرجعية لتقييم الأداء والتخطيط للمستقبل، بما يخدم الأهداف الاستراتيجية للكلية والجامعة، ويساهم في خدمة المجتمع وتلبية متطلبات التنمية المستدامة.

## نشأة الوحدة وسياقها

إدراكًا للدور المحوري الذي يلعبه التدريب المستمر في الارتقاء بمنظومة التعليم الجامعي وتحقيق معايير الجودة الشاملة، وتماشياً مع التوجهات الاستراتيجية لجامعة أسيوط نحو تطوير قدرات كوادرها البشرية، جاء قرار مجلس كلية التربية الموقر بإنشاء "وحدة التدريب والتنمية المهنية". وقد بدأت الوحدة مزاوله نشاطها بشكل رسمي وفعلي اعتبارًا من شهر مارس لعام 2024.

تتبع الوحدة، من الناحيتين الإدارية والفنية، مباشرة السيد الأستاذ الدكتور/ عميد كلية التربية، مما يضمن الدعم المؤسسي اللازم لتحقيق أهدافها وتسهيل تنفيذ برامجها. لم يقتصر نطاق عمل الوحدة

على خدمة فئة محددة، بل امتد ليشمل كافة منسوبي الكلية، بدءًا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، مرورًا بالعاملين بالجهاز الإداري، وصولًا إلى الطلاب في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا والخريجين. كما تسعى الوحدة لمد جسور التعاون مع المجتمع المحلي المحيط بالكلية، إيمانًا بدورها في خدمة المجتمع وتنميته.

تتمثل المهمة الأساسية للوحدة في تقديم حزمة متكاملة من البرامج التدريبية وورش العمل المتخصصة التي تواكب أحدث التطورات والمستجدات في مختلف المجالات العلمية والمهنية والتقنية، بهدف بناء القدرات وتعزيز الكفاءات لكافة الفئات المستفيدة، بما يساهم في تحقيق التميز للكلية والجامعة.

## خطوات تصميم برامج الوحدة التدريبية:

تعتمد الوحدة بشكل أساسي على الخطوات التالية في تحديد أولوياتها وتصميم برامجها التدريبية:

- 1. تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية (Needs Assessment):** تعتبر هذه الخطوة حجر الزاوية في عمل الوحدة. يتم التعرف على الاحتياجات التدريبية لمختلف الفئات (أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، العاملين، الطلاب) من خلال عدة آليات، أبرزها:
  - **الاستبيانات الإلكترونية التفاعلية:** تقوم الوحدة بتصميم وتوزيع استبيانات إلكترونية مصممة خصيصًا لكل فئة من الفئات المستهدفة. تهدف هذه الاستبيانات إلى رصد التطلعات التدريبية للمنسوبين، وتحديد المهارات والمعارف التي يرغبون في تطويرها، والمجالات التي يرون أنها ذات أولوية لتحسين أدائهم.
  - **ورش العمل التشاورية واللقاءات المفتوحة:** تسعى الوحدة إلى عقد لقاءات وورش عمل تشاورية مع ممثلين عن الفئات المختلفة لتبادل الأفكار وتعميق الفهم لمتطلباتهم التدريبية والتحديات التي يواجهونها.
  - **تحليل نتائج تقييم الأداء والتقارير السابقة:** يمكن للوحدة الاستفادة من تقارير تقييم الأداء وتقارير الدورات السابقة لتحديد جوانب القوة والضعف والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من التركيز التدريبي.
  - **مواكبة التوجهات الاستراتيجية:** تأخذ الوحدة في اعتبارها الأهداف والتوجهات الاستراتيجية للكلية والجامعة عند وضع خططها، لضمان تكامل البرامج التدريبية مع الأهداف المؤسسية الكبرى.
- 2. تصميم وتطوير المحتوى التدريبي:** بناءً على نتائج تحليل الاحتياجات، يقوم فريق الوحدة (بالتعاون مع خبراء ومدربين متخصصين عند الحاجة) بتصميم المحتوى التدريبي وتحديد الأهداف التعليمية لكل برنامج، واختيار استراتيجيات وأساليب التدريب المناسبة (محاضرات، ورش عمل تطبيقية، دراسات حالة، تعلم إلكتروني، إلخ).
- 3. اختيار المدربين والخبراء:** تحرص الوحدة على اختيار مدربين وخبراء أكفاء ومؤهلين من داخل الكلية والجامعة أو من خارجهما، ممن يمتلكون الخبرة العلمية والعملية في مجال التدريب المقدم.
- 4. التنفيذ والإدارة اللوجستية:** تتولى الوحدة مسؤولية التنظيم والإعداد اللوجستي لتنفيذ البرامج التدريبية، بما في ذلك تحديد المواعيد، حجز القاعات، توفير المواد والمستلزمات، والتواصل مع المشاركين والمدربين.
- 5. التقييم وقياس الأثر:** بعد انتهاء البرنامج التدريبي، تقوم الوحدة بتقييم فعاليته من خلال أدوات متنوعة (استبيانات رضا المشاركين، تقييم المدرب، تقييم المحتوى، تقييم الأثر على الأداء لاحقًا).

إن أمكن)، وتحليل النتائج بهدف التحسين المستمر للبرامج المستقبلية.

تضمن هذه المنهجية أن تكون البرامج التدريبية المقدمة من الوحدة ذات جودة عالية، وملبية للاحتياجات الفعلية، وقادرة على إحداث الأثر المنشود في تطوير قدرات ومهارات منسوبي الكلية.

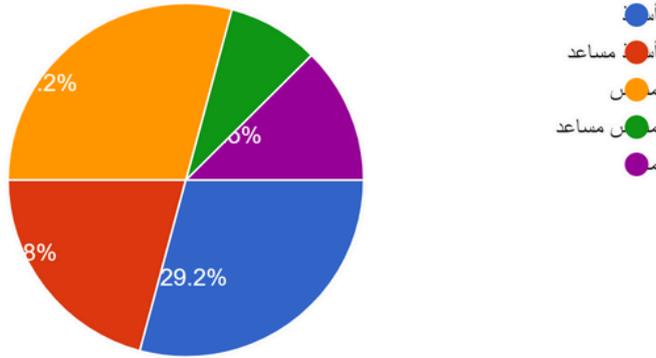
## تحليل الاحتياجات التدريبية

من الأهمية بمكان إجراء دراسات تقييم الأداء المؤسسي للتعرف على أولويات البرامج التدريبية لمختلف العاملين بالمؤسسة في ضوء الأهداف الخاصة للمؤسسة على المدى القصير والطويل، وفي هذا الإطار قامت وحدة التدريب بالتعاون مع القيادات الأكاديمية (العميد - الوكلاء - رؤساء الأقسام - أعضاء هيئة التدريس - العاملين - الطلاب) بالكلية في إجراء دراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية لكل الفئات المستهدفة من قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم، والعاملين الإداريين والعمالة الفنية، و الطلاب والخريجين خلال العام الجامعي 2024/2023 وعام 2025 /2024

وكانت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

## درجات أعضاء هيئة التدريس المشاركين

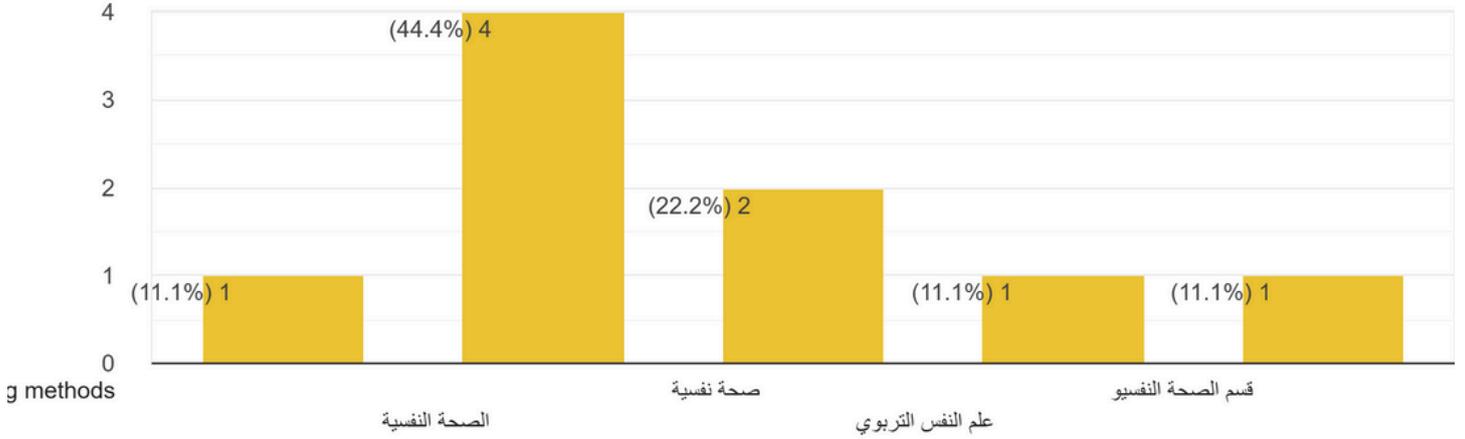
الدرجة  
24 رة



توزعت عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية كما يلي:

- مدرس: بلغ عددهم 7 عضوًا، ويمثلون نسبة 29.2% من إجمالي العينة.
- أستاذ: بلغ عددهم 7 عضوًا، ويمثلون نسبة 29.2% من إجمالي العينة.
- أستاذ مساعد: بلغ عددهم 5 عضوًا، ويمثلون نسبة 20.8% من إجمالي العينة.
- معيد: بلغ عددهم 3 عضوًا، ويمثلون نسبة 12.5% من إجمالي العينة.
- مدرس مساعد: بلغ عددهم 2 عضوًا، ويمثلون نسبة 8.3% من إجمالي العينة.

