

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم

مهدي محمد البدارنة *

محمود أحمد حميدات

عبد الكريم الصلاحيين

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرّف الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تم تطبيقها على عينة بلغت 120 عضو هيئة تدريس في كليتي الحصن الجامعية وإربد الجامعية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود احتياجات تدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسط في مجال التدريس، وبدرجة متوسط في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع، كما لم تظهر فروقا دالة إحصائيا تعزى لمتغيرات الدراسة (الكلية، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية)، في حين ظهرت فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير التدريب لصالح الأعضاء الحاصلين على تدريب سابق، وقد كانت أبرز الاحتياجات في مجال التدريس وتحديدًا في إدارة التفاعل الصفّي، والتخطيط للتدريس. وأوصت الدراسة بضرورة توفير فرص التدريب لأعضاء هيئة التدريس على جميع مجالات أداة الدراسة (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع).

الكلمات الدالة: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة تدريس، جامعة البلقاء التطبيقية

* جامعة البلقاء التطبيقية.

تاريخ قبول البحث: 1/ 2/ 2017م .

تاريخ تقديم البحث: 5/ 8/ 2016م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2018م.

The Training Needs of Faculty Members at Al-Balqa' Applied University from their Own Points of View

Mahdi Mohammed Al-Badarneh

Mahmoud Ahmad Homaidat

Abdulkareem Al-Salaheen

Abstract

The study aimed at identifying the training needs for teaching faculty members at al-balqa Applied University as they perceive them. The study instrument was conducted after verifying its validity and reliability on a sample of 120 teaching faculty members. Sixty-Five were from Al-husn University College and Fifty-Five were from Irbid University College. The study results revealed the existence of training need for the teaching faculty members with a high degree in the field of instruction of scientific research and community service there were as statistically significant difference that could be attributed to the study variabl, (college, sex, years of experience, qualification, academic rank).

However, there were statistically significant different that could be attributed to the variable of training in favor of the members getting previous training.

Keywords: teaching faculty on embers AL-Balqa" applied university

مقدمة:

تؤدي الجامعات دورا مهما في تحريك عجلة التنمية والتقدم في المجتمعات الحديثة باعتبارها مؤسسة اجتماعية وثقافية وتربوية مهمة، تعمل على تطوير قدرات الطلبة وتصقل شخصياتهم باعتبارهم قادة المستقبل، وبذلك توصف الجامعات بأنها مراكز إشعاع حضاري وعلمي للإنسانية جمعاء، ولا يمكنها أن تعيش منعزلة عن المجتمع وثقافته، فهي ذات رسالة سامية وأهداف محددة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذه الوظائف العامة لا تختلف باختلاف الزمان والمكان ولا يمكنها أن تحقق هذه الأهداف وتلك الرسالة إلا من خلال أعضاء هيئة تدريس على قدر عال من التأهيل والخبرة والوعي بظروف الحاضر وآفاق المستقبل كونهم صفة المجتمع، وأكثر أدواته تأثيرا وقدرة على التغيير، إذا ما أعدوا إعدادا مناسباً، قبل الخدمة وأثناءها.

ويُعتبر عضو هيئة التدريس في الجامعات العنصر الفعال والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها (Abu Watfa, 2002)، ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكنه من الاستجابة والإستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية؛ لذلك يعتبر نموه الأكاديمي المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات مؤسسات التعليم العالي إبلائها أهمية كبيرة جداً (Ba-Mdhef, 2006)، إذ يذكر كليبر (klebar) المشار إليه في (Mursi, 2002) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية في سبعينيات القرن الماضي يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات مما دفع بتلك الجامعات إلى الاهتمام بتطوير مهاراتهم من خلال عقد برامج تدريبهم باستمرار بهدف تحقيق التنمية المستدامة لهم، فالهدف من التدريب كما يذكر كانجي (Kanji, 1999) هو رفع مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع فضلا عن المهارات الإدارية، إضافة إلى اكسابهم المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر، وإكسابهم المعلومات والمهارات اللازمة في التقييم وبناء وسائله الحديثة وتقنياته وكيفية بناء الاختبار الجيد.

ونظرا لتزايد الاهتمام محلياً وعربياً ودولياً بالتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، في ظل التحديات التي تواجه التعليم العالي كتزايد أعداد الطلبة وتعدد الإختصاصات الأكاديمية

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم

مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

وتنوعها، وتبني مدخل إدارة الجودة الشاملة كأحد الأساليب التنافسية الأساسية التي ينبغي لمؤسسات التعليم العالي التركيز عليه من أجل تحقيق التميز والفاعلية، إضافة إلى تطور تقنيات التعليم وزيادة الطلب عليها، والانفجار المعرفي الهائل، وبروز التكتلات الاقتصادية، وظهور مفهوم العولمة، ونمو الصناعات الجديدة، وإعادة النظر بوظائف الجامعات بحيث تتوافق مخرجاتها التعليمية مع متطلبات سوق العمل، والتحويلات الاجتماعية والديمقراطية وما تفرضه من زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي وتوفيره للجميع بما يتوافق مع معايير الجودة العالمية، فقد أصبح تدريب أعضاء هيئة التدريس حاجة ملحة للتنمية المستدامة وتحقيق التنافسية العالمية للجامعات الأردنية (Salama, 2013)، ولذلك فقد أنشأت الجامعات الأردنية عموماً وجامعة البلقاء تحديداً دائرة خاصة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير كفاياتهم التدريسية والبحثية، والارتقاء بها، لتحقيق معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، ومن أجل تحقيق الفاعلية في وظائفها الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وتهيئتهم لإتقان أية وظائف جديدة يمكن أن تستجد على مؤسسات التعليم العالي، خصوصاً في ضوء تزايد أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من كلا الجنسين من ذوي الخبرات القليلة في العمل الأكاديمي، وانطلاقاً من أهمية امتلاكهم لكثير من المهارات المرتبطة بواجباتهم الأكاديمية لرفع جودة التعليم ومخرجات الجامعة فقد رأى الباحثون المساهمة بهذه الدراسة للوقوف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في ظل زيادة الإهتمام بجودة أعضاء هيئة التدريس بصفقتهم أحد العناصر الأساسية لضبط نوعية التعليم في مؤسسات التعليم العالي؛ زاد الإهتمام بتطوير أدائهم الأكاديمي من خلال عقد الدورات التدريبية لهم وفقاً لاحتياجاتهم، خصوصاً أن جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي اشتملت على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، إذ أن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية، وإدراجها بين أفضل الجامعات العالمية (Besterfied, 1995)؛ واستجابة لذلك فقد أسست جامعة البلقاء التطبيقية إدارة خاصة بتطوير

