

الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم

أ.م.د راند بايش الركابي / جامعة سومر/كلية التربية الأساسية

م.م صبا علي طلال/ جامعة بغداد /كلية التربية للبنات

مساعد باحث نبأ صادق يوسف

م.م صبا حسن عبد علي

جامعة بغداد/مركز التعليم المستمر

جامعة بغداد/مركز التعليم المستمر

مفاتيح البحث:

(الاحتياجات التدريبية، اعضاء الهيئة التدريسية)

الخلاصة:

لكون الباحثين يعملون في دورات التاهيل التربوي لاعضاء الهيئة التدريسية استشعروا ان هناك ضعفا في مستوى أدائهم واحتياجاتهم التدريبية وحاجتهم الى برامج تدريبية تطور ادائهم التدريسي، والذي انعكس بدوره على مستوى طلبتهم، استشعروا هذه الظاهرة بشكل جلي، وعليه وجدوا ضرورة التصدي لمثل هذه المشكلات التربوية الحقيقية وإجراء الدراسات والبحوث لمعالجتها، وتأسيساً على ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في ندرة البرامج التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء احتياجاتهم التدريبية اللازمة من وجهة نظرهم، ولمعالجة هذه المشكلة صار لزاماً على الباحثين الإجابة عن السؤال الآتي: ( ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم؟)

اعتمد الباحثون منهج البحث الوصفي لأنه يتلاءم وطبيعة البحث وبالاعتماد على الدراسة المسحية تم اختيار عينة البحث قصدياً لكون الباحثين يقومون بالتدريس في الدورات التدريبية التي يقيمها المركز المذكور ولتقديم إدارة المركز التعاون والتسهيلات اللازمة لانجاز الدراسة ولوجود عينة ملائمة في عددها وخصائصها للقيام بالدراسة اذ بلغت عينة البحث من (60) تدريسيًا. تم بناء أداة البحث مكونة من (40) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (حاجة عضو هيئة التدريس إلى استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها، وحاجة عضو هيئة التدريس إلى التخطيط، وحاجة عضو هيئة التدريس إلى تقوية علاقته مع طلبته، وحاجة عضو هيئة التدريس إلى إجراء البحوث العلمية) تم استخراج الصدق والثبات للمقياس ككل ولكل مجال من مجالاته الأربعة. تم تطبيق الأداة بشكلها النهائي في يوم الاثنين الموافق 2013/11/11م. اعتمد الباحثون برنامج الحاسب الآلي (SPSS). من النتائج التي تم التوصل إليها:

- ظهر هناك احتياجات تدريبية لازمة لاعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم.

-ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها في المرتبة الأولى .

- ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى التخطيط في المرتبة الثانية.

- ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى تقوية علاقته مع طلبته في المرتبة الثالثة.

- ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى إجراء البحوث العلمية في المرتبة الرابعة.

-ظهر ان حملة شهادة الماجستير لديهم احتياجات تدريبية اكثر من حملة شهادة الدكتوراه من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس الجامعي.

-ظهر ان الالقاب العلمية في الفئات (مدرس مساعد)،(مدرس)،(أستاذ مساعد)، لديهم احتياجات تدريبية اكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس الجامعي.

-ظهر بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة هناك احتياجات تدريبية اكثر للفئات (1-5)،(6-10)،(11-15) سنة من الفئة (16-فاكثر)سنة، لديهم احتياجات تدريبية اكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس الجامعي.

-ظهر ان ذوي الاختصاصات العلمية لديهم احتياجات تدريبية اكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس من الاختصاصات الإنسانية.

-ظهر ان أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث لديهم الاحتياجات التدريبية نفسها اللازمة لهم في التدريس الجامعي من وجهة نظرهم.

استكمالاً لنتائج البحث صاغ الباحثون مجموعة من التوصيات.

### Abstract:

After briefing the researchers on the literature and previous studies related to the research topic appeared to be vulnerable performance of faculty members at the level of performance of faculty members Ntjah their training needs and to training the evolution of their performance teaching programs, which in turn is reflected in the level of their students, as a Tdrisien sensed this phenomenon clearly, and it found the need to address such real educational problems and conduct studies and research to address them, and building on that can identify the research problem in the scarcity of training programs for faculty members in the light of the necessary from the point of view of training needs, and to address this problem is imperative for

researchers to answer the following question: ( what the necessary training requirements for faculty members from their point of view?)

. The researchers adopted the research method descriptive because it suits the nature of current research and based on the survey the research community involved in the training and rehabilitation courses held by the Development and Continuing Education Center at the head of Baghdad University's 60 teaching aid for a period of from 10.11.2013 m and up to 12 /12/2013 select a sample search the research community to the fact that researchers are teaching in the training courses held by the said center and to provide the center management cooperation necessary for the completion of the study and the presence of an appropriate sample in the number and characteristics of the present study and the facilities research sample of (60) pedagogy. For the period (from 11/10/2013 AD until 12/12/2013 .

