

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل من وجهة نظرهم

Training needs for faculty members in the Deanship of the Preparatory Year in the University of Hail from their point of view

د. رامي محمود عبابنه*، جامعة حائل، السعودية.

ramiababneh78@gmail.com

تاريخ التسليم: (2021/06/23)، تاريخ المراجعة: (2021/08/01)، تاريخ القبول: (2021/10/31)

Abstract :

The study aimed at identifying the training needs for teaching faculty members in the Deanship of the Preparatory Year at the University of Hail from their point of view. The sample of the study consists of (123) faculty members during the academic year (2020-2021). The descriptive survey method, and the development of the questionnaire was used as tool for the study that consisted of (21) items distributed in three areas. The results concluded that the overall arithmetic mean of the training needs was of a high degree, and that there were no statistically significant differences due to the impact of years of experience, sex and qualification in all fields and in the total degree. The study recommended a number of recommendations, including the development of training programs and plans that cover all training needs and include all faculty members.

Key words: Training needs, University of Hail, Preparatory Year, faculty members.

ملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل من وجهة نظرهم. وتكونت العينة من (123) عضو هيئة تدريس وذلك خلال العام الدراسي (2020-2021)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير الاستبانة كأداة للدراسة تكونت من (21) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. وتوصلت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للاحتياجات التدريبية جاء بدرجة مرتفعة، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة والجنس والمؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها وضع برامج وخطط تدريبية تغطي كافة الاحتياجات التدريبية وتشمل جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، جامعة

حائل، السنة التحضيرية، أعضاء هيئة التدريس.

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تدفق غير مسبوق في المعرفة الإنسانية والمعلومات، وتنوع الإنجازات الفكرية والثقافية والاختراعات التكنولوجية، بحيث أصبحت ملامح هذا العصر تتمثل من خلال قدرة الأفراد على استخدامها وتوظيفها في مختلف ميادين الحياة، والتي حتمت على جميع المؤسسات والمنظمات المختلفة استخدام أساليب تدريبية حديثة تواكب هذا العصر.

وتعتبر الجامعة مؤسسة تربوية تلعب دوراً أساسياً في تطوير المجتمعات ورفقها وخدمة العلم، وهي التي ترفدها بالكوادر المدربة والمؤهلة؛ لذا كان لا بد من اهتمام الجامعة باختيار أعضاء هيئة التدريس فيها، والاهتمام بهم من خلال تطوير وتنمية قدراتهم بما ينسجم مع متطلبات العصر. ولقد عمدت الجامعات إلى تدريب وتطوير العاملين فيها لرفع قدراتهم وتطويرها ليكونوا أكثر كفاءة وفاعلية، وأداء مهامهم وواجباتهم بالشكل الصحيح (نصار، 2019).

إن عضو هيئة التدريس بمثابة اللبنة الرئيسية للجامعة، ونظراً لأهميته في تحقيق أهدافها، وبما يقوم به من مهام متعددة، فمن الضروري أن يخضعوا ويعملوا على تحسين نوعية التعليم الجامعي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أدائهم، والقيام بالأدوار المتوقعة منهم بأقل تكلفة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته من خلال الاستثمار الأمثل للخدمات المادية والبشرية المتاحة (العبدلات، 2009).

ويعتبر التدريب من أكثر الاحتياجات التي تأخذ بها الجامعات لتطوير أعضاء هيئة التدريس، وقد حظي أمر إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس باهتمام الجامعات في مختلف دول العالم وخاصة، ونحن في عصر العولمة والتقدم التقني والانفجار المعرفي، حيث عملت على التخطيط البرامج لرفع مستوى أدائه وكفاءته، وتوفير المناخ المناسب له حتى يتمكن من تحقيقها. وتعد الاحتياجات التدريبية الأساس والمصدر الذي تبنى عليه عملية التدريب وتخطط البرامج التدريبية، والتي يعتمد نجاح أي برنامج تدريبي على التحديد الحقيقي على أرض الواقع لتلك الاحتياجات (نصار، 2019).

إن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أهم التحديات التي تواجه الجامعات، ومن الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من القيام بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، ولتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم، إذ لا بد أن يتمتعوا بقدر كاف ومتميز من القدرات والكفايات التعليمية. ذلك أن وظيفتهم لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب.

1. مشكلة الدراسة

أن الجامعات من أهم المؤسسات التربوية والتي يجب أن يمارس فيها أعضاء هيئة التدريس طرق وأساليب تربوية وتدريبية أكثر تطوراً، وهذا يستلزم إعدادهم وتدريبهم حتى يكونوا أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف التربوية، فإنه لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي حاجاتهم التدريبية لترفع من مستوى قدراتهم ومهاراتهم وأدائهم في العملية التدريسية (العرفي، 2016).