أداء أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير أداء منسوبيها، ولكون الباحثين من منسوبي الجامعة، فقد جاءت فكرة هذا البحث من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتقديمها إلى الجهة ذات العلاقة للعمل على تلبيتها، في الوقت التي أكدت فيه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (Omri, 2009) إلى أن درجة توافر أساليب النمو المهني عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية كانت متوسطة، وأوصى الباحث بإعداد برامج تدريبية لتطوير أدائهم الأكاديمي، في حين بينت دراسة (Salama, 2013) أن هناك ضعفاً في استجابة الجامعات الأردنية لمطالب التغيير والتطوير نتيجة لتعقد الإجراءات البيروقراطية، وضعف معدلات المشاركة في عمليات الجودة والاعتماد، وأن البرامج التدريبية -على قلتها- تركز على الجانب النظري، فضلاً عن ضعف الإقبال من قبل أعضاء هيئة التدريس على التدريب، من هنا انبثقت مشكلة الدراسة في الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟

2. السؤال الثاني: هل تختلف الإحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية باختلاف الكلية، والجنس، التدريب السابق، وسنوات الخبرة، الخبرة التدريسية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الإحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية والوقوف عليها، وفيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس، والخبرة، والتخصص الأكاديمي، والتدريب السابق.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها الدراسة الأولى - في حدود علم الباحثين - التي سعت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، إذ يُؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة إدارة الجامعة من جهة، فيما إذا أرادت أن تعقد دورات تدريبية لمدرسيها، فضلاً عن أنه يمكن أن تساعد في رسم سياسة التطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

في الجامعة، إضافة إلى تقديم مقترحات لاستحداث برامج نمو مهني جديدة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة. كما يمكن لهذه الدراسة أن تلفت نظر المدرسين أنفسهم إلى أهمية التدريب لسد جوانب النقص التي يفتقرون إليها والعمل على تطويرها من خلال التدريب.

حدود الدراسة: تحددت نتائج الدراسة بالحدود الآتية:

مكانياً: اقتصرت الدراسة على كليتين من كليات جامعة البلقاء التطبيقية هما: كلية إربد الجامعية وكلية الحصن الجامعية.

زمنياً: العام الدراسي 2016/2017.

موضوعياً: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بحسب الاستبانة المُعدّة لهذا الغرض، وبدرجة صدق وثبات مقبولة، وجديّة العينة بالإجابة عن فقراتها.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة عدداً من المصطلحات يمكن تعريفها إجرائياً على النحو الآتي:

الاحتياجات التدريبية: يعرف (Kaufman, 1979) الحاجة: بأنها الفجوة بين النتائج الحالية والنتائج المرجوة أو المرغوب فيها. وبذلك يمكن تعريف الإحتياجات التدريبية: بأنها الفجوة القائمة بين ما هو متوافر لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من كفايات ومهارات في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبين ما هم بحاجة إليه، وتقاس درجة الإحتياجات بالمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أدواتها.

أعضاء هيئة التدريس: هم مجموعة الأفراد الذين تسند إليهم مهمة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ويحملون رتباً أكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية

الدراسات السابقة:

تتاول هذا الجزء من الدراسة مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي استطاع الباحثون العثور عليها وفيما يأتي عرض موجز لها.

أجرى (Al-Ghamdi, 2003) دراسة هدفت إلى قياس الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، وقد بلغت عينة الدراسة (617) عضواً، وأشارت النتائج إلى أن أهم الإحتياجات التدريبية كانت مرتبة حسب الأهمية: أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، فهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها، طرائق التدريس في التعليم الجامعي، خصائص الأستاذ والطالب الجامعيين، تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، تقويم نتائج التعليم الجامعي، واختلقت الإحتياجات باختلاف الجنس لصالح الإناث، واختلقت الإحتياجات باختلاف حصول عضو هيئة التدريس على تدريب تربوي سابق أم لا لصالح الأعضاء لصالح الحاصلين على تدريب سابق، فيما لم تظهر أية فروق باختلاف المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والقسم الدراسي، والخبرة العملية في التدريس الجامعي.

أما دراسة (Ahmad, 2004) فقد هدفت إلى تحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، وأساليبها، ومعوقاتها، ثم تقديم بعض المقترحات لتحسين التنمية المهنية، وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية أن أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي البرامج التدريبية الخاصة بإكسابهم مهارات التعلم الذاتي المستمر، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وتبادل الزيارات مع بعض الجامعات المتقدمة لاكتساب مهارات التدريس وعمليات التعلم من خلال أساليب التدريس الحديثة.