It was built search tool, a component of a scale of 40 items distributed on four areas (need for a faculty member to use teaching methods, methods and technologies, and the need for a faculty member to the planning, and the need for a faculty member to strengthen his relationship with his students and the need for a faculty member to conduct scientific research) Include all the field by several paragraphs (10,10,12,8) items in each area respectively and was a three alternatives are (very agree, agree, and not agree) was extracted validity and reliability of the scale as a whole and for each of the four fields. The tool was applied in final form on Monday, 11/11/2013.

### **Conclusions:**

- By applying standard on faculty members conclude the following:
- There appeared necessary training needs of faculty members from their point of view.
  - The needs of the faculty member to use methods of teaching and methods and techniques in the first place.
  - The needs of faculty member appeared to planning in second place.
  - The needs of faculty member appeared to strengthen its relationship with requested in third place.
  - The needs of faculty member appeared to conduct scientific research in fourth place.

- That master's degree holders have the training needs of more than campaign doctorate from their point of view they need
- That the scientific titles in categories (Assistant instructor), (instructor), (Assistant Professor), they have the training needs of more of their point of view they need to be used in university teaching.
- Variable for years of service there needs more training categories (1-5), (6-10), (11-15) years of category (16-over) a year, they have training needs more from their perspective they need to use in university teaching .
- With scientific disciplines that have training needs more from their perspective they need to use in the teaching of humanitarian disciplines.
- That the faculty members of the male and female have the same training requirements necessary for them in university teaching from their point of view.

An update of search results, the researchers recommend several recommendations.

### الفصل الأول

**أولاً: مشكلة البحث:** إن اكتظاظ الجامعات بأعداد كبيرة من الطلبة يتجاوز عشرات المرات الإعداد المقرر قبولها فيها اثر على كفاية الجامعات في وظيفتها التعليمية، وأدى إلى تدهور التعليم فيها بدرجة كبيرة، وهذا التدني في وجود فئة غير قليلة من أعضاء الهيئة التدريسية تتصف بأتباع أو تبني طرائق تدريس لا تتلاءم مع المعطيات الجديدة في مبادئ التعليم ونظريات التعلم المعاصرة، لذا يتطلب رفع مستوى التعليم في الجامعة امتلاك التدريسي الجامعي للكفايات الوظيفية في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقويم الناجح للعملية التدريسية وللتعامل مع الطلاب والزملاء في المهنة، وذلك إلى جانب امتلاكه المؤهلات العالية في مجال التخصص الأكاديمي، والشكوى مازالت مستمرة من ضعف مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية تحجبه احتياجاتهم التدريبية والى برامج تدريبية تطور ادائهم التدريسي والذي انعكس ضعفه بدوره على مستوى طلبتهم، ولكون الباحثون يمارسون مهنة التدريس الجامعي لمسوا هذه الظاهرة بشكل جلي، وضرورة التصدي لمثل هذه المشكلات التربوية الحقيقية وإجراء الدراسات والبحوث لمعالجتها، ولمعالجة هذه المشكلة ارتأى الباحثون مقابلة مجموعة من التدريسيين بلغ عددهم (20) تدريسي من جامعة بغداد /كلية التربية للبنات للتعرف على احتياجاتهم التدريبية التي يرغبون التدريب عليها او التعرف عليها وتوظيفها في برامج التدريب والتاهيل او برنامج الدورات التدريبية التي يرغبون الالتحاق بها، إذ وجه لهم السؤال الآتي:

- ما هي اهم الاحتياجات التدريبية التي تحتاج الى التدريب عليها من وجهة نظرك ؟  
وعند جمع البيانات ظهرت النتائج الآتية:

- 100% ظهر اتفاق أفراد العينة على الحاجة إلى التأهيل التربوي والتدريبي للدور الذي يمكن إن يقوم به عضو هيئة التدريس المؤهل تربوياً في الجامعة في تحقيق الأهداف الموكلة إليه وضرورة التزود بالاحتياجات التدريبية في استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها

- اكد 70% منهم احتياجاتهم التدريبية في مجال التخطيط للدرس .

- اكد 50% منهم احتياجاتهم التدريبية في اجراء البحوث العلمية .

- اكد 30% منهم احتياجاتهم التدريبية في اساليب تقوية علاقاتهم مع طلبتهم.