القسم  
9 ردو



توزع المشاركون حسب القسم كما يلي:

• **الصحة النفسية:** بلغ عددهم 9 عضوًا، ويمثلون نسبة 29.2%.

• **علم النفس التربوي:** بلغ عددهم 1 عضوًا، ويمثلون نسبة 4.2%.

• **المناهج وطرق التدريس:** بلغ عددهم 1 عضوًا، ويمثلون نسبة 4.2%.

### نتيجة استبيان قياس الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية

وقد تم تقسيم الاحتياجات التدريبية إلى عدة محاور حتى يتسنى إقامة البرامج والفاعليات التي تلبي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كل محور على حدة، كما يتضح فيما يلي:

(1) محور المهارات التدريسية.

(2) محور المهارات الشخصية.

(3) محور المهارات البحثية.

(4) محور المهارات التقنية.

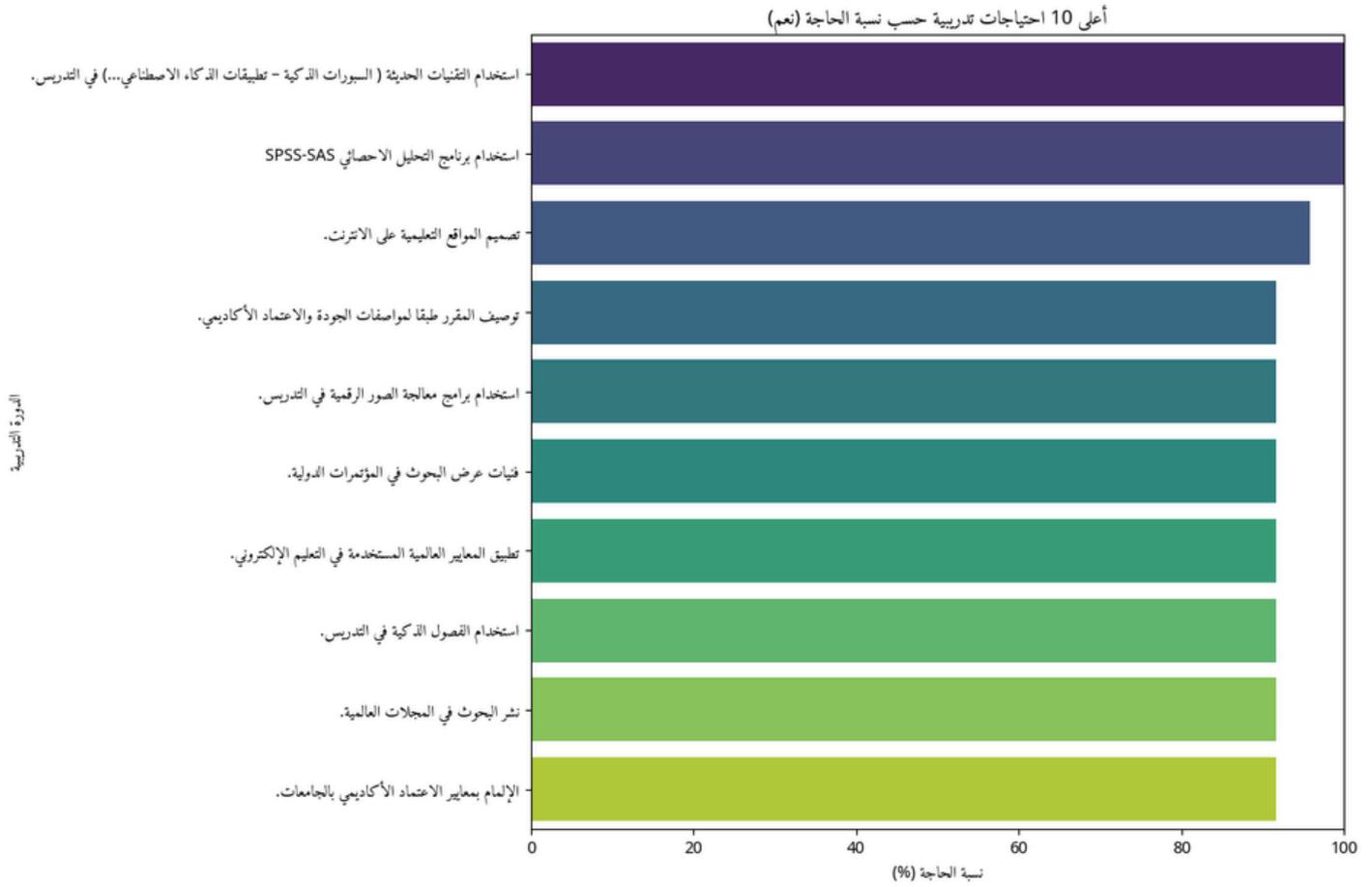
(5) محور المهارات القيادية.

(6) محور خدمة المجتمع

(7) محور مهارات التقييم والتقويم

وفيما يلي توضيح للاحتياجات التدريبية :

يُظهر الرسم البياني التالي الدورات التدريبية العشر الأكثر طلبًا بناءً على نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أبدوا حاجتهم إليها:



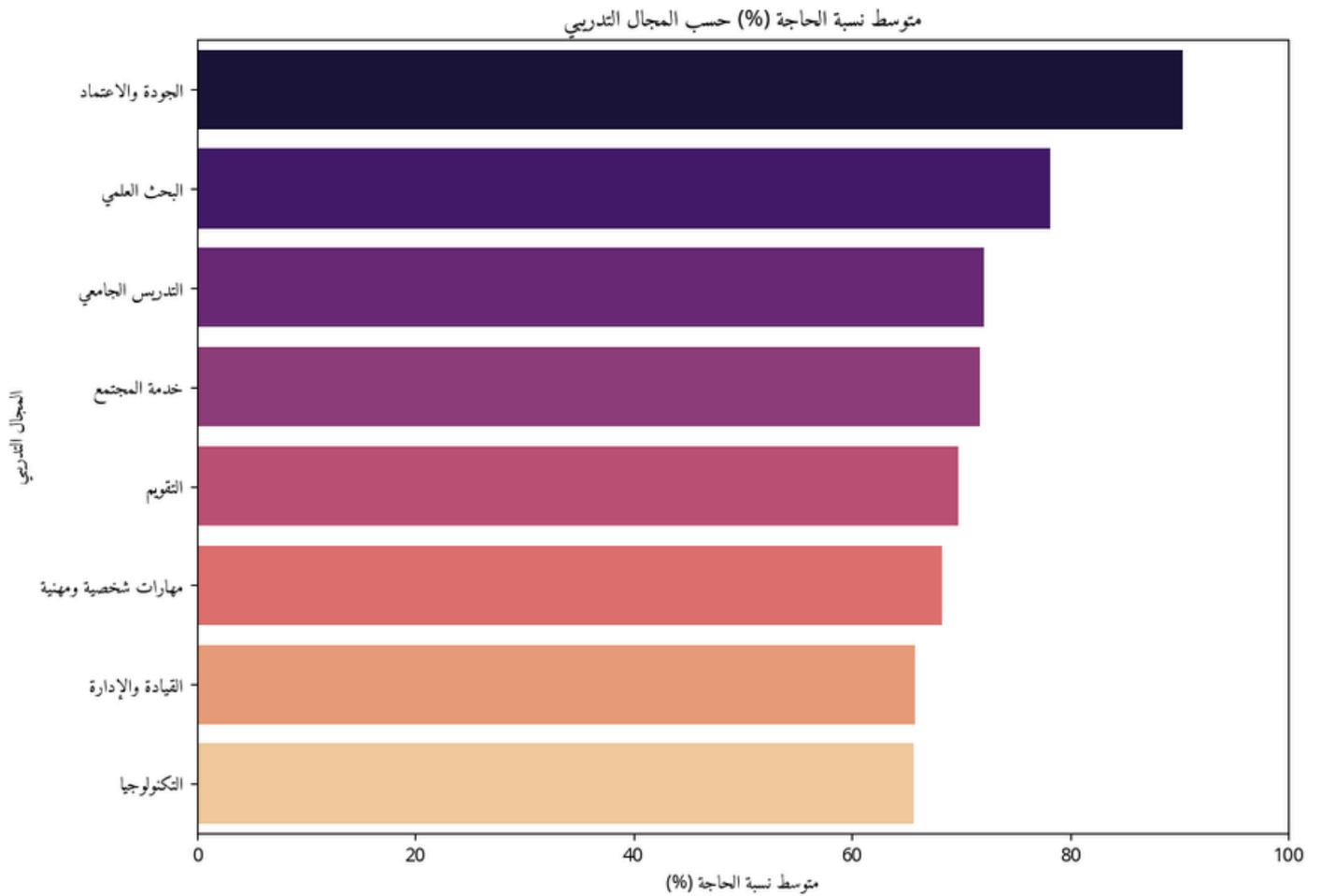
1. استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS-SAS: (نسبة الحاجة: 100.0%, عدد الموافقين: 24) - ضمن مجال: البحث العلمي
2. استخدام التقنيات الحديثة ( السبورات الذكية - تطبيقات الذكاء الاصطناعي...) في التدريس.: (نسبة الحاجة: 100.0%, عدد الموافقين: 24) - ضمن مجال: التدريس الجامعي
3. تصميم المواقع التعليمية على الانترنت.: (نسبة الحاجة: 95.8%, عدد الموافقين: 23) - ضمن مجال: التدريس الجامعي
4. توصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي.: (نسبة الحاجة: 91.7%, عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: الجودة والاعتماد
5. نشر البحوث في المجلات العالمية.: (نسبة الحاجة: 91.7%, عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: البحث العلمي
6. فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية.: (نسبة الحاجة: 91.7%, عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: البحث العلمي
7. استخدام الفصول الذكية في التدريس.: (نسبة الحاجة: 91.7%, عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: التدريس الجامعي

8. تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني: (نسبة الحاجة: 91.7% , عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: التدريس الجامعي

9. استخدام برامج معالجة الصور الرقمية في التدريس: (نسبة الحاجة: 91.7% , عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: التدريس الجامعي

10. الإلمام بمعايير الاعتماد الأكاديمي بالجامعات: (نسبة الحاجة: 91.7% , عدد الموافقين: 22) - ضمن مجال: الجودة والاعتماد

يُظهر الرسم البياني التالي متوسط نسبة الحاجة للدورات التدريبية موزعة حسب المجالات الرئيسية:



مجال: البحث العلمي

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
24	100.0%	استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS-SAS
22	91.7%	نشر البحوث في المجلات العالمية
22	91.7%	فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية
21	87.5%	بناء وإدارة الفرق البحثية
21	87.5%	المشاركة في المجلات العلمية المتخصصة
20	83.3%	اعداد البحوث العلمية المهمة بقضايا المجتمع وتنميته
19	79.2%	كتابة المشروعات البحثية
19	79.2%	استخدام أسس الترجمة العلمية
19	79.2%	المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية
18	75.0%	تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع
18	75.0%	تقييم الرسائل العلمية ومناقشتها
16	66.7%	إقامة السمينارات العلمية
16	66.7%	تقييم الخطط البحثية ومناقشتها
15	62.5%	تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج
15	62.5%	كتابة واعداد الخطط البحثية
15	62.5%	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي

**مجال: التدريس الجامعي**

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
24	100.0%	استخدام التقنيات الحديثة ( السبورات الذكية - تطبيقات الذكاء الاصطناعي...) في التدريس
23	95.8%	تصميم المواقع التعليمية على الانترنت
22	91.7%	استخدام الفصول الذكية في التدريس
22	91.7%	تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني
22	91.7%	استخدام برامج معالجة الصور الرقمية في التدريس
20	83.3%	تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة
19	79.2%	استراتيجيات التدريس الحديثة
19	79.2%	تحليل نتائج الاختبارات ودورها في تطوير المقرر
18	75.0%	التوجيه والإرشاد الطلابي
18	75.0%	تجهيز مخطط للمقرر يوضح الأهداف ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسية ، وتوزيع الدرجات
18	75.0%	استخدام استراتيجيات التقويم في توصيف المقررات
17	70.8%	استخدام الأسئلة المتنوعة التي تقيس مهارات التفكير العليا أثناء المحاضرة
17	70.8%	بناء علاقات إيجابية مع الطلبة والتعامل مع أنماط الشخصية المختلفة
17	70.8%	تصميم المقررات التدريسية إلكترونياً
16	66.7%	تصميم الحقائق التعليمية
16	66.7%	تحفيز الطلبة على التعلم واستقبال مشاركتهم وأسئلتهم
16	66.7%	تصميم الاختبارات المتعددة لقياس مستوى الطلبة
15	62.5%	تجهيز خطة للمحاضرة توضح المدخل التشويقي واستراتيجيات التدريس والتقويم والمستلزمات التعليمية

15	62.5%	توجيه الطلبة نحو التعلم الذاتي
15	62.5%	استخدام الأسئلة الشفهية بفاعلية في التدريس
14	58.3%	صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جوانب التعلم
14	58.3%	الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي
14	58.3%	استخدام التغذية الراجعة لتحفيز الطلبة
13	54.2%	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس
13	54.2%	استخدام أسلوب المحاضرة الفعالة وإدارة المناقشة
13	54.2%	جذب انتباه الطلبة أثناء الموقف التعليمي

## مجال: الجودة والاعتماد

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
22	91.7%	توصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي
22	91.7%	الإلمام بمعايير الاعتماد الأكاديمي بالجامعات
21	87.5%	الإلمام بمعايير الجودة بالجامعات

## مجال: التكنولوجيا

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
20	83.3%	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية
16	66.7%	استخدام برنامج التيمز
15	62.5%	استخدام برنامج البوربينت
12	50.0%	استخدام برامج الوورد

## مجال: التقويم

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
19	79.2%	تطبيق معايير التقويم الذاتي للتدريس من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات ووضع تصور لعلاجها
17	70.8%	تحليل فقرات الاختبار والتأكد من مدى صحتها
16	66.7%	تقييم خطط العمل بالقسم
15	62.5%	تقييم خطط العمل بالكلية

## مجال: خدمة المجتمع

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
19	79.2%	إعداد المشروعات المجتمعية التنموية
19	79.2%	حل المشكلات والقضايا المجتمعية
18	75.0%	وضع الخطط والسياسات وربطها بتنمية المجتمع وتطويره
16	66.7%	المشاركة في عمليات التغيير الاجتماعي
14	58.3%	المشاركة في اللجان الخدمية

## مجال: مهارات شخصية ومهنية

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
19	79.2%	رعاية الموهوبين والمتفوقين
18	75.0%	استخدام مهارات الاقناع
18	75.0%	صياغة أسئلة الاختبار التي تغطي مستويات مختلفة من التفكير
17	70.8%	كيفية كتابة التقارير
16	66.7%	تحليل ودمج مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي
16	66.7%	استخدام مبادئ الاتصال الفعال
15	62.5%	حل المشكلات واتخاذ القرار
12	50.0%	الاتصال والتواصل

## مجال: القيادة والإدارة

عدد الموافقين	نسبة الحاجة	المهارة/النشاط
17	70.8%	إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية
17	70.8%	إدارة الصراعات
17	70.8%	إدارة الأقسام الأكاديمية
17	70.8%	إدارة أداء المرؤوسين
17	70.8%	تطبيق الأنظمة المالي والإدارية للجامعة
17	70.8%	إدارة الاجتماعات
16	66.7%	إدارة الأزمات
16	66.7%	السلوك التنظيمي وضغوط العمل
16	66.7%	إدارة الوقت
15	62.5%	اعداد الخطط الاستراتيجية
15	62.5%	إدارة الحوار والنقاش
14	58.3%	الإدارة الفعالة للمحاضرة
14	58.3%	إدارة وبناء فرق العمل
13	54.2%	إدارة العلاقات الشخصية
18	75.0%	استخدام الفصول الدراسية الافتراضية
16	66.7%	استخدام العروض التوضيحية الفعالة في شرح المقرر
14	58.3%	إقامة علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل
14	58.3%	الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا

مجالات أخرى

• استخدام الفصول الدراسية الافتراضية: (نسبة الحاجة: 75.0%, عدد الموافقين: 18)

- استخدام العروض التوضيحية الفعالة في شرح المقرر.: (نسبة الحاجة: 66.7%, عدد الموافقين: 16)
- إقامة علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل.: (نسبة الحاجة: 58.3%, عدد الموافقين: 14)
- الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا.: (نسبة الحاجة: 58.3%, عدد الموافقين: 14)

## احتياجات تدريبية إضافية مقترحة من المشاركين:

بالإضافة إلى الدورات المقترحة في الاستبيان، أشار بعض أعضاء هيئة التدريس إلى رغبتهم في دورات تدريبية إضافية، تشمل:

- التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠
- الأخطاء اللغوية الشائعة في الأبحاث التربوية والتدقيق الإملائي والنحوي
- كيفية إعداد خطة بحث
- التحليل الكمي والكيفي للأبحاث
- استخدام البرامج اللازمة للإشراف العلمي على المكفوفين وتوفيرها
- إعداد ونشر الأبحاث العلمية الدولية واستخدام Google Scholar
- الجوانب القانونية بالجامعات
- أخلاقيات البحث العلمي والانتحال (Research ethics and Plagiarism)
- استراتيجيات التعليم والتعلم القائمة على التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي

## الاستنتاجات والتوصيات

بناءً على تحليل الاستجابات، يمكن استخلاص النتائج والتوصيات التالية:

1. أولوية عالية لمجالات البحث العلمي والتكنولوجيا والجودة: تظهر النتائج حاجة ماسة وملحة لدورات تدريبية متقدمة في مجالات البحث العلمي (خاصة استخدام برامج التحليل الإحصائي والنشر الدولي) والتكنولوجيا التعليمية (الذكاء الاصطناعي، المنصات الإلكترونية، الفصول الذكية) والجودة والاعتماد الأكاديمي. يجب إعطاء هذه المجالات الأولوية القصوى في خطط التدريب القادمة.
2. الحاجة المستمرة لتطوير مهارات التدريس الجامعي: على الرغم من وجود دورات سابقة، لا تزال هناك حاجة واضحة لتطوير مهارات التدريس، خاصة فيما يتعلق باستراتيجيات التدريس الحديثة، وتصميم المقررات الإلكترونية، واستخدام التقنيات الحديثة، وتقويم الطلاب.
3. أهمية المهارات الشخصية والقيادية: أظهر التحليل حاجة ملحوظة لتنمية المهارات الشخصية والمهنية (مثل التواصل، حل المشكلات، رعاية الموهوبين) والمهارات القيادية والإدارية (إدارة الوقت، إدارة الفرق، إدارة الأزمات).