أما دراسة (Ba'wain, 2005) فقد هدفت إلى تعرف الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان، واستخدمت إستبانة تكونت من ستة مجالات هي: التخطيط للتدريس، استثارة الدافعية، العرض والتواصل، الأسئلة، استخدام تكنولوجيا التعليم، التقويم. وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية كانت متوسط على جميع مجالات الأداة، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحتياج أعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية تعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة والتخصص.

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحيين

وأجرت (Abdul Ghaffar, 2006) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بجدة للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه، واقتراح أهم الأساليب التي تساهم في تنمية تلك الاحتياجات، حيث بلغت عينة الدراسة 170 عضوة هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم إحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه، وقد بينت نتائج الدراسة أن تمكن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للقيام بتلك المهام لازال قاصرا، وأوصت بإنشاء مركز يهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

كما هدفت دراسة (Díaz et al., 2010) إلى تعرف مواقف أعضاء هيئة التدريس والتدريب في إسبانيا واستجاباتهم للتحديات التي تواجه التعليم العالي في أوروبا الجديدة، وشملت الدراسة 257 عضوة هيئة تدريس من مختلف جامعات مدريد، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى أساليب التطوير المهني وذلك من خلال التدريب المستمر على كل ما هو جديد في مجال التدريس الجامعي.

وأجرى (Uuah et al., 2011) دراسة هدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي الباكستاني، وتكونت عينة الدراسة من (830) عضو هيئة تدريس من أكثر من (100) جامعة حكومية وخاصة في باكستان، من خلال استبان مكون من (41) فقرة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أولى الإحتياجات التدريبية للمدرسين هي: فلسفة التربية الإسلامية، ثم فلسفة التربية، ثم علم النفس التربوي

وأجرت (Al-Ajami, 2012) دراسة هدفت إلى تعرف الإحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن في مجال البحث العلمي، وإعداد المنهج التدريسي، وإلقاء المحاضرات، ومعرفة أثر كل من المؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية، والخبرة في مجال التدريس الجامعي، وحصول عضوة هيئة التدريس على تدريب سابق أم لا في تحديد احتياجاتهن التدريبية، وذلك من خلال استبانة طبقت على 87 عضوة، وقد بينت النتائج حاجة عضوات هيئة التدريس للتدريب في مجال استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي، تلتها الحاجة للتدريب على استخدام أساليب تدريس تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي،

والتدريب على استئارة الطالبة طوال فترة المحاضرة بأساليب متعددة. ولم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، حصول عضوة هيئة التدريس على تدريب سابق أم لا).

أما دراسة (El-Harawy, 2012) فقد هدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، وأجريت على عينة عشوائية بلغت 80 عضو هيئة تدريس 112 موظفاً إدارياً، وقد أظهرت النتائج أن كافة المستهدفين بحاجة إلى تدريب في مجال التطوير الذاتي كأولوية، حيث حصلت كافة المجالات على درجة إحتياج متوسط، أما عن ترتيب الأولويات في التدريب من حيث المجالات فقد اختلف لدى فرع الطالبات (إناث)، حيث جاء المجال المهني قبل المجال الإداري، بعكس بقية المتغيرات، كما تساوى أعضاء هيئة التدريس والموظفين من حيث أهمية المجالات، فكان الترتيب تنازلياً لكليهما كالآتي: مجال التطوير الذاتي، المجال الإداري، المجال المهني، كما لم تتأثر درجة الحاجة للتدريب بمتغير سنوات الخدمة.

كما أجرى (Al Farhan, 2012) دراسة هدفت إلى تعرف الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، حيث بلغت عينة الدراسة (110) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى إحتياجات أعضاء هيئة التدريس للتدريب جاء بدرجة عالية على جميع مجالات أداة الدراسة (التدريس، البحث العلمي، الإدارة، خدمة المجتمع)، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر، وعدد الدورات التدريبية ولصالح الحاصلين على دورات أكثر، كما أظهرت وجود فروق لصالح الحاصلين على دورات في جميع مجالات التدريب على الذين لا يوجد لديهم تدريب في أي مجال من المجالات، في حين لم تظهر فروق على متغيرات أخرى (القسم، مكان الحصول على المؤهل، الرتبة العلمية).

كما هدفت دراسة (Salama, 2013) إلى تعرف إحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بكليات المجتمع الأردنية نحو توظيف التكنولوجيا في التعليم الجامعي من وجهة نظرهم، ولتحقيق ذلك تم بناء قائمة مقترحة بالإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (225) عضواً، منهم (145) من الذكور، و(80) من الإناث، تم إختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد أظهرت النتائج حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب في مجال توظيف التكنولوجيا في التعليم،

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

حيث جاءت درجة حاجتهم مرتفعاً، وبلغ عدد الاحتياجات التدريبية (36) حاجة بنسبة (100%)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس تعود لمتغير الجنس.