وتعد جامعة حائل من الجامعات السعودية الناشئة، التي أخذت على عاتقها تدريب منسوبيها من الكوادر الإدارية والأكاديمية وذلك لتطوير مهارات منسوبيها، بما يسهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والوصول بها إلى المستوى المهني التنافسي المطلوب. وقد تمثل حرص جامعة حائل على تطوير مهارات منسوبيها من خلال عمادة الجودة والتطوير متمثلة في إدارة تطوير المهارات، والتي تقدم برامج تدريبية وفق احتياجات تدريبية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في محاور متعددة (التدريسي، والبحثي، الإداري، الشخصي) (الشمري وآخرون، 2017، ص 212).

وعلى الرغم من سعي الجامعات السعودية لتطوير مهارات منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءاتهم، ألا أنه هناك بعض المشكلات التي ما زالت تؤثر على أدائهم مما يؤثر على منظومة تطوير أعضاء هيئة التدريس وتحقيق نتائجها (العريفي، 2016).

وانطلاقاً من الأهمية المتزايدة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والسعي إلى التطوير ورفع المستوى الأكاديمي وتحقيق التنمية للجامعات. فقد ارتأى الباحث أهمية القيام بدراسة تهتم بتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل من وجهة نظرهم. ومن هنا انبثقت مشكلة الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل من وجهة نظرهم ؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول احتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة)؟

2. أهداف الدراسة

من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة فإنها ستكشف عن:

. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل.

. الفروقات الإحصائية لمتوسطات تقديرات عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغيرات

الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس).

3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1- تسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل.

2- قد تساعد الجامعة والكلية في تحديد البرامج التدريبية وتطويرها بما يتناسب مع متغيرات البيئة التعليمية.

3- يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم التوصيات الضرورية لمتخذي القرار بالكلية لتفعيل وتحسين جودة البرامج التدريبية تتناسب مع احتياجات وتطلعات أعضاء هيئة التدريس.

4. الأدب النظري

تعد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأساسية في نجاح التدريب، حيث أنها توجهه نحو الاتجاه الصحيح لتنمية وتطوير القوى البشرية، ولذلك فإن إهمال قياس وتحديد هذه الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي الدقيق يهدد الأساس الذي يقوم عليه أي برنامج تدريبي. وقد تناول الباحثون والكتاب مفهوم الاحتياجات التدريبية من جوانب مختلفة عكست وجهة نظر كلا منهم، حيث عرفتها (عبدالرحمن، 2019، ص5) بأنها الفجوة بين ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والمؤدية لتحقيق التعليم الفعال، وما بين أن يكون عليه؛ فالفرق بين الأداء الحالي والأداء المتوقع يبرز الحاجة إلى التدريب.

وقد أورد (العنزي، 2019، ص16) عدداً من التعريفات لها، ومنها: "مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها الفرد في مؤسسة ما أو وظيفة معينة؛ من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية". وبأنها "الفرق أو النقص أو الفجوة بين الأداء الواقعي وبين الأداء المأمول أو المتوقع الذي يمكن معالجته من خلال التدريب المخطط المنظم له". وكذلك بأنها " خطوة أولية وأساسية ضمن عملية التدريب الشاملة تساهم في تسهيل عملية التخطيط للتدريب، وتساعد على تصميم استراتيجية تدريبية للعاملين في منظمة أو في مجموعة مهنية متخصصة ".

ويمثل التدريب في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز، ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين أجزائه وعناصره، ويتكون من العناصر التالية: (الشمري وآخرون، 2017، ص213)

- المدخلات: وتقسّم إلى المدخلات التالية:

1. مدخلات بشرية: وتتمثل في الأفراد العاملين في مؤسسة ما والتحقوا ببرنامج تدريبي معين بهدف إثراء معلوماتهم أو تطوير مهاراتهم أو تعديل سلوكهم واتجاهاتهم، كما تتمثل في المدربين والمحاضرين ومعاونيهم.

2. مدخلات غير بشرية: وتتمثل في الأموال التي تصرف على التدريب من الأجهزة والوسائل المستخدمة، والقاعات والمقاعد وغيرها.

3. المعلومات والطرق والأساليب: ويدخل ضمنها الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون، والأساليب والطرق التدريبية المستخدمة في التدريب، والمعلومات عن المؤسسة مثل هيكلها التنظيمي ومشكلاتها وأوضاعها المادية والأساليب الإدارية التي تمارس فيها، وتشمل كذلك معلومات عامة عن البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية التي تحيط بالتدريب.

- العمليات: وتنقسم داخل نظام التدريب إلى عدة أقسام: عملية البحث وحصر الاحتياجات وتحديد أهدافها، عملية تحديد الأهداف، عملية تصميم البرنامج التدريبي، عملية تنفيذ البرنامج التدريبي، وعملية التقويم والمتابعة.

- المخرجات: تتمثل في كل ما ينتج عن نظام التدريب من نتائج تكون في شكل تحسين أو عدم تحسين في مستوى أداء الأفراد الذين تعرضوا للخبرات التدريبية، أو نمو وتحسن في أنشطة المؤسسة، أو منفعة عامة تعود على المجتمع ككل.
- التغذية الراجعة: وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة للنشاط التدريبي.