وتأسيساً على ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في ندرة البرامج التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء احتياجاتهم التدريبية اللازمة من وجهة نظرهم، ولمعالجة هذه المشكلة صار لزاماً على الباحثين الإجابة عن السؤال الآتي:

- ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم؟

ثانياً: أهمية البحث: لقد حظي تدريب أعضاء الهيئة التدريسية ويحظى اليوم في العالم بشكل عام والوطن العربي بشكل خاص باهتمام متزايد وذلك لخطورة دوره في العملية التربوية من جهة، وضعف كفايته من جهة أخرى، لاسيما في الوطن العربي سواء أكان ذلك من حيث الإعداد أم التدريب، وحاجته إلى التطوير الفعال، زيادة على ذلك ما أكدته بعض الدراسات السابقة والبحوث على ضرورة التدريب في أثناء الخدمة حتى يكون فعالاً لا بد من تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس كما يقدرونها بأنفسهم، وحتى يتمكن التربويون المختصون اقتراح ووضع برامج تدريبية لتحسين مستواهم وتطوير قدراتهم الأكاديمية والمهنية، وان مهام هذه الدورات كثيرة وجمة وضرورية لأي عضو في الهيئة التدريسية في الجامعات كافة فهي تزود التدريسي بمختلف الموضوعات الهامة والضرورية في ضوء احتياجاته التدريبية كالتقنيات التربوية والوسائل التعليمية والمناهج الدراسية وطرائق التدريس الحديثة وعلم النفس والإرشاد التربوي ونظريات التعلم لمختلف الاختصاصات سواء العلمية أو الإنسانية. لذا عقدت العديد من المؤتمرات والندوات عديدة لمعالجة التدريب في أثناء الخدمة منها مؤتمر إعداد المعلمين بدول الخليج بالدوحة 1984 ومؤتمر الجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس المصرية 1990 ومؤتمر جامعة السلطان قابوس 1997/1995، والمؤتمر التربوي الأول في جنيف 1997، ومؤتمر جامعة حلوان 1999، ثم مؤتمر كلية التربية بجامعة السلطان قابوس 2004 وكان من أهم توصيات هذه المؤتمرات أن تحدد الاحتياجات التدريبية بناءً على وجهة نظر المستهدفين أنفسهم. (حمادنة، 2007، ص53-55)

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية باستخدام الأسلوب العلمي الطريق السليم لتحديد المعارف والمهارات اللازمة لرفع كفاءة المتدربين، وهو الأسلوب الذي يمكن بواسطته قياس مستوى المتدرب قبل وبعد التدريب، وبالتالي فان تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة يعد أساساً لنجاح العملية التدريبية ولا يمكن بناء أي برنامج تدريبي من دون تحديد مسبق للاحتياجات التدريبية للأفراد. (ياغي، 1986، ص11-31) و عليه فإنه لا بد من:

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- 2- في ضوء تلك الاحتياجات يمكن بناء برامج تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- 3- مواكبة التطورات الحديثة الحاصلة في برامج التدريب وأساليبه.
- 4- معالجة ضعف البرامج التدريبية القائمة حالياً لأعضاء الهيئة التدريسية إن وجدت.

في ضوء ما تقدم إن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النظم التربوية تساعد على زيادة فعالية الدرس ورفع نوعية التعليم وتطوير الكفايات الضرورية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية واستيعاب وتوظيف الاستراتيجيات والاتجاهات الحديثة في العملية التعليمية لرفع نوعية مخرجات التعليم وعليه جاء هذا البحث محاولة للكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس وبناء برنامج تدريبي في ضوءها. لأن إعدادهم التدريسي ما زال دون المستوى المطلوب ويعاني من مشكلات كبيرة على رأسها تطوير المناهج التدريسية التي ما زالت قاصرة عن تنمية مهارات التفكير العلمي وتفريد التعليم وتوظيف المعرفة في حياتهم اليومية، وعليه يمكن تحديد أهمية البحث في الآتي:

- المساعدة في بناء خطط البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التأهيل التربوي المتطور إثناء الخدمة.
- المساهمة في تحديد الجوانب الوظيفية التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس لتحقيق نموه المهني وتحسين فاعلية التدريس الجامعي.
- لفت انتباه المسؤولين إلى ابرز الاحتياجات التدريبية للهيئة التدريسية ولمختلف الاختصاصات والى ضرورة مواصلة وتطوير برامج التأهيل التربوي الموجودة حالياً.
- العمل على رفد الجامعات بمختلف الاختصاصات المتطورة والعمل على إيفاد ذوي الاختصاصات المطلوبة إلى الخارج للتعرف على أهم التدريبات التي تقوم بها الجامعات الأمريكية والأوروبية على وجه التحديد، للتزود بما يمكن من المعلومات والتكنولوجيا الحديثة الموظفة في جامعاتهم، للوصول الى الركب العلمي في وقتنا الحاضر.
- مساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- يساهم في فتح المجال أمام الباحثين في ميدان إعداد أعضاء الهيئة التدريسية وتدريبهم لأجراء بحوث في المراحل التعليمية المختلفة والتخصصات الأخرى، وبناء برامج تدريبية في أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم.
- قد يساهم هذا البحث في تقديم أسس علمية لبناء برامج تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية على وفق متطلبات المرحلة الراهنة.
- مساهمة في تنبيه وزارتي التربية و التعليم العالي على خطورة الإعداد والتدريب بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية وكذلك المعلمين وما يلزم ذلك من تخطيط لإقامة الدورات التدريبية وتصميم البرامج والاهتمام بها.
- تحديد الاحتياجات التدريبية يعد عملية مهمة لأي تخطيط ناجح لأي نشاط تدريبي بهدف رفع مستوى الكفاءة وحسن الأداء والارتقاء بمستوى المهارات التدريسية.