أجرت (Al-Otaibi, 2015) دراسة هدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء في كلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 21 عضو هيئة تدريس في قسم الكيمياء، وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً كانت في مجال التخطيط الفعال، ثم في مجال التنفيذ الفعال، ثم في مجال التقييم الفعال وتصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات، وأخيراً جاء في مجال النمو المهني، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالتدريب.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتباعها نفس المنهجية في تقصي إحتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وهو المنهج المسحي الوصفي، كما أنها استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات كما هو الحال في جميع الدراسات المذكورة سابقاً، كما أنها تتفق مع معظم الدراسات في المتغيرات التي درستها كالجنس كما في دراسة (Salama, 2013) والجنس والخبرة والرتبة العلمية والتدريب السابق كما في دراسة (Al Farhan,2012)؛ (El-Harawy, 2012)؛ (Al-Ajami,2012)؛ (Ba'wai,2005)؛ (Al-Ghamdi,2003)، أما الدراسة الحالية فقد تميزت عن الدراسات السابقة في تقصي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في الواجبات الرئيسية الثلاث للأستاذ الجامعي وهي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج المسحي الوصفي، وهو المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً، أو قضية موجودة حالياً، يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها (Al-Aga & Al-ostath,1999).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية والبالغ عددهم 139 عضواً، وكلية إربد الجامعية والبالغ عددهم 128 عضواً، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة منهم بلغت (120) عضو هيئة تدريس، والجدول التالي يبين توزيعها حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	العينة	التكرارات	النسبة المئوية
الكلية	إربد	55	45.8%
	الحصن	65	54.2%
الجنس	ذكر	36	30%
	أنثى	84	70%
التدريب السابق	التحق بدورات تدريبية	25	20.8%
	لم يلتحق بدورات تدريبية	95	79.2%
	دكتورة	94	78.3%
الخبرة في التدريس	من 5 - 10 سنوات	89	74.2%
	أكثر من 10 سنوات	31	25.8%
الرتبة الأكاديمية	مدرس	13	10.8%
	استاذ مساعد	70	58.3%
	أستاذ مشارك	25	20.8%
	أستاذ دكتور	12	10%
المجموع		120	100%

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قام الباحثون بتطويرها بعد الاطلاع على الأدب السابق والدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية مثل دراسة (Al Farhan, 2012., Al-Ajami, 2012, Ghamdi, 2003) ومن ثم بناء أداة الدراسة بشكل

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم

مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحيين

مبدئي، ومن ثم تم تحديد المجالات الرئيسية للإستبانة تمثلت بالمجالات الآتية: مجال مهارات التدريس، مجال البحث العلمي، مجال خدمة المجتمع، وتم إدراج فقرات ضمن كل مجال بلغ عددها 33 فقرة، وأخيراً تم التأكد من صدق الأداة وثباتها بالطرق العلمية المعروفة قبل تطبيقها.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الأداة بعد تطويرها، وذلك بعرضها على سبعة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في الجامعات الأردنية، حيث طلب منهم إبداء الرأي في مدى ملاءمة الفقرات من حيث الصياغة اللغوية، ومن حيث ارتباطها بالمجال، إضافة إلى أية إقتراحات يرونها مناسبة تخدم أغراض الدراسة، وقد تم تعديل الاستبانة وفق ما ارتآه السادة المحكمون بنسبة إتفاق تجاوزت 90%.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار (test-retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (23) عضو هيئة تدريس، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين معامل الإتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والأداة ككل، وأعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات تطبيق الدراسة.

جدول (2) معامل الإتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
مجال مهارات التدريس	.82	.89
مجال البحث العلمي	.89	.85
مجال خدمة المجتمع	.84	.86

طريقة تصحيح الأداة:

بعد الإنتهاء من جمع الإستبانات، تم ترجمة سلم الإجابة الخاص بفقرات الاستبانة من تقدير لفظي إلى تقدير كمي، وذلك بإعطاء فئة الإجابة "كبيرة جداً" خمس درجات، وفئة الإجابة "كبيرة" أربع درجات، وفئة الإجابة "متوسط" ثلاث درجا وفئة الإجابة "قليلة" درجتين، وفئة الإجابة "قليلة جداً" درجة واحدة. ثم تم حساب مجموع الدرجات المتحققة على فقرات الاداة في ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، عالي) حسب متوسطات إجابات أفراد العينة لكل فقرة، ويبين الجدول الآتي المعيار الإحصائي لتحديد مستوى كل مجال من مجالات الدراسة ولأداة ككل

جدول (3) المعيار الإحصائي

لتحديد مستوى كل مجال من مجالات الدراسة ولأداة ككل

المستوى	المتوسط الحسابي
منخفض	من 1 - أقل من 2.34
متوسط	من 2.34 - أقل من 3.67
مرتفع	من 3.67 - 5

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات المستقلة؛ وهي:

الكلية: ولها فئتان: كلية اربد الجامعية ، كلية الحصن الجامعية

الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).

الخبرة التدريسية: ولها مستويان: (من 5 - 10 سنوات؛ أكثر من 10 سنوات)

المؤهل العلمي وله مستويان: ماجستير؛ دكتوراة

الرتبة الأكاديمية ولها أربعة مستويات: مدرس استاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ دكتور

حصول عضو هيئة التدريس على تدريب سابق: نعم ، لا

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين وتحليل التباين للكشف عن الفروقات بين أفراد العينة.

تحليل البيانات وعرض النتائج ومناقشتها: يتضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها بعد جمع الاستبانات وتحليلها وفقاً لأسئلة الدراسة، وفيما يأتي عرضاً لهذه النتائج:
السؤال الأول: "ما الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداة والأداة ككل، والجدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات استبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب للمجالات والأداة ككل

الترتيب	الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
1	مرتفع	78.0%	0.53	3.90	مهارات التدريس
2	متوسط	71.8%	0.89	3.59	البحث العلمي
3	متوسط	63.4%	0.71	3.17	خدمة المجتمع
	متوسط	71.1%	0.58	3.55	الأداة ككل

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.17-3.90) حيث جاء مجال مهارات التدريس في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90) يقابل التقدير بدرجة مرتفع، ومن ثم جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.59) وهو يقابل التقدير بدرجة

متوسط، ومن ثم جاء مجال خدمة المجتمع في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.17) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسط، أما ما يتعلق بالأداة ككل فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (3.55) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسط.