4. الاستجابة للاحتياجات الإضافية: يجب أخذ الدورات الإضافية المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس في الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية، خاصة تلك المتعلقة بأخلاقيات البحث، التحول الرقمي، والجوانب القانونية.

## التوصيات:

• تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مكثفة ومتخصصة في مجالات البحث العلمي (SPSS، النشر الدولي، أخلاقيات البحث)، والتكنولوجيا التعليمية (الذكاء الاصطناعي، تصميم المواقع التعليمية، الفصول الذكية)، والجودة والاعتماد الأكاديمي.

• تقديم ورش عمل ودورات متقدمة في استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة والتقويم الفعال.

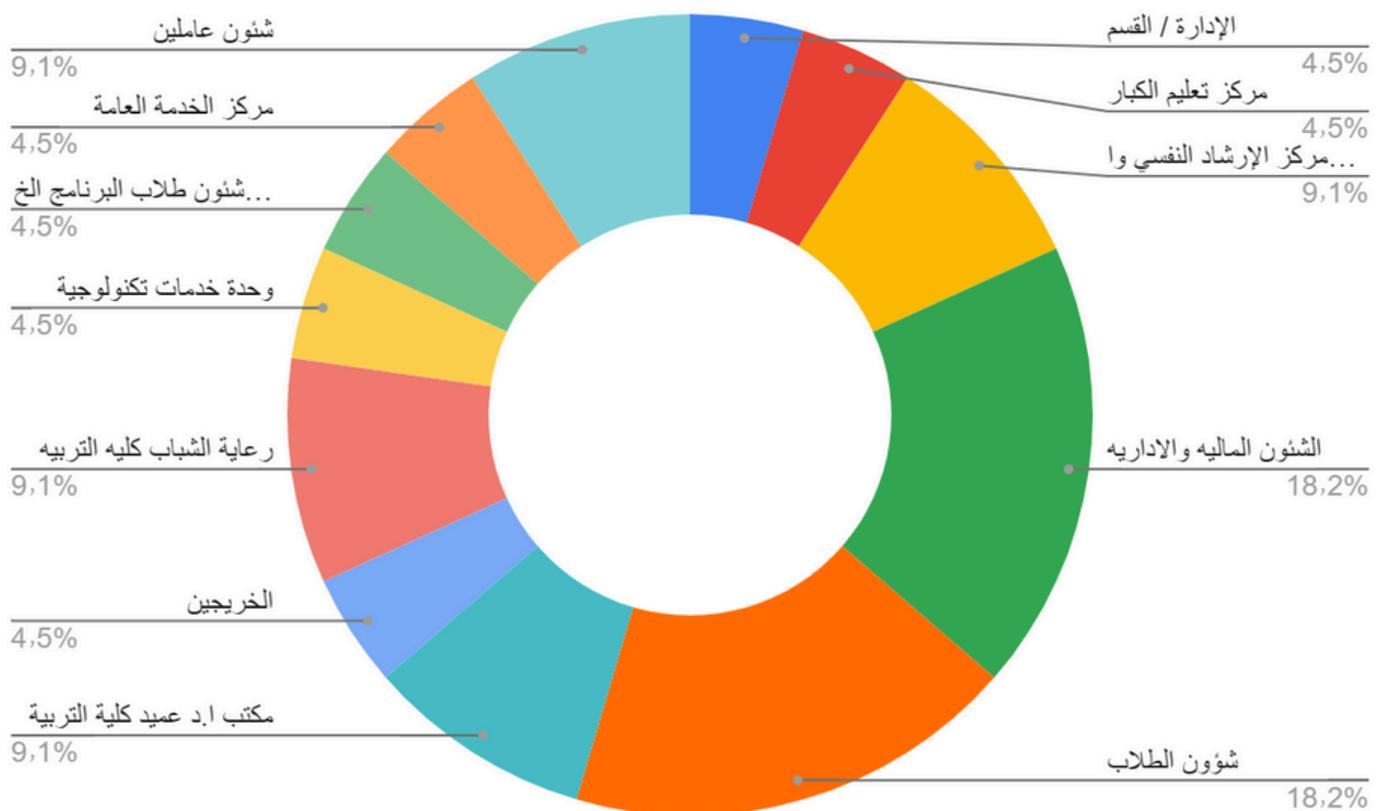
• تضمين دورات لتنمية المهارات الشخصية والقيادية ضمن خطة التطوير المهني.

• دراسة إمكانية تلبية الاحتياجات التدريبية الإضافية التي اقترحها المشاركون.

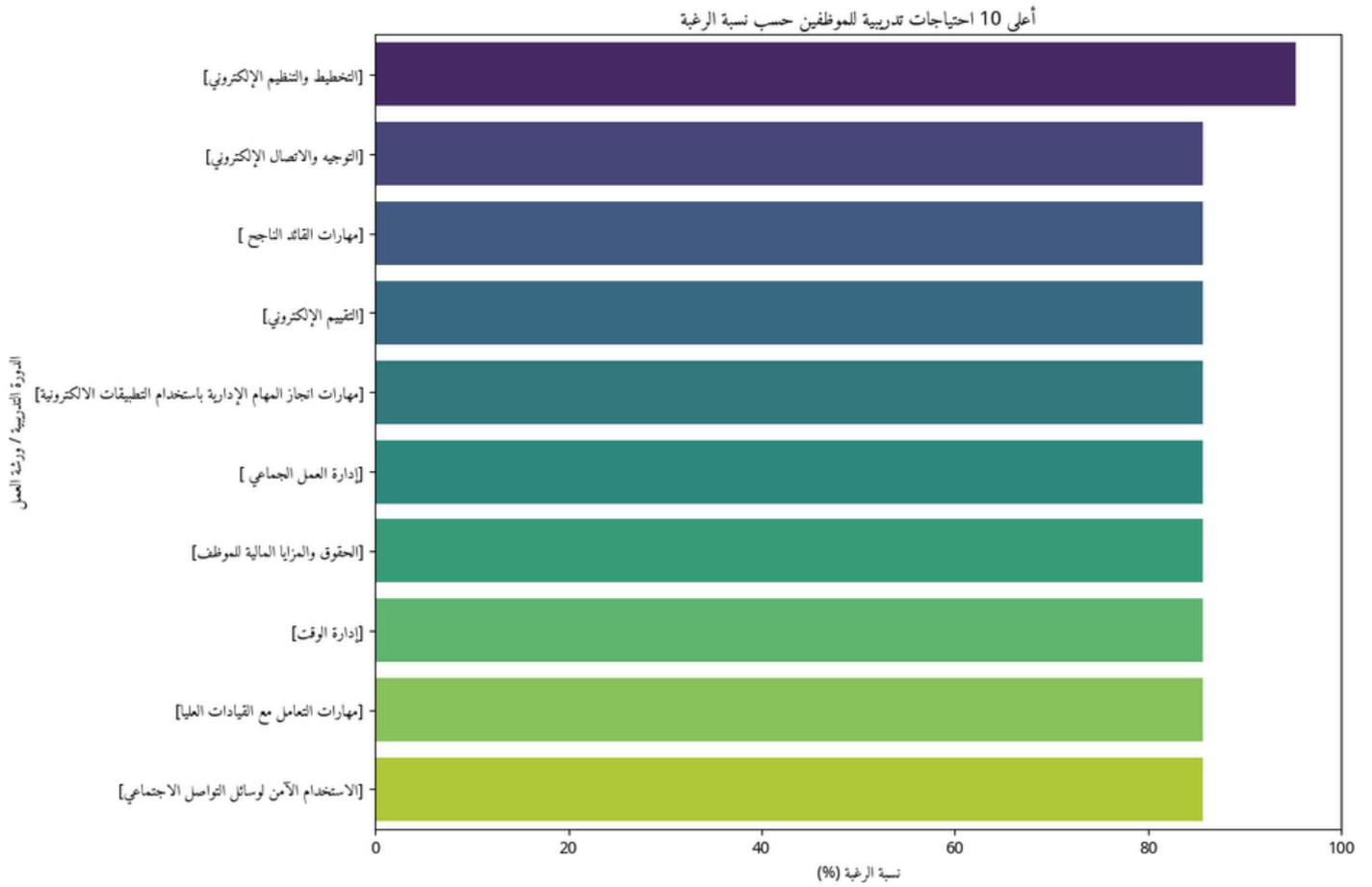
• إجراء تقييم دوري للاحتياجات التدريبية لمواكبة التطورات وضمان تلبية متطلبات أعضاء هيئة التدريس.