- تحديد الاحتياجات التدريبية عملية بالغة الأهمية لتحديد الأهداف التدريبية وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ومؤشراً لتوجيه عملية التدريب بشكل سليم، وتحديد نوع التدريب المطلوب وأسلوب التدريب المناسب عند إعداد البرامج التدريبية والدورات التدريبية.

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى :

- 1- الكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
  - 2- الكشف عن احتياجات عضو هيئة التدريس في مجال استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها.
  - 3- الكشف عن احتياجات عضو هيئة التدريس في مجال التخطيط.
  - 4- الكشف عن احتياجات عضو هيئة التدريس في مجال تقوية علاقته مع طلبته.
  - 5- الكشف عن احتياجات عضو هيئة التدريس في مجال إجراء البحوث العلمية.
  - 6- الكشف عن الفروق في احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير (الشهادة) التحصيل الدراسي.
  - 7- الكشف عن الفروق في احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير اللقب العلمي.
  - 8- الكشف عن الفروق في احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.
  - 9- الكشف عن الفروق في احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس.
- رابعاً: فرضيات البحث: لتحقيق أهداف البحث صيغت الفرضيات الصفرية الآتية:

- 1- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس.
- 2- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير التحصيل الدراسي.
- 3- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير اللقب العلمي.
- 4- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.
- 5- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس.

**خامسا: حدود البحث: يتحدد البحث بالاتي:**

- الحد البشري: أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون ألقاب علمية ( أستاذ ، وأستاذ مساعد، ومدرس ، ومدرس مساعد) من المشاركين في دورات التأهيل التربوي.

- الحد المكاني : مركز التطوير والتعليم المستمر / جامعة بغداد.

- الحد الزمني : العام الدراسي 2013-2014 م.

**سادسا: تحديد مصطلحات البحث:**

**1- الاحتياجات التدريسية: عرفها كل من :**

- (طابع وخلف، 1999): "هي مجموعة من المعارف والمهارات والميول الوظيفية المطلوب تحصيلها من عضو هيئة التدريس لجعله لائقا لشغل مهام أستاذ جامعي أو أداء اختصاصات هذه المهنة بما يحقق أهداف الجامعة المطلوبة". (طابع وخلف، 1999، ص 46) نقلا عن (السكرانة، 2011، ص 101-103).

- (يوسف، 1999): "مجموعة من التغيرات والتطورات التي يجب إحداثها في معلومات وخبرات المعلمين والتي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم". (يوسف، 1999، ص 53)

- (اللقاني وعلي، 1999): "بأنها مجموعة من التغيرات والتطورات التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات المعلمين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين مستوى أدائهم الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التعلم". (اللقاني وعلي، 1999، ص 9)

-التعريف النظري: يتبنى الباحثون تعريف(طابع وخلف، 1999).

-التعريف الإجرائي: يقصد بها مجموعة من المعارف والمعلومات والمهارات والكفايات والاتجاهات والقيم المطلوب تحديدها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية، لتعديل سلوكهم وجعلهم قادرين على أداء مهامهم بآتقان وتحسين طرائق تدريسهم وزيادة فاعليتهم والارتقاء بأدائهم التدريسي متمثلة بالدرجة الكلية التي يحصلون عليها خلال استجابتهم على فقرات الاستبانة المعدة لأغراض هذا البحث.

**2-عضو هيئة التدريس/ التدريس الجامعي: عرفه كل من:**

- (عبد المنعم ، 1988) بانه "الاتصال المنظم والمخطط له بين الطلبة الدارسين والمدرسين لغرض إحداث التعلم بحسب التخصص والمجال ، وترتبط بتلك المفاهيم بعدد من العمليات منها العملية التربوية والتعليمية والعملية التدريسية وعملية التعليم (عبد المنعم ، 1988، ص 50) .



- (عبد الرحمن ، 2006 ) بأنه "كل من يقوم بالتدريس في الجامعة ، على شكل محاضرات أو حلقة دراسية أو عملية ، وبهذا يشمل أعضاء هيئة التدريس من أساتذة وأساتذة مشاركين أو مساعدين أو مدرسين أو محاضرين" (عبد الرحمن، 2006، ص 183) .

-التعريف النظري: تبني الباحثون تعريف (عبد الرحمن، 2006).

-التعريف الإجرائي: يعرف الباحثون عضو هيئة التدريس بأنه كل من يقوم بالتدريس في الجامعة ، على شكل محاضرات أو حلقة دراسية أو عملية ، وبهذا يشمل أعضاء هيئة التدريس من يحمل لقب أستاذ وأستاذ مساعد أو مدرس أو مدرس مساعد ممن يجيبون على أداة البحث المعد لهذا الغرض.