1-4. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- إن برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس تشكل ضرورة أكثر إلحاحاً، نظراً للتطورات الحاصلة في المجال المعرفي والتكنولوجي في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً، ويمثل التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية دوراً مهماً في الإعداد لبرامج التدريب وتنفيذها، ويمكن أن يساهم تحديدها في التالي: (عبدالرحمن، 2019، ص5)
- تنمية الموارد البشرية وتلمس الحاجة الضرورية للتدريب لدى المشاركين ضمن رؤية واضحة للمستقبل.
- الحد من العشوائية والارتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها.
- توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية لبرامج التدريب، بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة.
- تحديد المستوى الذي عليه المتدرب قبل بدء برامج التدريب، والمستوى الذي ينبغي الوصول إليه في نهاية التدريب.
- تحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية ومدتها، والوسائط التعليمية المستخدمة، وأسلوب تنفيذها وأهدافها.
- توظيف المعلومات الناتجة من البرامج التدريبية في التنبؤ باحتياجات المستقبل.
- تمكين الأفراد من تلاقي القصور في أدائهم، والوصول إلى مستوى الإتقان المطلوب.
- وضع تصور عام للبرنامج التدريبي، مع إعطاء أولويات لأهم برامج التدريب.
- وضع معايير مناسبة ودقيقة لتقويم أداء المتدربين، وتحديد الفئات المستهدفة بالتدريب ونوعه.
- وذكر (العزي، 2019) أن هناك مبرر نفسي لتحديد تلك الاحتياجات، حيث العديد من أعضاء هيئة التدريس لديهم شغف داخلي حقيقي للتعلم والتدرب من الزملاء والأقران ومعهم، وذلك لكي يصبحوا جزءاً من مجتمع تعليمي يتضمن مجموعة متجانسة من الأفراد ذوي التفكير المستقل، حتى وإن كان ذلك التعلم والتدريب بمسارات مهنية مختلفة عن تخصصاتهم.
- وقد ذكر (الخطيب، 2006) أن هناك عدة طرق لجمع البيانات حيث تمكن القائم على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من الاستعانة بها، وهي:
- المقابلة الشخصية: وهي من أنجح الوسائل وأكثرها فاعلية لجمع البيانات.
- الملاحظة: وتمكن من مراقبة وملاحظة الوضع القائم وإعطاء معلومات دقيقة عن الحالة.

- الاختبارات: وتعتبر وسيلة لملاحظة وشرح أداء الأفراد في ظل ظروف مراقبة بقصد قياس أداء الأفراد في وظائفهم الحالية والتي عن طريقها يمكن التعرف على نواحي القصور التي يحتاج الأفراد إلى علاجها عن طريق التدريب.
- الاستبانة: وهي عبارة عن أسئلة يتم كتابتها على شكل قائمة تستخدم لجمع المعلومات عن الموضوع المراد بحثه.
- تحليل المشكلات: من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة التي يسهم التدريب في حلها وعلاجها.
- دراسة سجلات التقارير: حيث تظهر من خلالها نقاط الضعف التي تحتاج إلى علاج وتدريب، ومشاكل الأداء بوضوح تام، وتقدم المعلومات للرؤساء والمسؤولي التدريب، وتقديم اقتراحات لحل المشاكل وتحديد التدريب اللازم.
- آراء العاملين: يعتبر العامل هو الأوفر على تحديد نوع التدريب الذي يحتاج إليه، وأخذ رأيه فيه يجعله يقبل على التدريب بدرجة كبيرة.
- تقويم الأداء: يعطي الأفراد مؤشر واضح على الواجبات التي لم تنجز وأسباب عدم إنجازها، كما تبين نتيجة التقويم مدى حاجة العاملين إلى التدريب.
- وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عملية منظمة ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط البرامج التدريبية وتصميمها، حيث تتم من خلال عدة أساليب منها تحليل متطلبات الوظيفة ومقارنتها مع معايير محددة، بحيث يمكن من خلالها سد الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب لأعضاء هيئة التدريس. وقد صنفت تلك الاحتياجات حسب التوجيهي (2018) إلى ثلاث مجموعات رئيسية والتي تعد ضرورية لكل مؤسسة تربوية ونظام تعليمي، وهي:
- الاحتياجات العادية المتكررة (التقليدية) والتي تتصل بحاجة أعضاء هيئة التدريس، وتتمثل في اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات الأساسية التي يحتاجونها.
- الاحتياجات التي تتصل بمشكلات العمل والناشئة عن نقص المهارات والمعارف التي ينتج عنها نقص في الإنتاجية أو ضعف في مستوى الاداء.
- الاحتياجات التطويرية الابتكارية، وتتضمن إدخال عناصر جديدة من معارف ومهارات جديدة على عمل أعضاء هيئة التدريس تلبية لحاجات المستقبل واستجابة لمتطلبات البيئة.
- وهناك عدد من الأسباب التي فرضت على الجامعات العربية العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ومنها: التصنيف الدولي المتأخر للجامعات العربية، والثورة التكنولوجية والانفجار المعرفي، وضعف برامج التنشئة التنظيمية للجامعات، وانتشار استخدام أساليب التدريس التقليدية، وانخفاض معدل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والبيروقراطية الإدارية، ودفع التطور

التكنولوجي المذهل بالجامعات إلى توظيف تكنولوجيا التعليم والاتصال، وإلى زيادة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين فعالية مخرجات التعليم (العززي، 2019).