## نتائج قياس الحاجات التدريبية للعاملين بكلية تربية

### الادارات المشاركة في تحديد الاحتياجات بالكلية:



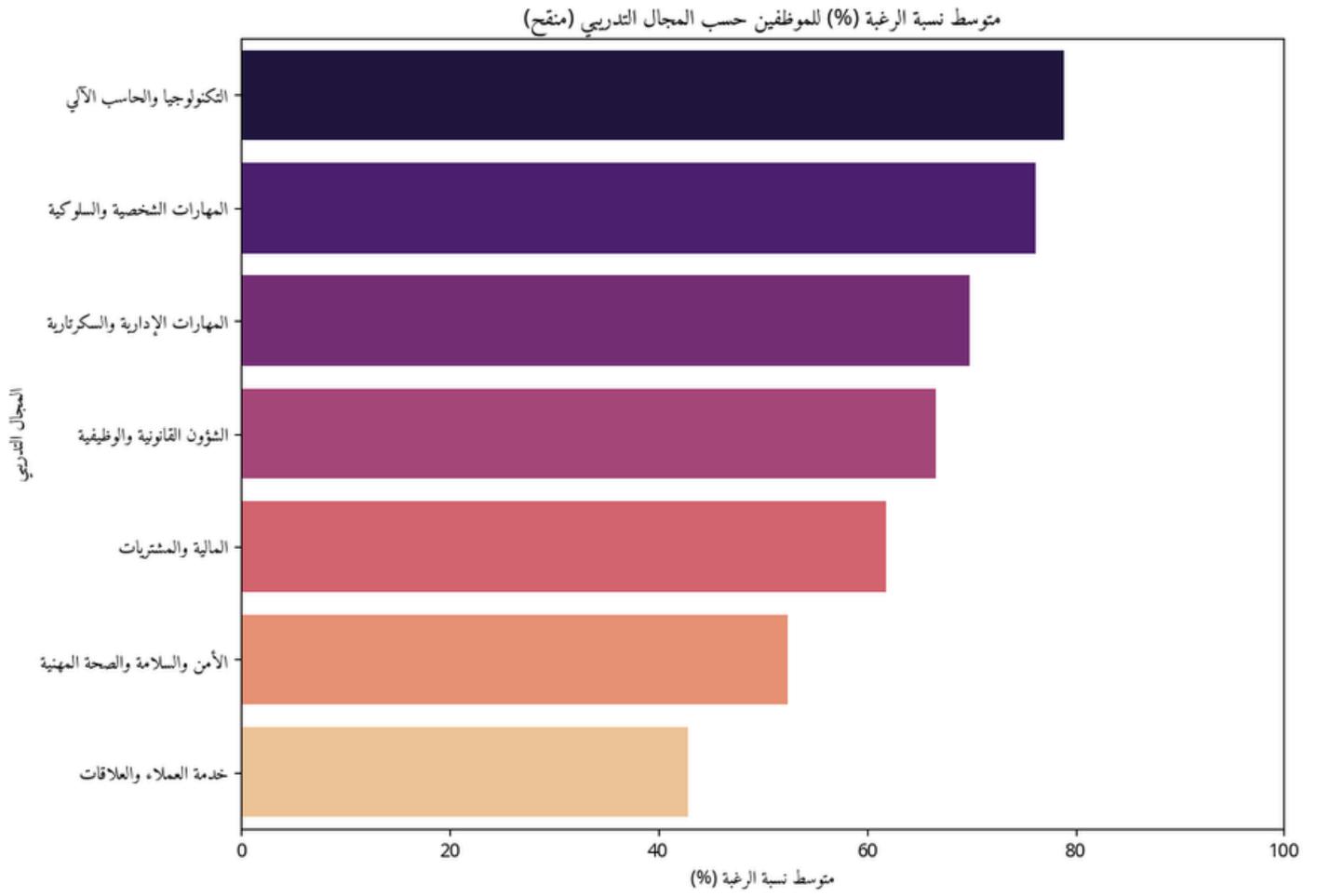
## أعلى 10 احتياجات تدريبية للعاملين:



## الدورات التدريبية العشر الأكثر طلبًا

م	اسم الدورة التدريبية	مجال الدورة	نسبة الرغبة	عدد الراغبين
1	التخطيط الإلكتروني والتنظيم	التكنولوجيا والحاسب الآلي	95.2%	20
2	التوجيه الإلكتروني والاتصال	التكنولوجيا والحاسب الآلي	85.7%	18
3	التقييم الإلكتروني	التكنولوجيا والحاسب الآلي	85.7%	18
4	مهارات إنجاز المهام الإدارية التطبيقات الالكترونية	التكنولوجيا والحاسب الآلي	85.7%	18
5	مهارات القائد الناجح	غير مصنف	85.7%	18
6	إدارة العمل الجماعي	المهارات الإدارية والسكرتارية	85.7%	18
7	الحقوق والمزايا المالية للموظف	المالية والمشتريات	85.7%	18
8	مهارات التعامل مع القيادات العليا	المهارات الإدارية والسكرتارية	85.7%	18
9	الاستخدام الآمن لوسائل التواصل الاجتماعي	التكنولوجيا والحاسب الآلي	85.7%	18
10	إدارة الوقت	المهارات الإدارية والسكرتارية	85.7%	18

## متوسط الرغبة في حاجة العاملين للتدريب



مجال: التكنولوجيا والحاسب الآلي

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
20	95.2%	التخطيط والتنظيم الإلكتروني
18	85.7%	التوجيه والاتصال الإلكتروني
18	85.7%	التقييم الإلكتروني
18	85.7%	مهارات انجاز المهام الإدارية باستخدام التطبيقات الالكترونية
18	85.7%	الاستخدام الآمن لوسائل التواصل الاجتماعي
16	76.2%	الرقابة الإلكترونية
15	71.4%	دورات النظم الحديثة في إدارة الوثائق أو الأرشفة الرقمية للملفات
13	61.9%	مهارات الأرشفة الإلكترونية

مجال: المهارات الإدارية والسكرتارية

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
18	85.7%	إدارة العمل الجماعي
18	85.7%	مهارات التعامل مع القيادات العليا
18	85.7%	إدارة الوقت
17	81.0%	دورات تدريبية في القيادة والإشراف و بناء الفريق
17	81.0%	التعامل مع التغيير
17	81.0%	إدارة الأداء الوظيفي
17	81.0%	مهارات التميز الوظيفي
17	81.0%	مهارات إعداد الخطابات والتقارير
16	76.2%	استخدام الرصد والتقييم والإدارة
16	76.2%	مهارات التفاوض
16	76.2%	مهارات القيادة الإدارية الفعالة
16	76.2%	التميز في دبلوماسية إدارة صراعات العمل الإداري
16	76.2%	الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي
16	76.2%	اعتماد نظام إدارة الجودة ISO
16	76.2%	دورات فيما يخص التخطيط الإداري وصناعة الأهداف
15	71.4%	تقييم الأداء الوظيفي
15	71.4%	إدارة جودة العمليات الإدارية

15	71.4%	إدارة التغيير والتطوير التنظيمي
15	71.4%	التوصيف الوظيفي
15	71.4%	دورة التنظيم الذاتي وإدارة الأزمات
14	66.7%	قواعد الأداء الوظيفي وأخلاقيات العمل
14	66.7%	ضوابط الاجازات ونظام الموارد البشرية
13	61.9%	إعداد الخطط التشغيلية
13	61.9%	مواجهة الكوارث والأزمات
13	61.9%	الجوانب المالية والإدارية
12	57.1%	إدارة السلامة والصحة المهنية
11	52.4%	دورات في مجال السكرتارية الابداعية
11	52.4%	إدارة المخاطر
10	47.6%	إدارة الحشود في الفعاليات
10	47.6%	التخطيط للمشتريات في ضوء كفاءة الانفاق
8	38.1%	إدارة النفايات الخطرة

مجال: المالية والمشتريات

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
18	85.7%	الحقوق والمزايا المالية للموظف
12	57.1%	الحوكمة ودراسة الجدوى المالية
9	42.9%	كفاءة الانفاق : السياسات والمعايير

### مجال: المهارات الشخصية والسلوكية

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
17	81.0%	فن العمل مع الآخرين
17	81.0%	حل المشكلات واتخاذ القرار
15	71.4%	التواصل الإداري الفعال
15	71.4%	كتابة السيرة الذاتية

### مجال: الأمن والسلامة

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
12	57.1%	طرق وأساليب مكافحة الحرائق
11	52.4%	معايير التميز في الأمن والسلامة الجامعية
11	52.4%	فن كتابة تقارير الأمن والسلامة الجامعية
11	52.4%	السلامة المرورية
9	42.9%	قواعد السلامة المعملية

## مجال: الشؤون القانونية والوظيفية

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
14	66.7%	الترقيات وتخطيط المسار الوظيفي

## مجال: متنوعة

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
12	57.1%	الاسعافات الأولية

## مجال: خدمة العملاء والعلاقات

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
9	42.9%	تعامل منسوبي الامن مع الجمهور

## مجال: غير مصنف

عدد الراغبين	نسبة الرغبة	الدورة التدريبية
18	85.7%	مهارات القائد الناجح
16	76.2%	دورة تحقيق الإبداع الوظيفي وصياغة استراتيجية التميز
15	71.4%	النظام الإداري للمؤسسات المعتمدة
13	61.9%	أساسيات في تطبيقات الاوفيس

## احتياجات تدريبية إضافية مقترحة من المشاركين:

بالإضافة إلى الدورات المقترحة في الاستبيان، أشار بعض الموظفين والعاملين إلى رغبتهم في دورات تدريبية إضافية، تشمل:

- الأمور المالية وحساب المكافآت.
- البرمجة.
- التنمية البشرية.
- اللغة الإنجليزية (بشكل متكرر).
- التحول الرقمي.
- التعامل مع نظام البيروول (Payroll).
- التقارير السرية.