## الفصل الثاني

### أ- الإطار النظري:

1- الاحتياجات التدريبية : هناك فرقا بين مصطلح الحاجات والاحتياجات لغة واصطلاحا ، فالاحتياجات ( لغة ) كما جاء في مختار الصحاح مفردا احتياج ، اما الحاجات مفردا حاجة وبابها ( ح و ج ) وأحوج. (الرازي، 1983 ، ص 160-161). وتعني الاحتياجات (اصطلاحاً) "مجموعة من التغيرات التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات المعلمين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين مستوى أدائهم الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التعلم". (اللقاني والجمال، 1999: ص 9) أما الحاجة هي اصطلاح شامل يضم الدوافع والبواعث والرغبات والحوافز والأمنيات. (اللقاني وعلي، 1999، ص 154) والحاجة هي حالة توتر لدى شخص ما تعمل على توجيه سلوكه نحو أهداف معينة. (جاد، 2007، ص 212) إذ تمثل عملية تحديد احتياجات التدريب الأساس في صناعة التدريب، وتقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية، وهذه العملية تساعد على معرفة الأسباب المحتملة للمشكلات التدريبية، إلى جانب وضع الحلول المناسبة، وتزويد الإدارة بالمعلومات الواقعية التي تساعد على تحديد احتياجات الأفراد، وتشمل الاحتياجات التدريسية الأنشطة والفعاليات والتجهيزات التي من شأنها تسهل عملية التعلم بما يمكنهم من تجاوز أسباب إي مشاكل وصعوبات تعلم. يتضح مما سبق إن الاحتياجات التدريبية لا تقتصر فقط على جوانب الخلل أو القصور، ولكنها تمتد أيضا إلى جوانب تطويرية معينة، فهي بذلك تعني معلومات أو مهارات أو اتجاهات يراد تنميتها في شخص أو عدد من الأشخاص أو يراد صقلها أو تغييرها وتعديلها، لذلك فإن الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة. (السكرانة، 2011، ص 17)

2- أنواع الاحتياجات التدريبية: ويمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية على صنفين:

-احتياجات فردية: يكون هدفها تحقيق حاجة فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد في مؤسسة ما يحتاجون إلى شهادات تخصص عملهم.

- احتياجات جماعية: تتعلق بمجموعة كبيرة من العاملين يحتاجون إلى مهارات وكفايات لأداء عملهم من مثل مهارة الاتصال ومهارة حل المشكلات. (Laird, 1997, p. 24)

3- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة جهود مشتركة وتعاون عدد من الافراد بيانها كما يأتي:

-الموظف الذي يؤدي العمل: ويعتبر مصدراً اساسياً في تحديد الاحتياجات التدريبية حيث انه الشخص الذي يعرف تفاصيل العمل وجزئياته ويواجه مشكلاته اليومية.

-المدير او الرئيس المباشر: الذي يشرف على الموظف ويعرف طبيعة عمله الاخرى وعلاقته بالاعمال الاخرى، وما يلزم لمؤوسه من معلومات ومهارات لاداء العمل على الوجه المطلوب.

-اختصاصي التدريب بالمنظمة: وهو شخص متفرغ تقع ضمن مسؤولياته عملية تحديد الاحتياجات التدر بيبة لذلك فهو دائم الاتصال بالموظفين، يحصل منهم على البيانات اللازمة لتحليلها والخروج منها بتحديد دقيق للاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية.

-مستشار خارجي او خبير متخصص: ينتمي إلى هيئة تدريبية او استشارية مستقلة تتخصص في هذا النوع من الأنشطة، ويقوم بنفس دور اختصاصي التدريب ولا تكتمل جهود هؤلاء الأفراد إلا إذا كان هناك تأييد من جانب الإدارة العليا وتسهيل لمهامهم واقتناع بدورهم ووعي بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، لإقامة التدريب على أساس سليم للوصول إلى الأهداف المرجوة منه. (السكرانة، 2011، ص95-96)

4- **طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:** توجد أمام اختصاصي التدريب ثلاث طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية.

الأولى: هي تحليل التنظيم، وهي تجيب عن سؤال مهم هو: اين تقع الحاجة للتدريب. والثانية: هي تحليل العمل وذلك للإجابة عن سؤال مهم اخر هو ما نوع التدريب المطلوب ( مهارات، معلومات، اتجاهات ) وما هو العمل او الجزء من الوظيفة الذي يلزم له التدريب واما الطريقة الثالثة: فهي تحليل الفرد. (السكرانة، 2011، ص95-96)