5. الدراسات السابقة:

أجرى العززي (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في مجالات المهارات (التدريسية، الشخصية، البحثية، التقنية، والقيادية). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة وطبقت على (113) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات وعلى الترتيب التالي (الشخصية، التدريسية، البحثية، القيادية، المهارات التقنية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير تخصص الكلية وكانت في مجالي المهارات الشخصية والتقنية، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، الجنس).

وقام كذلك البدارنه وآخرون (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، تم تطوير استبانة وتطبيقها على (120) عضو هيئة تدريس في كليتي الحرس وإرید الجامعية. وأظهرت النتائج وجود احتياجات تدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيرات (الكلية، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية)، في حين ظهرت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي على مجال البحث العلمي ولصالح حملة الدكتوراه، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التدريب ولصالح الأعضاء الحاصلين على تدريب سابق.

وقامت عبدالرحمن (2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، والتعرف إلى أثر متغيرات (الكلية، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية) على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير استبانة وتطبيقها على (520) عضو هيئة التدريس. وتوصلت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للاحتياجات التدريبية جاء بدرجة عالية، وكانت على الترتيب التالي (التدريس، وخدمة المجتمع، ومجال البحث العلمي، الإدارة)، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الكلية وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية.

وأجرى نصار (2019) بدراسة هدفت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالسعودية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم إعداد استبانة وتطبيقها على (90) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن الحاجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة (المهارات الشخصية، مهارات التدريس الفعال، مهارات التعليم الإلكتروني والتعلم المدمج، مهارات

البحث العملي، مهارات المسؤولية المجتمعية، مهارات الجودة والاعتماد، ومهارات الجوانب القيادية والإدارية) جاءت بدرجة مرتفعة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لنوع التفرغ وسنوات الخبرة والجنس.

وفي دراسة التوجيهي (2018) والتي هدفت التعرف إلى درجة تقدير عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريبية. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على (196) عضو هيئة التدريس. وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية كانت كبيرة على جميع مجالات الدراسة، وكانت على الترتيب التالي (المهارات التدريسية، مهارات البحث العلمي، المهارات الشخصية والقيادية، المهارات التقنية)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لنوع الكلية والجنس والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الفئة (1-5) سنوات.

وقد أجرى ساليendra (2020, Saliendra) دراسة هدفت لتحديد التدريبات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في جامعة (Statue) بالفلبين. واستخدمت الأساليب النوعية والكمية، حيث تم اختيار (57) عضو من هيئة التدريس بناء على رغبتهم في الرد على الأسئلة المقدمة والمقابلة غير المنظمة، وخلصت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون أولاً وقبل كل شيء إلى تدريبات من شأنها صقل وظيفتهم البحثية، ويواجهون الصعوبات والتحديات في جوانب مختلفة من مهارات التدريس والقيادة والتواصل الكتابي والشفوي.

وقام كل من بابوسا وكومار (Paposa & Kumar, 2019) بدراسة تحاول فحص علاقة وتأثير ممارسات التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي للموظفين. اقتصرت على أعضاء هيئة التدريس العاملين في المعاهد التي توفر التعليم الفني في مدينة (Nagpur) بالهند، وتكونت العينة من (360) من أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ممارسات التدريب والتطوير والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المعاهد التعليمية الفنية.

ودراسة هوت وسميث (Hott & Smith, 2018) التي هدفت للتعرف على احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في المسار الوظيفي في مؤسسة إقليمية ريفية للتعليم العالي في جنوب الولايات المتحدة. واستخدمت استبانة وتم تطبيقها على (212) عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يفضلون التطوير المهني الخاص بالمحتوى الذي يتم تقديمه من خلال المؤتمرات المتعلقة بمجال دراستهم، ومن خلال زملائهم الخبراء في مجال التدريس والاهتمامات البحثية. وكشفت عن العوائق التي تحول دون الوصول إلى التطوير المهني الجيد ومنها الوقت والدعم المالي والاهتمامات والمصالح الفردية لأعضاء هيئة التدريس.

وقام جبانين (Jeannin, 2016) بدراسة كان الغرض منها هو فهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس وتقضياتهم في قسم البكالوريوس لمساعدة الإدارة على تقييم برامج التطوير المهني في جامعة دولية

بنتالاند. حيث تم جمع البيانات من (10) أعضاء هيئة التدريس من ثماني جنسيات مختلفة عن طريق المقابلات الفردية عبر البريد الإلكتروني. وأظهرت النتائج إلى وجود ضعف في فرص التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، ورغبتهم في تعلم تقنيات إدارة الفصول الدراسية، وتصميم التقييم، والتكنولوجيا التعليمية.