## الاستنتاجات والتوصيات

بناءً على تحليل رغبات الموظفين والعاملين، يمكن استخلاص النتائج والتوصيات التالية:

1. أولوية قصوى للمهارات الرقمية والإلكترونية: تظهر النتائج رغبة عالية جدًا (تصل إلى 95%) في الدورات المتعلقة بالتكنولوجيا والتطبيقات الإلكترونية، مثل التخطيط والتنظيم الإلكتروني، والتواصل والتقييم الإلكتروني، واستخدام التطبيقات الإدارية، والاستخدام الآمن لوسائل التواصل. هذا يعكس أهمية التحول الرقمي في بيئة العمل الحالية.

2. الحاجة الماسة للمهارات الإدارية والقيادية: هناك طلب مرتفع ومتساوٍ (85.7%) على مجموعة واسعة من المهارات الإدارية الأساسية والمتقدمة، بما في ذلك مهارات القائد الناجح، إدارة العمل الجماعي، التعامل مع القيادات العليا، وإدارة الوقت. كما تظهر رغبة قوية في دورات التميز الوظيفي، إدارة الأداء، وإعداد التقارير.

3. أهمية الجوانب المالية والوظيفية: دورة "الحقوق والمزايا المالية للموظف" حظيت بنسبة رغبة عالية جدًا (85.7%)، مما يشير إلى أهمية هذا الجانب للموظفين. كما توجد رغبة ملحوظة في دورات الترقيات وتخطيط المسار الوظيفي.

4. الاهتمام بالمهارات الشخصية والسلوكية: تبرز أهمية المهارات الشخصية مثل فن العمل مع الآخرين، حل المشكلات واتخاذ القرار، والتواصل الفعال، حيث حظيت بنسب رغبة مرتفعة.

5. الاحتياجات الإضافية: المقترحات الإضافية تؤكد على الرغبة في تعلم اللغة الإنجليزية، وفهم أعمق للنظم المالية (مثل البيروول)، ومواكبة التحول الرقمي.

### التوصيات:

• إعطاء الأولوية القصوى لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية مكثفة في مجال المهارات الرقمية والتطبيقات الإلكترونية الإدارية.

• توفير مجموعة متنوعة من الدورات التي تغطي المهارات الإدارية والقيادية الأساسية والمتقدمة، مع التركيز على الأكثر طلبًا مثل إدارة الوقت، العمل الجماعي، والتعامل مع القيادات.

• تنظيم ورش عمل أو دورات حول الحقوق والمزايا المالية للموظفين، ونظم الترقيات والمسار الوظيفي.

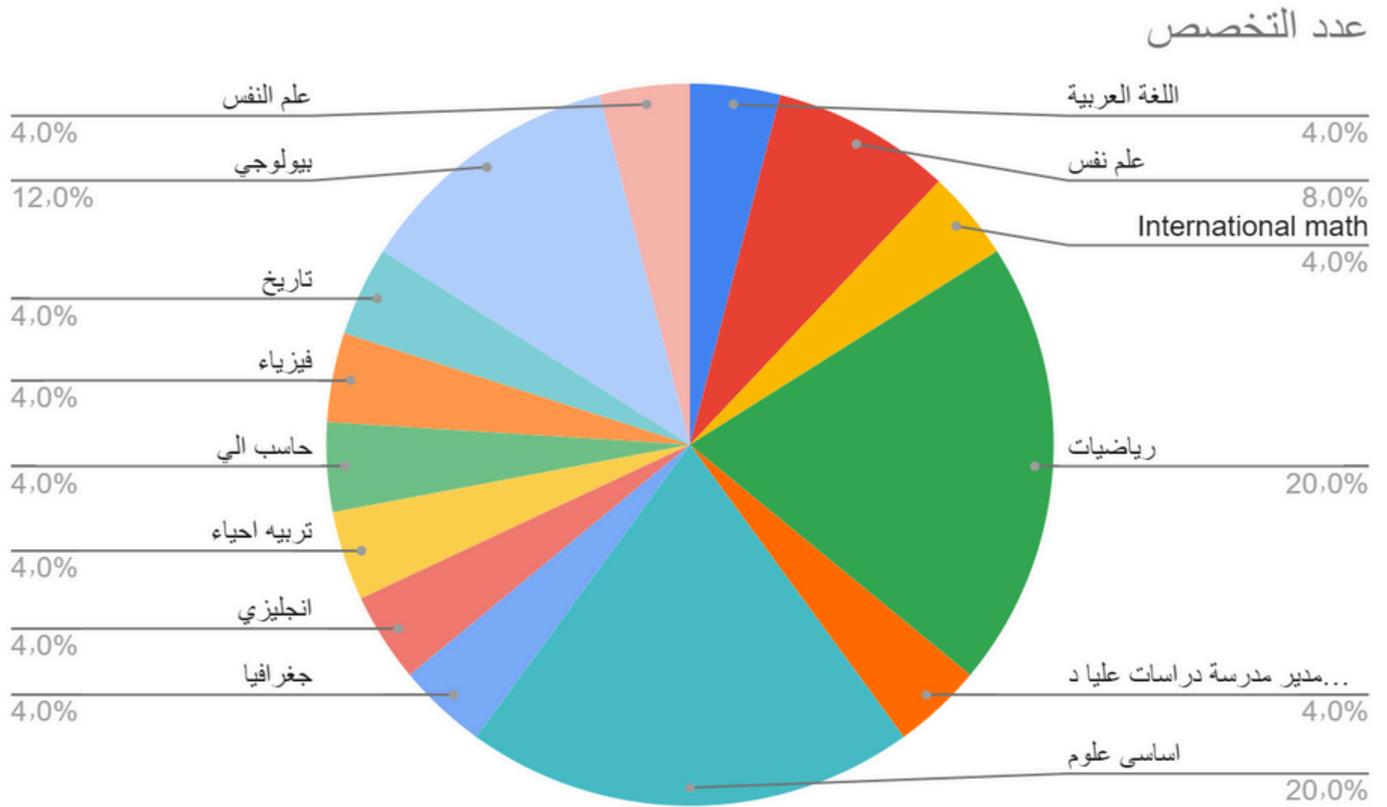
• تضمين دورات لتنمية المهارات الشخصية والسلوكية الأساسية ضمن خطة التدريب.

•دراسة إمكانية تقديم دورات في اللغة الإنجليزية وتلبية الاحتياجات الإضافية المقترحة، خاصة المتعلقة بالنظم المالية والتحول الرقمي.

•الأخذ في الاعتبار أهمية دورات الأمن والسلامة والإسعافات الأولية، على الرغم من أنها لم تكن ضمن الأعلى طلبًا، إلا أنها ضرورية لبيئة عمل آمنة.

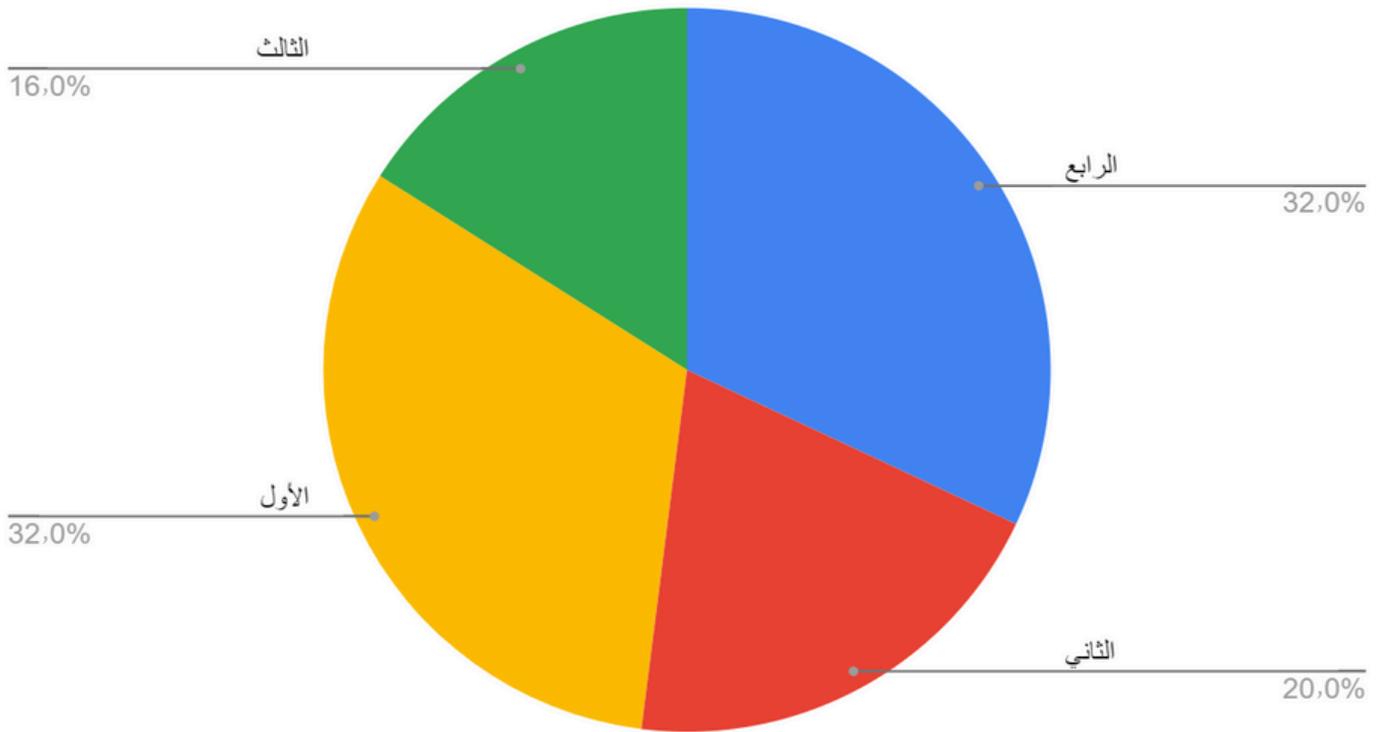
## قياس الاحتياجات التدريبية لطلاب بكلية التربية