5- **طرق جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية:** هناك عدة طرق لجمع البيانات التي تمكن القائم على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من الاستعانة وتستقى البيانات اللازمة للقيام بالتحليل المذكور للتنظيم والوظائف والافراد، من نوعين من المصادر – أولية وثانوية – فأما الاولى التي تجمع منها البيانات خصيصاً لاغراض التدريب. واما الثانية فهي التي تتضمن بيانات كثيرة تصلح لاغراض متعددة منها التدريب. وينضوي تحت المصادر الاولى: الاستقصاء، وقوائم الاحتياجات التدريبية، والمقابلة- الفردية والجماعية- الموجهة وغير الموجهة، والمشاهدة، والتجربة، والمفكرة اليومية للعمل، والاختبارات، وتحليل المشكلات، وأراء الخبراء، والاستشارات الخارجية كما يندرج تحت المصادر الثانوية بطاقات وصف الوظائف، وجداول تخطيط القوى العاملة، والدليل التنظيمي، وتقارير الكفاية، وسجلات العاملين، ومن نتائج التدريب السابق، وعادة ما يستعين مسئول التدريب بمجموعة من المصادر او بعبارة أخرى يجمع كافة البيانات التي تعينه على التوصل الى الاحتياجات التدريبية الفعلية. (صادق، 1993، ص11)

6- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية: تؤدي الاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح اية منظمة من منظمات التدريب في تحقيق اهدافها وتتلخص هذه الأهمية في النقاط الآتية:

- كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة اليهم.
- تعد الاساس الذي يقوم عليه اي نشاط تدريبي.
- تعد العامل المؤشر الذي يوجه التدريب الى الاتجاهات الصحيحة المناسبة.
- تعد العامل الاساسي في توجيه الامكانيات المتاحة للتدريب الى الاتجاه السليم الصحيح.
- عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً، يؤدي الى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.
- معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق اي نشاط تدريبي مهني ويأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها. (ياغي، 1993، ص77-78)

7- أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية منها: يرى (السكرانة، 2011) يضيف عدة مصادر جمع البيانات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية:

أ-المقابلة الشخصية: يعتبر اسلوب المقابلة الشخصية من انجح الوسائل واكثرها فعالية لجمع البيانات وهي تفاعل بين شخصين وجها بوجه في توجيه الاسئلة وتلقي الاجوبة عليها.

ب-الملاحظة: يعد اسلوب الملاحظة من الوسائل الفعالة التي تساعد على تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك لانها تمكن الباحث من مراقبة وملاحظة الوضع القائم واطعائه معلومات دقيقة عن الحالة.

ج-الاستبانة: وهي اسئلة تتم كتابتها على قائمة تستخدم لجمع المعلومات عن الموضوع المراد بحثه.

د-اراء العاملين: يعتبر العامل ( الفرد) هو الاقدر على تحديد نوع التدريب الذي يحتاج اليه وان اخذ رأي العاملين في انواع التدريب الذي يحتاجونه يجعلهم يقبلون على التدريب الامر الذي جعل هذه الوظيفة تساعد على رفع معنويات المديرين بدرجة كبيرة.

هـ-تقويم الاداء: يعطي الافراد مؤشراً واضحاً على الواجبات التي لم تنجز واسباب عدم انجازها، كما تبين نتيجة التقويم مدى حاجة العاملين الى التدريب. (السكرانة، 2011، ص101-103)

ويرى (Baird، 1994) أن عند تصميم برامج للتدريب في أثناء الخدمة يجب أن تكون قادرة على تلبية احتياجات المعلمين في بيئاتهم المحلية لأن تحديد احتياجاتهم في بيئاتهم المحلية، يعد الخطوة الحاسمة في العملية التدريبية وأي خلل فيها ينتقل أثره إلى باقي خطوات البرنامج التدريبي. (Baird، 1994، pp. 555-556)

ب-دراسات سابقة:

**1-دراسة (محمد واخرون،1991):** هدفت إلى بناء أداة لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني في جمهورية العراق، وان الاساس في نجاح عملية التدريب يكمن في التحديد السليم الواقعي للاحتياجات التدريبية وكانت نتيجة الدراسة هي ان عملية التدريب لا يمكن ان تكون سليمة اذا لم تكن مبنية على صورة واضحة عن مدى حاجة الشخص الى ذلك التدريب بما يؤدي الى رفع مهاراته في اداء عمله. (هشام محمد واخرون، 1991،ص112).

**2-دراسة (العريض، 1994):** ركزت الدراسة حول تأهيل أعضاء هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربي، وقد وضع البحث تصور الأوضاع لهيئة التدريس وكشفت الدراسة ان هناك حاجة تدريبية لغالبية أعضاء هيئة التدريس المواطنين وغير المواطنين على اختلاف رتبهم الأكاديمية والى الجهود الشاملة لتنمية تطوير كفاياتهم التدريسية وكان من توصيات الدراسة هو حدث على إنشاء وحدة للتطوير التعليمي في كل جامعة مع ضرورة دعم المراكز الثقافية لهذا الغرض (العريض،1994،ص185).