1- 5. التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أن موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات قد وجد اهتماماً لدى العديد من الباحثين، وباستعراض الدراسات السابقة تتضح أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، حيث تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة (العنزي، 2019) (نصار، 2019) (عبدالرحمن، 2019) (التويجي، 2018) (بدارنه وآخرون، 2018) (Hott & Smith, 2018) من حيث المنهج وأداة جمع المعلومات، والتطبيق في الجامعات، وقد هدفت تلك الدراسات إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. وكذلك اتفقت مع الدراسات السابقة (Paposa & Kumar, 2019) (Jeannin, 2016) (Saliendra, 2020) من حيث الهدف وتطبيقها في الجامعات. بينما اختلفت مع دراسة (Paposa & Kumar, 2019) التي هدفت إلى فحص علاقة وتأثير ممارسات التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي للموظفين، ودراسة (Jeannin, 2016) والتي اعتمدت على المقابلات الفردية عبر البريد الإلكتروني لجمع المعلومات. وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري للدراسة، وفي تطوير أداة جمع البيانات والمعلومات، ومناقشة نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة، وصياغة التوصيات. ويتضح من خلال تحليل الدراسات السابقة أهمية البحث في التعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديد أعضائها هيئة التدريس بالجامعات.

6. الطريقة والإجراءات

1- 6. منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي في الدراسة، وذلك لملائمتها لطبيعة الدراسة وأُسئلتها وأهدافها.

2- 6. مجتمع الدراسة وعينتها :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل والبالغ عددهم (326) وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2020-2021). وتكونت عينة الدراسة من (123) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة النهائية حسب متغيراتها.

جدول (1): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيراتها

النسبة	التكرار	الفئات
--------	---------	--------

المؤهل العلمي	ماجستير	87	70.7
	دكتوراه	36	29.3
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	31	25.2
	5-10 سنوات فأكثر	92	74.8
الجنس	ذكر	69	56.1
	أنثى	54	43.9
	المجموع	123	100.0

3-6. أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة خاصة للدراسة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة (العنزي، 2019) (نصار، 2019) (التويجي، 2018) (بدارنه وآخرون، 2018) والأخذ بأراء المحكمين والمختصين التربويين. وفي ضوء ذلك تم صياغة (21) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات رئيسة تمثل كل منها موقفاً معيناً تكون الاستجابة عن كل فقرة وفقاً لتدريج ليكرت الخماسي .

4-6. صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة فقد عرض الباحث (أداة الدراسة) بصورتها الأولية على (7) محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية، وقد طلب من المحكمين إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى مناسبة هذه الفقرات وصحتها وتمثيلها للغرض الذي أعدت من أجله، وإضافة أو حذف أية فقرة يرونها مناسبة، وبعد استعادة الاستبيانات تم تفرغها وأصبحت فقرات الأداة بصورتها النهائية (21) فقرة بدلاً من (29) موزعة على ثلاثة مجالات رئيسة (المهارات التدريسية، المهارات البحثية، المهارات التقنية).

5-6. المعيار الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

منخفض	1.00 - 2.33
متوسط	2.34 - 3.67
مرتفع	3.68 - 5.00
وهكذا	

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

عدد الفئات المطلوبة (3)

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

$$1.33 = 1 - 5$$

3

6-6. صدق البناء:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (18) عضو هيئة تدريس، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.51-0.86)، ومع المجال (0.64-0.92) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	** .80	** .60	8	** .73	** .51	15	** .72	** .72
2	** .90	** .67	9	** .68	** .79	16	** .78	** .75
3	** .89	** .86	10	** .92	** .78	17	** .91	** .76
4	** .82	** .74	11	** .77	** .81	18	** .83	** .62
5	** .81	** .64	12	** .89	** .77	19	** .86	** .79
6	** .88	** .84	13	** .90	** .76	20	** .64	** .68
7	** .80	** .76	14	** .92	** .83	21	** .72	** .65

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. وكما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3): معاملات الارتباط بين المجالات وبالدرجة الكلية

مجال المهارات	مجال المهارات	مجال المهارات	الدرجة الكلية
---------------	---------------	---------------	---------------

	التقنية	البحثية	التدريسية	
1			1	مجال المهارات التدريسية
1		1	0.604 **	مجال المهارات البحثية
1	1	0.726 **	0.745 **	مجال المهارات التقنية
1	0.910 **	0.893 **	0.868 **	الدرجة الكلية

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-retest) بتطبيق المقياس، 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. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرو نباخ ألفا. والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (4): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
مجال المهارات التدريسية	0.91	0.84
مجال المهارات البحثية	0.90	0.85
مجال المهارات التقنية	0.88	0.84
الدرجة الكلية	0.91	0.92