وربما تعزى النتيجة السابقة إلى أهمية مجال التدريس وتعدد عملياته وتعقدتها ودرجة أهميتها كعملية أساسية مباشرة يتم فيها مواجهة المدرس بشكل مباشر لعدد من الأمور التي تحتاج منه إلى دراية ومعرفة واسعة للتعامل معها، سواء أكانت إدارية أم فنية، فالتدريس الجامعي مهنة ونشاط أكاديمي يتطلب مهارات وخبرات كبيرة في الفرع المعرفي للمدرس، وفي المهارات التواصلية والبيّن شخصية، وبالتالي فإن على المدرسين الجامعيين أن يمتلكوا معرفة وفهما عميقين لمدى واسع من أساليب التدريس والتقويم ومبادئ التعلم، أما البحث العلمي فهو لا يقل أهمية عن التدريس بالرغم من أنه حصل على درجة متوسط وقد يعود السبب في ذلك أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مهارات البحث العلمي من خلال دراساتهم الأكاديمية وإعدادهم لأبحاثهم والإشراف على رسائل طلابهم، أما خدمة المجتمع فهي أقل الاحتياجات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس كونها الأقل مساساً بطبيعة عملهم الأكاديمي والبحثي، فضلاً عن كونها الأكثر وضوحاً والأقل تعقيداً من بين واجبات أعضاء هيئة التدريس وهذه النتيجة تختلف عن نتيجة دراسة (Farhan, 2012) التي أظهرت أن حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب جاءت بدرجة مرتفع على جميع مجالات الأداة وهي (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حده، حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: مهارات التدريس: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والجدول (5) يوضح ذلك.

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحيين

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لمجال مهارات التدريس

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	إدارة التفاعل الصفّي	4.33	0.73	مرتفع
2	الاتصال الفردي والجماعي مع الطلبة	4.13	0.84	مرتفع
3	التخطيط الجيد للتدريس	4.10	0.76	مرتفع
4	ادارة الصف وتنظيمه	4.03	0.64	مرتفع
5	استخدام أساليب التدريس الحديثة بفاعلية	4.02	0.90	مرتفع
6	التدريس الفردي والجمعي	4.01	0.70	مرتفع
7	توجيه الطلبة إلى المراجع العلمية وكيفية استخدامها	3.91	0.76	مرتفع
8	استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة	3.89	0.91	مرتفع
9	أساليب التقويم الحديثة المتعددة	3.83	1.00	مرتفع
10	تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات	3.77	0.82	مرتفع
11	اختيار وتنفيذ الأنشطة التعليمية المتنوعة	3.65	0.95	متوسط
12	استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس	3.57	1.26	متوسط
13	التواصل الالكتروني مع الطلبة	3.47	1.27	متوسط
	المجال ككل	3.90	0.53	مرتفع

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.47-4.33)، حيث يلاحظ أن معظم فقرات المجال جاءت بدرجة تقدير مرتفع، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أهمية مجال التدريس عموماً وإلى أهمية إدارة التفاعلات الصفية على وجه الخصوص كونها العملية الجوهرية للتدريس والتي يتفاعل فيها المدرس مع طلبته والطلبة فيما بينهم مما يعكس بصورة واضحة جوهر عملية التدريس، لذلك فإن اكتساب المهارات الأساسية للتدريس أمر مهم وضروري، إذا ما أراد المدرس أن ينجح في عمله، فهي العملية التي يواجه فيها المعلم طلابه، والتي يتم الحكم على نجاح أدائه أو فشله من خلالها، خصوصاً في ظل تطور العلوم التربوية وعلم النفس التربوي وتكنولوجيا

التعليم وغير ذلك من التطورات التي لحقت بعملية التدريس، والتي باتت أساسية لنجاحها، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Al-Otaibi, 2015)، ودراسة (Farhan, 2012).

المجال الثاني: مهارات البحث العلمي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال البحث العلمي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	كتابة الأبحاث العلمية بأنواعها المختلفة	3.91	0.97	مرتفع
2	النشر وقواعده في المجالات المحكمة	3.89	1.15	مرتفع
3	التعامل مع مصادر البحث الإلكتروني المحلية والعالمية (قواعد البيانات)	3.88	1.05	مرتفع
4	التواصل الإلكتروني بأوعية المعلومات	3.80	1.16	مرتفع
5	نقد الأبحاث العلمية وتحكيمها	3.75	1.08	مرتفع
6	التدريب على البحث العلمي	3.55	1.22	متوسط
7	إنتاج الكتب العلمية المتخصصة	3.42	1.25	متوسط
8	التحليل الإحصائي للأبحاث العلمية	3.39	1.36	متوسط
9	تحضير المؤتمرات العلمية والمشاركة فيها محليا ودوليا	3.37	1.37	متوسط
10	الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة ومناقشتها	3.33	1.52	متوسط
12	تشكيل الفرق البحثية	3.21	1.08	متوسط
1	المجال ككل	3.59	0.89	متوسط

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال البحث العلمي تراوحت ما بين (3.21 - 3.91)، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "مهارات كتابة الأبحاث العلمية بأنواعها المختلفة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.91)، وجاءت الفقرات المتعلقة بالتواصل الإلكتروني والنشر ونقد الأبحاث العلمية بدرجة تقدير مرتفع ويمكن أن يعزى ذلك إلى أهمية هذه

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

المهارات بالنسبة للإستاذ الجامعي، كونها تصب في أحد واجباته الأساسية وهي البحث العلمي، كونه مهمة أساسية لعضو هيئة التدريس يمكن أن تعود بالفائدة عليه من جهة كالتدريب وبالتثقيت بالخدمة الدائمة والنمو الوظيفي وتسلم المناصب القيادية وغير ذلك من الإمتيازات المرتبطة بالبحث، كما تعود على المجتمع بالفائدة والتنمية المستدامة، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Ajami, 2012)، ودراسة (Al Farhan, 2012) بينما جاءت الفقرة التي تنص على "مهارات تشكيل الفرق البحثية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.21)، أن تعزى هذه النتيجة الى الأنظمة والتعليمات في الجامعة التي تفرض على المدرسين كتابة أبحاث منفردة بعدد معين كشرط من شروط الترقية، كما أن فكرة الفرق البحثية قليلة أو منعدمة الوجود كآلية من آليات البحث العلمي في جامعاتنا بسبب ارتباط البحث بالنسبة لعضو هيئة التدريس بالترقية من رتبة إلى أخرى، إضافة إلى ضعف الإهتمام بالبحث العلمي بشكل عام.