**3- دراسة (زكريا وغنام،1995):** حاولت تحديد الاحتياجات التربوية وأشارت إلى ان أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل لم يسبق لهم الحصول على تأهيل تربوي ( عدا المتخصصين في علوم التربية) قبل حصولهم على شهادة الماجستير والدكتوراه،أسفرت الدراسة عن اتفاق أفراد العينة على الحاجة إلى التأهيل التربوي والتدريبي للدور الذي يمكن ان يقوم به عضو هيئة التدريس المؤهل تربوياً في الجامعة في تحقيق الأهداف الموكلة إليه عن نظيره غير المؤهل تربوياً، وأوصت الدراسة بضرورة قيام جامعة الملك فيصل بتقديم دورة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بأقصى سرعة ممكنة (زكريا وغنام، 1995،ص97-111).

**4- دراسة (عمارة، 1999):**هدفت إلى تحديد المصادر الممكنة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا والوقوف على أهم المعوقات التي تواجههم، أجريت هذه الدراسة في مصر، وقد توصلت هذه الدراسة إلى ان أهم المعوقات تتمثل في ضعف متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد من طرائق التدريس ونظرياته وزيادة إعداد الطلاب وعدم تناسب أعداد هيئة التدريس معهم بما يزيد من أعبائهم الوظيفية وتحول بينهم وبين التدريب والبحث، وأوصت الدراسة بضرورة تنمية القدرات المهنية والأنشطة المصاحبة لعضو هيئة التدريس وتطوير المقررات الدراسية وإتقان اللغات الأجنبية وتوفير المنح الدراسية للجامعات الأجنبية لمسايرة التطور المعرفي (عمارة،1999، ص16-46).

**5- دراسة (البكر،2001):** هدفت إلى طرح أهم الاتجاهات الحديثة العالمية في مجالات توفير أساليب النمو المهني والعلمي لأعضاء هيئة التدريس ومدى توفرها بكليات المملكة العربية السعودية على مستوى مدينة الرياض، وقد أظهرت النتائج ما يأتي:

- 1- ضعف مجالات النمو المهني العلمي لعضوات هيئة التدريس على الرغم من حرص العينة على استغلال كافة الإمكانيات المتاحة كالدورات والندوات الداخلية.
- 2- عدم توافر إعداد حديثة من المجالات العلمية في مجالات التخصصات المختلفة بالمكاتب المركزية او الداخلية بالكليات مما يؤدي إلى صعوبة الحصول على مواد علمية في مجالات تخصصهم (البكر، 2001، ص13-51).

**6-دراسة (الغامدي،2003):**هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة من وجهة نظرهم ، ومعرفة أثر كل من الجنسية ، المؤهل العلمي ، الرتبة الأكاديمية ، القسم الدراسي، الخبرة في مجال التعليم الجامعي ، حصول المتدرب على تدريب سابق أم لا فيما يتعلق بتحديدهم لأهمية احتياجاتهم التدريبية . ولتحقيق ذلك تم استطلاع آراء أعضاء

هيئة التدريس ( ن : 617 ) وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة من إعداد الباحث اشتملت على ( 65 ) عبارة كل منها يمثل مهارة تدريبية لمعلمي المرحلة الجامعية تغطي جميع الاحتياجات التدريبية التي يعتقد الباحث أنها الأفضل بالنسبة لهم ، وقد تم حساب ثبات وصدق الأداة بالطرق المناسبة. تم استخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ، ومعامل الارتباط ، واختبار "ت" ، وتحليل التباين ، واختبار " شيفيه " لتحليل معلومات الدراسة ، وبينت نتائج الدراسة أن جميع المهارات التدريبية الواردة باستبانة الدراسة اعتبرت احتياجات تدريبية مهمة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين حيث تراوحت متوسطاتها بين ( 3.86 ) و ( 2.74 ) ، ورُتبت مجالات الدراسة ومدى أهميتها تنازلياً لدى أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: (أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، فهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها ، طرائق التدريس في التعليم الجامعي ، خصائص الأستاذ والطالب الجامعيين ، تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي ، تقييم نتائج التعليم الجامعي). ووتشير نتائج اختبار ( ت ) للعينات المستقلة غير المتساوية الأعداد ، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات باختلاف الجنسية أو حصول عضو هيئة التدريس على تدريب تربوي سابق أم لا. كما تشير نتائج تحليل التباين ( شيفيه ) للمقارنات البعدية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر باختلاف المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، القسم الدراسي ، الخبرة العملية في التدريس الجامعي. واتضح من الدراسة أن برنامج التدريب التربوي المفضل لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة يجب أن يُعقد داخل كليات المعلمين ، وأن تكون مدة البرنامج ( متوسطة المدى ) أسبوعين أو ثلاثة ، وأن يتم عقد برنامج التدريب في بداية العام الدراسي ، أما توقيت تقديم البرنامج فيكون أثناء الخدمة ، وأن يقوم بالتدريب أساتذة زائرون يستخدمون الورش التدريبية والحلقات الدراسية، وأن تقوم على تنظيمه الجامعات داخل المملكة ، أما ما يتعلق بالحوافز ، فإن معظم أعضاء هيئة التدريس يفضلون الحوافز المادية والمعنوية ، أما التقويم المناسب لديهم لبرامج التدريب فإنهم يفضلون التقويم التراكمي. وأخيراً قدم الباحث مجموعة من التوصيات للاستفادة من الاحتياجات التدريبية المقترحة في هذه الدراسة في بناء برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تنمية قدراتهم المهنية بناءً على احتياجاتهم التدريبية. (الغامدي، 2003، ص117) نقلاً عن (السكرانة، 2011، ص101-103).