تخصصات الطلاب الذين شاركوا في الاستجابة على الاستبيان

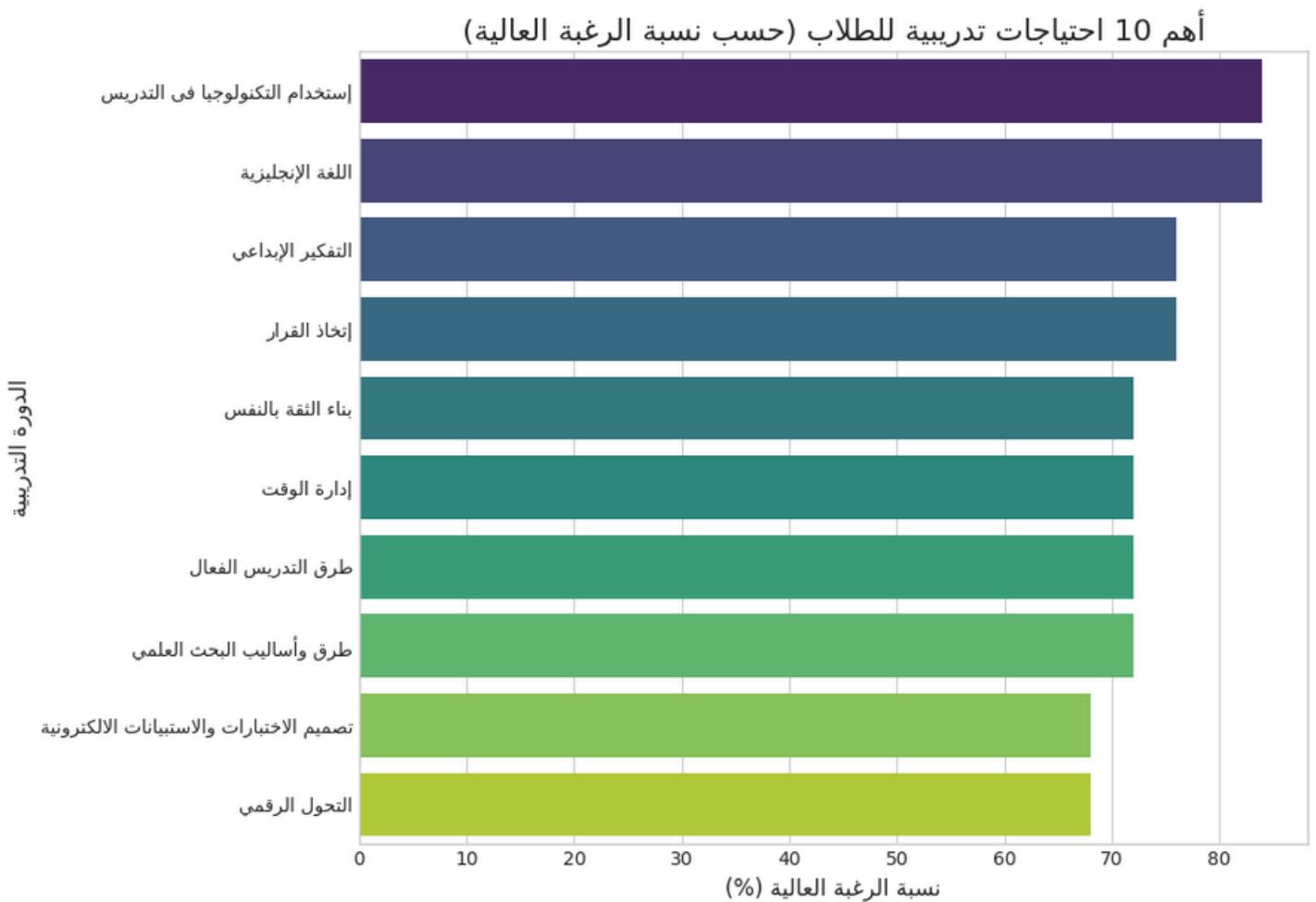


## مستويات الطلاب المشاركين بالاستبيان

## عدد المستوى الدراسي



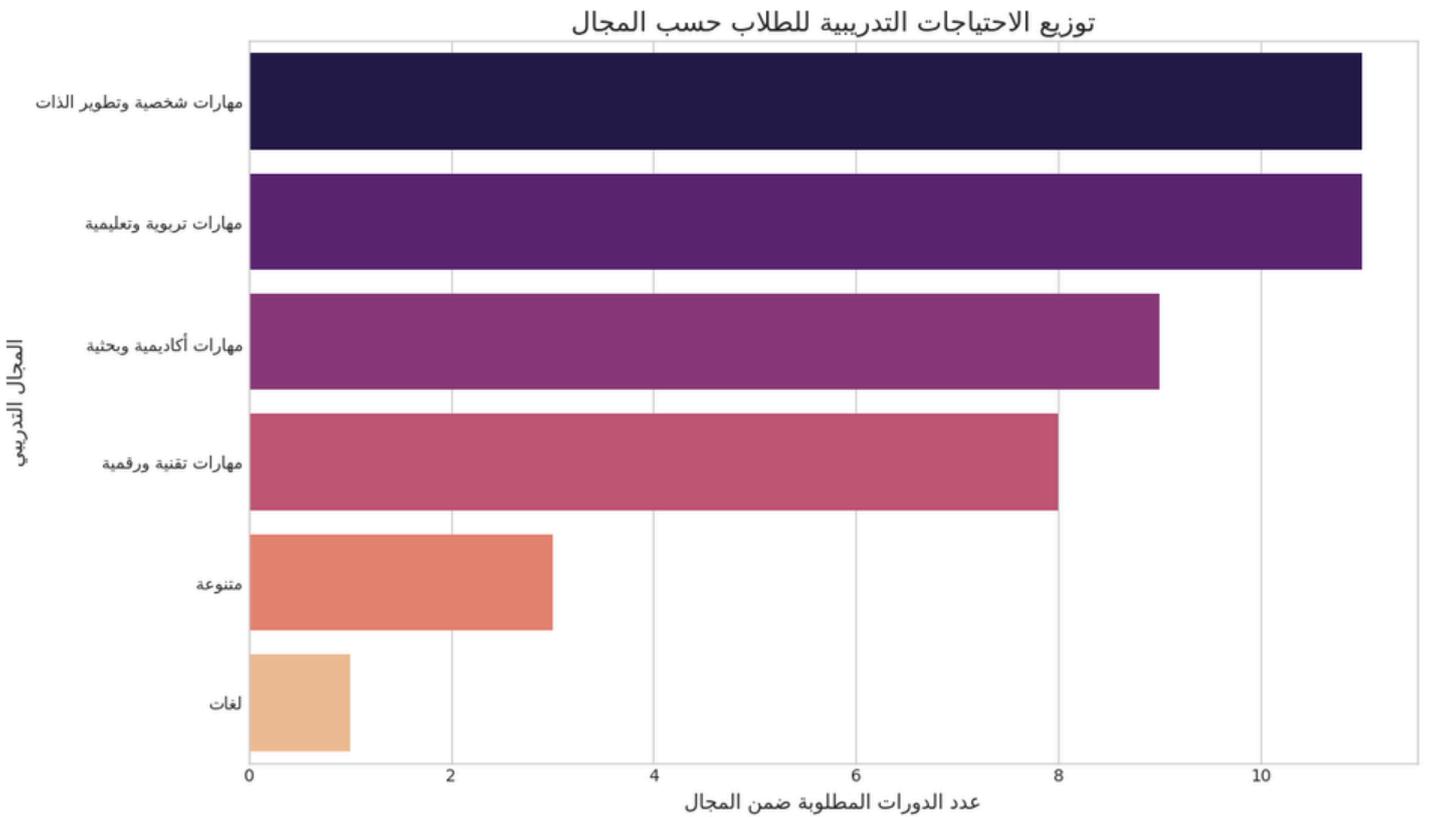
## أهم (10) احتياجات تدريبية للطلاب:



## أهم 10 احتياجات تدريبية (الأعلى نسبة رغبة عالية):

1. استخدام التكنولوجيا فى التدريس: (نسبة الرغبة العالية: 84.0%, عدد الراغبين: 21) - ضمن مجال: مهارات تقنية ورقمية
2. اللغة الإنجليزية: (نسبة الرغبة العالية: 84.0%, عدد الراغبين: 21) - ضمن مجال: لغات
3. التفكير الإبداعي: (نسبة الرغبة العالية: 76.0%, عدد الراغبين: 19) - ضمن مجال: مهارات شخصية وتطوير الذات
4. إتخاذ القرار: (نسبة الرغبة العالية: 76.0%, عدد الراغبين: 19) - ضمن مجال: غير مصنف
5. بناء الثقة بالنفس: (نسبة الرغبة العالية: 72.0%, عدد الراغبين: 18) - ضمن مجال: مهارات شخصية وتطوير الذات
6. إدارة الوقت: (نسبة الرغبة العالية: 72.0%, عدد الراغبين: 18) - ضمن مجال: مهارات شخصية وتطوير الذات
7. طرق التدريس الفعال: (نسبة الرغبة العالية: 72.0%, عدد الراغبين: 18) - ضمن مجال: مهارات تربوية وتعليمية
8. طرق وأساليب البحث العلمي: (نسبة الرغبة العالية: 72.0%, عدد الراغبين: 18) - ضمن مجال: مهارات أكاديمية وبحثية
9. تصميم الاختبارات والاستبيانات الالكترونية: (نسبة الرغبة العالية: 68.0%, عدد الراغبين: 17) - ضمن مجال: مهارات تقنية ورقمية
10. التحول الرقمي: (نسبة الرغبة العالية: 68.0%, عدد الراغبين: 17) - ضمن مجال: مهارات تقنية ورقمية

## توزيع الاحتياجات التدريبية للطلاب حسب مجال التدريب:



## تحليل الاحتياجات حسب المجال (مرتبة حسب نسبة الرغبة العالية):

1. مجال: لغات

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
21	84.0%	اللغة الإنجليزية

2. مجال: متنوعة

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
17	68.0%	الصحة النفسية
14	56.0%	ورشة عمل (واقع وطموح ) نحو مستقبل أفضل لكلية التربية
12	48.0%	الإسعافات الأولية.

3. مجال: مهارات أكاديمية وبحثية

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
18	72.0%	طرق وأساليب البحث العلمي
17	68.0%	الكتابة العلمية للأبحاث
16	64.0%	استراتيجيات التحصيل العلمي
16	64.0%	طرق البحث على الأنترنت
14	56.0%	تصميم مشروع التخرج
14	56.0%	طرق البحث في المكتبات الرقمية
14	56.0%	طرق البحث في المواقع الأجنبية
13	52.0%	مشروعات البحوث التنافسية
13	52.0%	أخلاقيات البحث العلمي

4. مجال: مهارات تربوية وتعليمية

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
18	72.0%	طرق التدريس الفعال
17	68.0%	الإتجاهات الحديثة فى التدريس
17	68.0%	الجودة في التدريس.
17	68.0%	معايير المعلم المتميز
16	64.0%	تصميم الوسائل التعليمية
16	64.0%	تعديل السلوك
15	60.0%	مهارات التخاطب
14	56.0%	نظم الإمتحانات و تقويم الطلاب
14	56.0%	معايير الجودة لأداء المعلم بالقرن الحادي والعشرون
12	48.0%	نظام الساعات المعتمدة
10	40.0%	رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة

5. مجال: مهارات تقنية ورقمية

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
21	84.0%	إستخدام التكنولوجيا فى التدريس
17	68.0%	تصميم الاختبارات والاستبيانات الالكترونية
17	68.0%	التحول الرقمي
17	68.0%	الاستخدام الآمن لوسائل التواصل الاجتماعي
15	60.0%	تصميم الوسائل الرقمية
15	60.0%	تطبيقات الأوفيس
14	56.0%	التعلم عن بعد
12	48.0%	الرقمنة فى تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة

6. مجال: مهارات شخصية وتطوير الذات

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
19	76.0%	التفكير الإبداعي
18	72.0%	بناء الثقة بالنفس
18	72.0%	إدارة الوقت
17	68.0%	طرق حل المشكلات
16	64.0%	مهارات التعلم والاستذكار
16	64.0%	التفكير النقدي
16	64.0%	مهارات الاتصال الفعال
15	60.0%	التعلم الذاتي
13	52.0%	مهارات القرن الحادي والعشرون
13	52.0%	مهارات العمل في فريق والعمل الجماعي
13	52.0%	مهارات العرض الفعال

7. مجال: غير مصنف

عدد الراغبين	نسبة الرغبة العالية (%)	الموضوع
19	76.0%	إتخاذ القرار
15	60.0%	الأمن السيبراني.

### احتياجات تدريبية إضافية مقترحة من المشاركين:

اقترح المشاركون الدورات الإضافية التالية:

•الصلابة النفسية

•دورات في الفوتوشوب

•التقييم الذاتى التقييم والتقويم والقياس الأخطاء الشائعة في البحث العلمى

•علوم باللغة الإنجليزية لقسم اساسى علوم

•التوعيه بأهميته الأقسام

•المعلم القدوه للطالب المعلم ( المعلم مستقبلا)

•TOTتدريب المدربين

•التدريب العملي

•اللغات

•التدريب الميداني في مستشفيات ضمن تخصص علم النفس

## استنتاجات

•**أولوية قصوى للمهارات التقنية واللغوية:** تظهر النتائج بوضوح أن "استخدام التكنولوجيا في التدريس" و"اللغة الإنجليزية" هما على رأس قائمة الاحتياجات التدريبية للطلاب، حيث أبدى 84% منهم رغبة عالية في هاتين الدورتين. هذا يعكس الأهمية المتزايدة لهذه المهارات في العصر الحالي.

•**اهتمام كبير بتطوير الذات:** تأتي مهارات مثل "التفكير الإبداعي"، "بناء الثقة بالنفس"، و"إدارة الوقت" في مراتب متقدمة، مما يشير إلى وعي الطلاب بأهمية المهارات الشخصية للنجاح الأكاديمي والمهني.

•**حاجة للمهارات الأكاديمية والتربوية:** لا تزال هناك حاجة واضحة لتعزيز المهارات الأساسية مثل "طرق وأساليب البحث العلمي" و"طرق التدريس الفعال".

•**تنوع في الاحتياجات:** تغطي الاحتياجات مجموعة واسعة من المجالات، بما في ذلك المهارات المهنية، الصحة النفسية، وحتى الإسعافات الأولية.

•**مقترحات قيمة:** قدم الطلاب مقترحات إضافية قيمة مثل "التدريب الميداني"، "تدريب المدربين (TOT)"، و"الصلابة النفسية"، والتي يمكن أخذها في الاعتبار عند تخطيط البرامج التدريبية المستقبلية.

## التوصيات:

1. إعطاء الأولوية لتنظيم دورات تدريبية في استخدام التكنولوجيا في التدريس واللغة الإنجليزية.

2. تضمين ورش عمل ودورات تركز على المهارات الشخصية وتطوير الذات (التفكير الإبداعي، الثقة بالنفس، إدارة الوقت، حل المشكلات).

3. الاستمرار في تقديم الدعم في المهارات الأكاديمية والبحثية والمهارات التربوية والتعليمية.

4. النظر في المقترحات الإضافية المقدمة من الطلاب وتضمينها في خطط التدريب المستقبلية قدر الإمكان.

5. تصنيف الدورات غير المصنفة ("اتخاذ القرار" و"الأمن السيبراني") ضمن مجالات مناسبة أو إنشاء مجالات جديدة لها في الاستبيانات المستقبلية.

## التطلعات المستقبلية:

1. **توسيع نطاق البرامج التدريبية:** السعي نحو تقديم برامج تدريبية أكثر تنوعًا وعمقًا لتغطية كافة الاحتياجات المستجدة، خاصة في مجالات التحول الرقمي، الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في التعليم والبحث، المهارات القيادية المتقدمة، البحث العلمي والنشر الدولي، والمهارات اللغوية.
2. **تطوير آليات تحديد الاحتياجات:** الانتقال من الاعتماد الأساسي على الاستبيانات إلى استخدام أدوات أكثر تنوعًا وعمقًا لتحديد الاحتياجات، مثل مجموعات التركيز، المقابلات الفردية مع القيادات ومنسقي البرامج، تحليل فجوات الأداء، ومقارنة الممارسات مع كليات وجامعات مناظرة.
3. **تفعيل دور اللجنة الاستشارية:** العمل على تشكيل اللجنة الاستشارية المقترحة في الدليل وتفعيل دورها في تقديم المشورة الاستراتيجية والفنية لتطوير عمل الوحدة وبرامجها.
4. **بناء شراكات استراتيجية:** تعزيز وتوسيع الشراكات مع مراكز التدريب المتميزة داخل الجامعة وخارجها، ومع المؤسسات الصناعية والمجتمعية ذات الصلة، لتبادل الخبرات وتصميم برامج مشتركة تلبي احتياجات سوق العمل.
5. **تطوير منصة إلكترونية متكاملة:** إنشاء أو تطوير منصة إلكترونية خاصة بالوحدة تتيح للمستفيدين الاطلاع على الخطط التدريبية، التسجيل في الدورات، الوصول إلى المواد التدريبية، والمشاركة في التقييمات، وربما تقديم بعض الدورات بنظام التعلم عن بعد أو المدمج.
6. **قياس الأثر طويل المدى:** تطوير آليات لقياس الأثر الفعلي للتدريب على أداء المشاركين وتطوير العمل بالكلية على المدى الطويل، وليس فقط الاكتفاء بقياس الرضا المباشر بعد انتهاء الدورة.
7. **الاستدامة المالية:** البحث عن مصادر تمويل متنوعة ومستدامة لدعم أنشطة الوحدة وتوسيع نطاق خدماتها، سواء من خلال ميزانية الكلية أو عبر تقديم خدمات تدريبية بمقابل لجهات خارجية.