7. نتائج الدراسة ومناقشتها

1-7. أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة

التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	مجال المهارات التدريسية	3.61	.685	متوسط
1	2	مجال المهارات البحثية	3.92	.942	مرتفع
2	3	مجال المهارات التقنية	3.74	.654	مرتفع
		الدرجة الكلية	3.76	.665	مرتفع

يبين الجدول (5) أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل من وجهة نظر أفراد العينة على مستوى الأداة بشكل كلي كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.76) وانحراف معياري (.665). وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.61-3.92)، حيث جاء مجال المهارات البحثية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.92)، بينما جاء مجال المهارات التدريسية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.61). وهذا مؤشر يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل بحاجة تدريبية فاعلة ويتطلب مزيداً من التدريب والاستمرار فيه، حتى يتمكنوا من القيام بأدوارهم ومهامهم بكفاءة، حيث يوجد نسبة كبيرة من حملة درجة الماجستير بين أعضاء هيئة التدريس بما يعنيه ذلك من حداثة السن وتدني مستوى الخبرات لديهم وما يترتب على ذلك من ارتفاع الاحتياجات التدريبية لديهم. ويتطلب منهم الإلمام بقدر كبير من المعرفة العلمية والتربوية وتحديثها باستمرار ليبقى على تواصل بما يستجد بمهنته ويطور نفسه باستمرار، وإدراكهم بأن التدريب أثناء الخدمة يمكنهم من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة وزيادة نموهم المهني وتنمية كفاءاتهم. وينبغي على عضو هيئة التدريس أن يواكب التغيرات العلمية المتسارعة ويطور من أدائه على المستويات الأكاديمية والبحثية والتقنية. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (العنزي، 2019) (عبدالرحمن، 2019) (نصار، 2019) (التويجي، 2018)، بينما اختلفت مع دراسة (بدارنه وأخرون، 2018) والتي توصلت إلى وجود احتياجات تدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

2-7. أولاً: مجال المهارات التدريسية

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال المهارات التدريسية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
--------	-------	---------	-----------------	-------------------	---------

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في تحقيق أهداف المادة العلمية.	3.86	.754	مرتفع
2	2	تشجيع الطلاب على التفكير والقدرة على التعبير	3.71	.886	مرتفع
3	5	استخدام افضل الوسائل لإدارة وقت المحاضرة	3.68	.741	مرتفع
4	4	استخدام استراتيجيات وطرائق تدريس فعالة ومتنوعة لتحقيق أهداف المادة العلمية.	3.62	.772	متوسط
5	3	استخدام الأساليب المناسبة لتقويم الطلبة بما يتناسب ونواتج التعلم المستهدفة.	3.56	.936	متوسط
6	7	تخطيط المادة العلمية وتصميمها وعرضها بطرق جذابة ومشوقة.	3.50	.833	متوسط
7	6	توظيف استراتيجيات التدريس والتقييم الواردة في توصيفات المقرر .	3.36	.923	متوسط
		مجال المهارات التدريسية	3.61	.685	متوسط

يبين الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.36-3.86)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في تحقيق أهداف المادة العلمية." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.86)، بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها " توظيف استراتيجيات التدريس والتقييم الواردة في توصيفات المقرر " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.36). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المهارات التدريسية ككل (3.61). وقد يعزو الباحث ذلك إلى حاجة عضو هيئة التدريس لتطبيق واستخدام أساليب تدريسية مناسبة لتوظيفها في المواقف التعليمية، وهي ناتجة عن الاقتناع بأهمية وفعالية هذه المهارات والأساليب. حيث أن التدريس الجامعي يتطلب معرفة وخبرات كبيرة وامتلاك لمهارات وأساليب التدريس والتقييم، فإن اكتساب المهارات الأساسية للتدريس أمر ضروري ومهم إذا ما أراد أن ينجح المدرس في عمله، وهو دليل على أهمية إلمام عضو هيئة التدريس بمهارات التدريس والتي تعكس مدى الاهتمام ومواكبة التقدم العلمي وانعكاسه على البيئة التعليمية بأكملها.

3-7. ثانياً: مجال المهارات البحثية

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال المهارات البحثية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	حضور المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة فيها محلياً ودولياً.	4.25	1.073	مرتفع
2	4	إتقان مهارات برنامج التحليل الإحصائي SPSS-SAS باستخدام الحاسوب.	4.11	.893	مرتفع
3	7	العمل ضمن فريق بحثي عند إجراء المشروعات البحثية.	4.09	1.160	مرتفع
4	6	استخدام قواعد البيانات الإلكترونية والمصادر الرقمية بالجامعة.	3.89	1.244	مرتفع
5	5	تطبيق المعايير العلمية الدولية عند إجراء البحوث العلمية.	3.86	1.112	مرتفع
6	3	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي.	3.79	1.222	مرتفع
7	1	كتابة الأبحاث العلمية بأنواعها المختلفة ونشرها.	3.44	1.290	متوسط
		مجال المهارات البحثية	3.92	.942	مرتفع