المجال الثالث: مهارات خدمة المجتمع: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لمجال خدمة المجتمع

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
1	نقضي أسباب المشكلات المجتمعية واقترح حلول لها بالطرق العلمية	3.68	0.75	مرتفع
2	المشاركة التطوعية لخدمة المجتمع المدني بحسب كل حسب اختصاصه.	3.40	0.79	متوسط
2	أساليب المشاركة في أعمال الجمعيات الخيرية والانتخاب البرلمانية والبلدية والنقابية	3.40	1.06	متوسط
3	المشاركة في مكافحة الأفكار الدخيلة والهدامة للمجتمع والتعريف بالقيم الإسلامية الصحيحة	3.34	1.13	متوسط
4	المشاركة في التنمية المستدامة للمجتمع	3.29	0.77	متوسط
5	تقديم استشارات تخصصية لأفراد المجتمع المدني	3.21	1.07	متوسط

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
6	مهارات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي	3.13	1.17	متوسط
6	بث الوعي المجتمعي المتعلق بتخصصي عبر المشاركة في وسائل الإعلام	3.13	1.05	متوسط
7	عقد الدورات التثقيفية لأفراد ومؤسسات المجتمع المدني	3.03	1.07	متوسط
8	عقد الندوات التوعوية لأفراد المجتمع حول المخاطر التي تهددهم	2.68	1.13	متوسط
9	الاتصال الفعال مع أولياء أمور الطلبة	2.60	1.24	متوسط
	المجال ككل	3.17	0.71	متوسط

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال خدمة المجتمع تراوحت ما بين (3.68-2.60)، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "تقصي أسباب المشكلات المجتمعية واقتراح حلول لها بالطرق العلمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "الاتصال الفعال مع أولياء أمور الطلبة" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.60)، أما المتوسط الحسابي للمجال ككل فقد بلغ (3.17) ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن البحث العلمي الذي يجريه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يهدف بالدرجة الأساسية إلى تقصي المشكلات واقتراح حلول لها، إضافة إلى وجود علاقة تبادلية ما بين الجامعة والمجتمع، أما ما يتعلق بالفقرات التي جاءت بدرجة متوسط فقد يعزى سبب ذلك إلى تركيز المدرسين على التدريس والبحث العلمي كأولوية وكثرة الأعباء المترتبة عليهم، فضلاً عن أن هاتين المهمتين تعودان بالنفع والفائدة على الطلبة وأولياء أمورهم وبالتالي على المجتمع بشكل عام.

السؤال الثاني: هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية باختلاف الكلية، والجنس، التدريب السابق، وسنوات الخبرة، الخبرة التدريسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (t) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصن الجامعية ورايد الجامعية وفقاً لمتغير الكلية، والجدول (8) يبين ذلك.

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم

مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

جدول (8) نتائج تطبيق اختبار (T) على جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير الكلية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التدريس	إريد الجامعية	555	3.89	0.54	1181	0.80
	الحصن الجامعية	665	3.91	0.53		
البحث العلمي	إريد الجامعية	555	3.57	0.90	1181	0.78
	الحصن الجامعية	665	3.61	0.89		
خدمة المجتمع	إريد الجامعية	555	3.15	0.70	1181	0.80
	الحصن الجامعية	665	3.18	0.73		
الأداة ككل	إريد الجامعية	555	3.53	0.58	1181	0.75
	الحصن الجامعية	665	3.57	0.58		

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصن وإريد الجامعيتين ناتجة عن اختلاف مستويات متغير الكلية، إلا أنه لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) يعزى إلى متغير الكلية ويمكن أن يعزى ذلك إلى تشابه الظروف ما بين كليتي إريد والحصن، حيث أن هذه الكليات تعد من الكليات الأطراف البعيدة عن مركز الجامعة مما يقلل الإهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس فيها، في حين يحظى أعضاء هيئة التدريس في مركز الجامعة بحظ أوفر من زملائهم في الكليات التي تقع خارج إطار مركز الجامعة، إذ ينبع لمركز الجامعة المركز الوطني لتدريب المدربين إضافة إلى مركز التطوير وضمان الجودة، والتي تتركز جهودها على مجتمع مركز الجامعة، حيث أشارت النتائج أن (79.2%) من أفراد عينة الدراسة لم يحصلوا على تدريب (جدول 1)، وهذه النتيجة تختلف عن دراسة (El-Harawy, 2012) التي أظهرت اهتمام كبير من قبل الجامعة بتدريب منسوبيها من الأكاديميين والموظفين الإداريين.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) على جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
						ذكر	أنثى
0.10	118	1.64	0.51	3.78	36	ذكر	مهارات التدريس
			0.54	3.95	84	أنثى	
0.14	118	1.46	0.82	3.41	36	ذكر	البحث العلمي
			0.92	3.67	84	أنثى	
0.52	118	0.64	0.68	3.10	36	ذكر	خدمة المجتمع
			0.73	3.20	84	أنثى	
0.12	118	1.52	0.55	3.43	36	ذكر	الأداة ككل
			0.58	3.61	84	أنثى	

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في إحتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصن وارياد الجامعيتين ناتجة عن اختلاف مستويات متغير الكلية؛ إلا أنه لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) يعزى إلى متغير الجنس، ويمكن أن يعزى ذلك إلى تشابه الظروف الأكاديمية ما بين أعضاء هيئة التدريس من كلا الجنسين، وبالتالي فإن إحتياجاتهم التدريبية متشابهة، بالرغم من أن الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية تشير إلى إحتياجات الإناث للتدريب أكبر من إحتياجات الذكور، وهذا ما أكدته دراسة (Al-Ghamdi, 2003)، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن أثلا البرامج التدريبية على الذكور أعلى من أثرها على الإناث وذلك بسبب الفروق الجندرية والأدوار الإجتماعية، حيث أن فرص التدريب للذكور أعلى منها للإناث، وأن الظروف الشخصية والواجبات الأسرية والإجتماعية للإناث تحد من فرصها للتدريب.