يبين الجدول (7) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.44-4.25)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " حضور المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة فيها محلياً ودولياً" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.25)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) ونصها " كتابة الأبحاث العلمية بأنواعها المختلفة ونشرها " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.92). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المهارات البحثية ككل (3.92). يلاحظ أن هناك وجود اتفاق تام بين أعضاء هيئة التدريس في درجة حاجاتهم التدريبية على فقرات هذا المجال، وهذا يعكس حاجتهم إلى اكتساب المزيد من المفاهيم والمهارات البحثية لمساعدتهم في ممارسة مهامهم البحثية. وقد يعزو ذلك إلى أن المهارات البحثية مهمة جداً وتعتبر من أدوار وواجبات عضو هيئة التدريس الأساسية، والتي يجب أن يوليها اهتمام خاص لإنجاح العملية التعليمية، ويكون قادر على إحداث تعليم فعال، ويمكن أن تعود عليه بالفائدة من الترقية والنمو الوظيفي وتسلم المناصب الإدارية.

4-7. ثالثاً: مجال المهارات التقنية

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال المهارات التقنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	توظيف الأجهزة الإلكترونية والبرمجيات التعليمية في العملية التدريسية.	3.89	.930	مرتفع
2	3	اكتان مهارات التعامل مع المكتبات الرقمية وقواعد البيانات الرقمية.	3.83	.786	مرتفع
3	1	استخدام شبكة المعلومات العالمية الانترنت في التدريس.	3.78	.826	مرتفع
4	5	استخدام وسائل الاتصال الإلكترونية المتنوعة للتواصل وتنفيذ المهام.	3.73	.834	مرتفع
5	7	القدرة على استخدام الحاسوب في تدريس المقررات الدراسية.	3.73	.894	مرتفع
6	6	استخدام نظام التعليم الإلكتروني البلاك بورد في التدريس.	3.62	.824	متوسط
7	2	استخدام مواقع التصفح المختلفة للبحث عن المعلومات الجديدة.	3.59	.726	متوسط
		مجال المهارات التقنية	3.74	.654	مرتفع

يبين الجدول (8) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.59-3.89)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "توظيف الأجهزة الإلكترونية والبرمجيات التعليمية في العملية التدريسية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.89)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "استخدام مواقع التصفح المختلفة للبحث عن المعلومات الجديدة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.59). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.74)، وقد يعزو ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية المهارات التقنية وللوسائل التعليمية الحديثة في عملية التعليم ولما لهذه الوسائل من توفير الوقت والجهد، وبأنهم مطالبون بمواكبة التطور والتقدم التكنولوجي المتسارع، ولمساعدتهم على استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة مثل السبورة الذكية ونظم إدارة التعلم البلاك بورد ساعد في جعل التعليم أكثر متعة وتشويق. حيث أن التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتي واكبت العملية التعليمية، وفي عصر التعليم الإلكتروني أصبح لعضو هيئة التدريس دور جديد يختلف عن دوره في نظام التعليم التقليدي. وأن الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي تركز على ضرورة اكتان المهارات التقنية لعضو هيئة التدريس.

5-7. السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول احتياجاتهم التدريبية تعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس حول احتياجاتهم التدريبية حسب متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس)، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول أدناه توضح ذلك.

6-7. أولاً: المؤهل العلمي

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر المؤهل العلمي على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ماجستير	87	3.60	.677	-.288	121	.774
	36	3.64	.713			
ماجستير	87	3.81	1.003	-2.080	121	.040
	36	4.19	.717			
ماجستير	87	3.69	.689	-1.367	121	.174
	36	3.86	.551			
ماجستير	87	3.70	.692	-1.524	121	.130
	36	3.90	.581			
دكتوراه				-1.638		

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل

العلمي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء مجال المهارات البحثية وجاءت الفروق لصالح الدكتوراه. وقد يعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه أكثر وعي بأهمية البحث العلمي وممارسه له، ويمتلكون خبرة أكبر من حملة الماجستير ورغبتهم في تعزيز فرص التقدم الوظيفي والترقي الأكاديمي، وتحسين الفرص في الحصول على المواقع الإدارية مما يعكس رغبتهم وحاجتهم للتدريب أكثر. وأن جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية لديهم الوعي بأهمية التدريب، وبحاجة إلى تطوير أدائهم من خلال الدورات التدريبية، فجميعهم يشعرون برغبة بالالتحاق بالدورات التدريبية وذلك انسجاماً مع متغيرات العصر ومستجداته. لأن عملية التطور والنقد العلمي

بحاجة استمرارية لمواكبة كل ما هو جديد خدمة للعملية التعليمية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بدارنه وآخرون، 2018) والتي أظهرت فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على مجال البحث العلمي ولصالح حملة الدكتوراه.

7-7. ثانياً: سنوات الخبرة

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر سنوات الخبرة على

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل

الدالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	
.954	121	.058	.701	3.62	31	أقل من 5 سنوات	مجال المهارات التدريسية
			.683	3.61	92	5-10 سنوات فأكثر	
.065	121	1.861	.757	4.19	31	أقل من 5 سنوات	مجال المهارات البحثية
			.984	3.83	92	5-10 سنوات فأكثر	
.173	121	- 1.371	.703	3.60	31	أقل من 5 سنوات	مجال المهارات التقنية
				3.78	92	5-10 سنوات فأكثر	
.659	121	.443	.675	3.80	31	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
			.665	3.74	92	5-10 سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات

الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. وقد يعزو ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية

التدريب أثناء الخدمة وضرورة امتلاك الكثير من المهارات التدريسية والتقنية والبحثية لتطوير قدراتهم

ولنجاحهم في أدائهم بغض النظر عن سنوات الخبرة. حيث أن المهارات البحثية والتقنية والتدريسية

تتطور باستمرار مما يجعل أعضاء هيئة التدريس بحاجة مستمرة إلى التدريب. وقد اتفقت هذه النتيجة مع

ما توصلت إليه دراسة (بدارنه وآخرون، 2018) (عبدالرحمن، 2019) (نصار، 2019)، بينما اختلفت هذه

النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (التويجي، 2018) والتي تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية

تعزى سنوات الخدمة ولصالح الفئة (1-5) سنوات.

7-8. ثالثاً: الجنس

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على الاحتياجات

التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية السنة التحضيرية بجامعة حائل

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
.386	121	.871	.700	3.66	69	ذكر	مجال المهارات التدريسية
			.667	3.55	54	أنثى	
.819	121	.230	.920	3.94	69	ذكر	مجال المهارات البحثية
			.979	3.90	54	أنثى	
.155	121	1.431	.671	3.81	69	ذكر	مجال المهارات التقنية
			.627	3.64	54	أنثى	
.382	121	.877	.660	3.80	69	ذكر	الدرجة الكلية
			.673	3.70	54	أنثى	

يتبين من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. وقد يعزو ذلك إلى تساوي الحاجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس من كلا الجنسين. كونهم يؤدون العمل ذاته وفي نفس الكلية والجامعة، وكذلك تشابه البيئة التعليمية والظروف الأكاديمية وبالتالي فإن احتياجاتهم التدريبية متشابهة. وقد انفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بدارنه وأخرون، 2018) (نصار، 2019) (العنزي، 2019) (التويجي، 2018) 8. التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

- وضع برامج وخطط تدريبية تغطي كافة الاحتياجات التدريبية وتراعي الحداثة والتطور في التعلم والتعليم وتشمل جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

- تحفيز ودفع أعضاء هيئة التدريس لحضور البرامج التدريبية وتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الدورات.

- الاهتمام بعمليات التقويم والمتابعة للبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها، وإعداد برنامج لتقدير ومكافأة المتميزين في الدورات التدريبية.

- توعية جميع أعضاء هيئة التدريس بأهمية التدريب في مجالات المهارات البحثية والتقنية والتدريسية.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- البدارنة، مهدي، وحמידات، محمود، والصالحين، عبدالكريم.(2018).الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم. مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 33، العدد 3، ص ص93-120.
- التوبجي، أحمد.(2018). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 11، العدد 38، ص ص 113-141.
- الخطيب، رداح، الخطيب، احمد.(2006).التدريب الفعال. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اريد، الأردن.
- الشمري، زيد، ومحمد، هيثم، وطه، محمود.(2017).أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة. المجلة التربوية، المجلد 50، ص ص211-251.
- العريفي، أشواق.(2016).الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم. مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد 5، العدد17، ص ص539-554.
- عبدالرحمن، إيمان.(2019).الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. دراسات العلوم التربوية، المجلد 46، العدد 2، ص ص 1-22.
- العبدلات، فاطمة.(2009).تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي بالأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- العنزي، أحمد.(2019).الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم. المجلة التربوية، المجلد 34، العدد 133، ص ص13-57.
- نصار، نور الدين.(2019).الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالملكة العربية السعودية (دراسة حالة). مجلة رماح للبحوث والدراسات، المجلد 39، العدد 2، ص ص 93-118.
- ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Hott, B.,& Smith,T.(2018).The professional development needs of tenure track faculty at a Regional University, Research in Higher Education Journal, Ohio State University, Ohio,Vol. 35,pp 1-12.
- Jeannin, L.(2016).Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand, Unpublished doctoral dissertation, Walden University.
- Paposa,k.,& Kumar,Y.(2019).Impact of Training and Development Practices on Job Satisfaction: A Study on Faculty. Management and Labour Studies, A Quarterly Journal of Responsible Management. Vol.44, No(3),pp 248-262.

- Saliendra,M.(2020).Training Needs Assessment in a State University as Input to Faculty Development Program. Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, Vol.8, No(2), pp 101-