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

جدول (10) نتائج تطبيق اختبار (T) على جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير التدريب

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التدريب	
.000	118	6.11	4.40	.63	26	حصل على تدريب	مهارات التدريس
					94	لم يحصل على تدريب	
.000	118	6.76	4.40	1.14	26	حصل على تدريب	البحث العلمي
					94	لم يحصل على تدريب	
.613	118	-.67	4.40	-.08	26	حصل على تدريب	خدمة المجتمع
					94	لم يحصل على تدريب	
.000	118	4.80	4.40	.56	26	حصل على تدريب	الكلي
					94	لم يحصل على تدريب	

يلاحظ من الجدول (10) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعزى إلى متغير التدريب لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على تدريب سابق، ويمكن أن يعزى ذلك إلى إدراكهم لأهمية التدريب وآثاره الإيجابية في التدريس خصوصاً في مجال إدارة التفاعل الصفّي والاتصال الفردي والجماعي مع الطلبة والتخطيط الجيد للتدريس وإدارة الصف وتنظيمه واستخدام أساليب التدريس الحديثة بفاعلية استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة أساليب التقويم الحديثة المتعددة أو البحث العلمي خصوصاً في مجال كتابة الأبحاث العلمية بأنواعها المختلفة والنشر وقواعده في المجالات المحكمة والتعامل مع مصادر البحث الإلكتروني المحلية والعالمية ونقد الأبحاث العلمية وتحكيمها، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Al Farhan, 2012)

جدول (11) نتائج تطبيق اختبار (T) على جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مهارات التدريس	ماجستير	26	3.84	.55	-.63	118	.52
	دكتوراة	94	3.92	.53			
البحث العلمي	ماجستير	26	3.23	.87	2.31	118	.02
	دكتوراة	94	3.69	.88			
خدمة المجتمع	ماجستير	26	3.05	.78	-.93	118	.35
	دكتوراة	94	3.20	.69			
الأداة ككل	ماجستير	26	3.38	.64	1.76	118	.07
	دكتوراة	94	3.60	.55			

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصن واربند الجامعيتين ناتجة عن اختلاف مستويات متغير الكلية؛ إلا أنه لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعزى إلى متغير المؤهل العلمي على مجالي مهارات التدريس وخدمة المجتمع، ويمكن أن يعزى ذلك إلى تقارب درجة الوعي بأهمية التدريب على أدائهم الوظيفي وتكيفهم النفسي بما يخدمهم ويخدم طلبتهم ويخدم المجتمع عموماً، في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعزى إلى متغير المؤهل العلمي على مجال البحث العلمي لصالح حملة الدكتوراه، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه أكثر وعياً بأهمية البحث العلمي وأكثر ممارسة له، ويمتلكون خبرة أكبر من حملة الماجستير على إتباع المنهجية العلمية في كتابة البحوث وأوراق العمل وهم أكثر عرضة للمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية، إضافة إلى انتدابهم لتحكيم البحوث والأوراق العلمية في المجلات العلمية مما يعكس حاجتهم للتدريب .

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم

مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

جدول (12) نتائج تطبيق اختبار (T) على جميع مجالات الأداة والأداة ككل تبعاً لمتغير الخبرة

سنوات الخبرة	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
مهارات التدريس	من 5 - 10 سنوات	98	3.88	0.53	0.49	0.60
	أكثر من 10 سنوات	22	14.0	0.58		
البحث العلمي	من 5 - 10 سنوات	98	33.5	0.87	1.63	200.2
	أكثر من 10 سنوات	22	43.8	0.99		
خدمة المجتمع	من 5 - 10 سنوات	98	3.22	0.73	1.51	0.22
	أكثر من 10 سنوات	22	2.92	0.61		
الأداة ككل	من 5 - 10 سنوات	98	3.55	0.59	0.14	0.86
	أكثر من 10 سنوات	22	3.60	0.58		

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في إحتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصرن واريب الجامعيتين ناتجة عن اختلاف مستويات متغير سنوات الخبرة؛ إلا أنه لم تظهر فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية التدريب أثناء الخدمة كعامل مهم في نموهم المهني، وامتلاكهم كثير من الكفايات اللازمة لنجاحهم في أدائهم لأدوارهم المهنية، وتكاد تجمع جميع الدراسات على أهمية التدريب أثناء الخدمة.

جدول (13) نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
مهارات التدريس	مدرس	21	3.95	0.574	9501.	250.1
	أستاذ مساعد	70	3.98	0.553		
	أستاذ مشارك	62	3.72	0.449		
	أستاذ	12	3.76	0.516		
	المجموع	120	3.90	0.538		

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الثالث والثلاثون، العدد الثالث، 2018م.

المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
البحث العلمي	مدرس	21	3.38	0.982	8751.	80.13
	أستاذ مساعد	70	3.74	0.905		
	أستاذ مشارك	62	3.49	0.849		
	أستاذ	12	3.16	0.759		
	المجموع	120	3.59	0.899		
خدمة المجتمع	مدرس	21	3.14	0.822	3721.	2550.
	أستاذ مساعد	70	3.12	0.670		
	أستاذ مشارك	62	3.43	0.739		
	أستاذ	12	2.95	0.771		
	المجموع	120	3.17	0.717		
الأداة ككل	مدرس	21	3.49	0.716	0881.	750.3
	أستاذ مساعد	70	3.61	0.576		
	أستاذ مشارك	62	3.54	0.518		
	أستاذ	12	3.29	0.573		
	المجموع	120	3.55	0.581		

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في إحتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحرس وإربد الجامعيتين ناتجة عن اختلاف مستويات متغير الرتبة الأكاديمية ؛ إلا أنه لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس متشابهين-إلى حد ما- في إحتياجاتهم التدريبية كونهم يؤدون العمل ذاته، وفي نفس الجامعة، وبالتالي فإنهم يحتاجون إلى نفس الكفايات، كما يلاحظ من النتائج أن أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد أكثر إحتياجاً للتدريب من غيرهم خصوصاً في مجال مهارات التدريس ومجال البحث العلمي، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن هذه المرحلة تعد مرحلة حساسة بالنسبة للأكاديميين كونها تؤهلهم للانتقال إلى رتبة أستاذ مشارك، مما يترتب عليه كثير من الامتيازات كالتثبيت بالخدمة الدائمة وإجازة التفرغ العلمي والتمهيد لرتبة الأستاذية، لذلك فإنهم يظهرون حماساً وإقبالاً أكثر من غيرهم نحو التدريب.

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم
مهدي محمد البدارنه، محمود أحمد حميدات، عبدالكريم الصلاحين

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة فإن الدراسة توصي بالآتي:

- 1- ضرورة توفير مركزاً متخصصاً بتدريب أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصرن وإريد الجامعية لتوفير فرص التدريب على جميع مجالات أداة الدراسة (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع) خصوصاً للمدرسين الجدد والإناث على وجه الخصوص
- 2- إجراء دراسات مستمرة لدراسة إحتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحصرن وإريد الجامعية.
- 3- توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التدريب في جميع مجالات الدراسة.

References:

- Al-Farhan, Mohammed Bin Misfer Bin Abdullah (2012). The training needs of faculty members at the Faculty of Education at Umm Al-Qura University in light of their professional roles from their point of view. (Unpublished Master Thesis) Umm Al-Qura University.
- Abdul Ghaffar, Noura Bint Awad (2006). Training needs of faculty members in the faculties of education for girls to carry out the tasks of designing the curriculum and preparing for its implementation. University of Taiba Journal: Educational Sciences, Second Year (4), 148-188.
- Abu Watfa, Mahmoud (2002). The reality of the professional growth of the members of the faculty of the Islamic University and ways of developing it from their point of view. (Master Thesis) Gaza, Palestine.
- Al-aga, Ehsan and Al-ostath, Mahmoud (1999). Introduction to the design of educational research. Faculty of Education - Al - Aqsa University.
- Ahmed, Hafez. (2004) .The Third Annual National Conference (Arab Third), Arab University Education: Prospects for Reform and Development in Collaboration with Cognitive Studies Centers, 19-18 December, Part 1, Ain-Shams University.
- Al-Ajami. Nouf Bint Abd-alaal. (2012). The training needs of faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University from their point of view. Dirasat: Educational Sciences, The University of Jordan, 39 (1), 17-32.
- Bl-mdhef, Rafikieh Ibrahim (2006). Professional development of faculty members A study of the attitudes of faculty towards a proposed program of teaching in service at the University of Aden. Dissertation unpublished thesis. University of Aden, Yemen
- Ba'wain, Raja Hussein Al Hassan. (2005). Training requirements for faculty members in technical colleges in the Sultanate of Oman. (Unpublished Master Thesis), Yarmouk University, Jordan.
- Bester Field. D. H. (1995). Quality Control, (Sorour Ali Translation), Cairo: Academic Library

- Díaz , María, Santaolalla, Rafail, González, Arturo. (2010). Faculty attitudes and training needs to respond the new European Higher Education challenges. Higher Education, published on line: 29 October, @Springer Science +Business Media.
- El-Harawy, Suzan Farouk Mohamed (2012). Identify the training needs of faculty members and staff of the Yemeni University of Science and Technology. (Unpublished MA) University of Science and Technology, Yemen
- AL-Ghamdi, Hamdan Ahmed (2003). Educational training needs of faculty members in teacher colleges in the Kingdom of Saudi Arabia, "Journal of Education and Psychology", 20, 117 – 186
- Kanji, G. K (1999). "Total Quality Management in UK Higher Education Institution". Total Quality Management journal , (19). pp. 129-154.
- Kaufman, R. (1979). Needs assessment: Concept and application. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Mursi, Mohamed Mounir. (2002). Modern Attitudes in Modern University Education and Teaching Methods, World of Books, Egypt
- Omri, Jamal Fawaz (2009). The professional growth methods adopted by faculty members at the University of Balqa Applied in the fields of teaching and scientific research. University of Damascus Journal, 25 (3), 533-572.
- AL-Otaibi, Sarah Bent Mohsen (2015). Training needs of faculty members in the light of effective teaching skills at the College of Science, Princess Noura Bint Abdul Rahman University. International Specialized Educational Journal. 4(6), 183- 201
- Salama, Abdelhafiz Mohamed. (2013) A proposed training program for the integration of technology in education among faculty members of Jordanian community colleges in the light of their training needs. Dirasat of educational sciences, University of Jordan, 2 (20), 1483-1492
- UUah, M; UUah Khan, M; Murtaza, A; & Ud Din, M. (2011). Staff Development Needs In Pakistan Higher Education, Journal of College Teaching & Learning, 8 (1), 19-24.