ومن خلال عرض الدراسات السابقة نلاحظ أنها اهتمت بشكل عام بتحديد الاحتياجات التدريبية المهنية كخطوة أولى وبعضها اهتم بفتح مراكز او مراكز للتدريب، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في خمسة مجالات لإعداد برامج تدريبية ووفقاً لاحتياجاتهم التدريبية داخل القطر وخارجه، قبل الخدمة وإثنائها.

- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

- 1- معرفة بعض الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بموضوع الدراسة
- 2- الاطلاع على الدراسات السابقة.
- 3- بناء أداة الدراسة.

### الفصل الثالث

**أولاً: منهج البحث:** اعتمد الباحثون في دراستهم هذه المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع ، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها وبينها وبين ظواهر تعليمية واجتماعية أخرى". (فان دالين ، 1984 : 303) وعرف (الشيبياني، بلا) البحث الوصفي "بأن الدراسة الوصفية هي التي تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة او موقف او مجموعة من الناس أو الأحداث أو الأوضاع القائمة

(الشيباني ، بلا : 113) ومن فروع البحث الوصفي الدراسات المسحية وهو ما اتبعه الباحثون ، " إذ لا يتوقف الهدف من الدراسة المسحية عند الكشف لما هو قائم ولكن لتحديد كفاءته عن طريق موازنته بمستويات أو معايير تم اختيارها لتحسين الأساليب القائمة ، وقد يمتد المسح إلى ميادين واسعة أو يقتصر على ميدان ضيق أو على مؤسسة واحدة أو نظام مدرسي أو أحوال المعلمين أو التلاميذ وما إلى ذلك " .(السامرائي ، 1987 : 33) وبموجب هذه المعطيات الخاصة بهذا النمط من البحوث ، فان الباحثين وجدوا بأنه الأسلوب المفضل إتباعه في جمع البيانات وشمولها وتنوع مصادرها وصولاً لتشخيص دقيق للواقع وما يحتاج إليه من أدوات للتطوير .

**ثانياً:مجتمع البحث وعينته** :تمثل مجتمع البحث بالمشاركين في دورات التدريب والتأهيل التي يقيمها مركز التطوير والتعليم المستمر في رئاسة جامعة بغداد.تم (اختيار عينة البحث قصدياً ) لكون الباحثين يقومون بالتدريس في الدورات التدريبية التي يقيمها المركز المذكور ولتقديم إدارة المركز التعاون والتسهيلات اللازمة لانجاز الدراسة الحالية ولوجود عينة ملائمة في عددها وخصائصها للقيام بالدراسة الحالية .بلغت عينة البحث من (60) تدريسيًا في الدورات التي يقيمها مركز التطوير والتعليم المستمر للمدة(من 2013/11/10 م ولغاية 2013/12/12 م ) وفيما يأتي توصيفاً موجزاً لعينة البحث:

**1-التحصيل الدراسي:**بعد توزيع افراد عينة البحث على فئتين هما حملة شهادة الدكتوراه وحملة شهادة الماجستير وفق متغير التحصيل الدراسي لإفراد عينة البحث ظهر (17) تدريسيًا من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة (28%) و (43) تدريسيًا من حملة شهادة الماجستير بنسبة (72%). **جدول (1)**

### جدول (1)

توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير التحصيل الدراسي

ت	التحصيل الدراسي	العدد	النسبة
1	الدكتوراه	17	28%
2	الماجستير	43	72%
	المجموع	60	100%

**3- اللقب العلمي :** بعد توزيع أفراد عينة البحث على وفق اللقب العلمي على أربع فئات هي (أستاذ) ظهر (2) تدريسيًا بنسبة 3% ، وكذلك(أستاذ مساعد) ظهر (4) تدريسيًا بنسبة 7%، أما (مدرس) فقد ظهر (14) تدريسيًا بنسبة 24%، في حين ظهر (مدرس مساعد) (40) تدريسيًا بنسبة 66%. **جدول (2)**

**جدول (2)**  
توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير اللقب العلمي

ت	سنوات الخدمة	العدد	النسبة
1	أستاذ	2	3%
2	أستاذ مساعد	4	7%
3	مدرس	14	24%
4	مدرس مساعد	40	66%
	<b>المجموع</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**3-سنوات الخدمة:** بعد توزيع أفراد عينة البحث على وفق سنوات الخدمة إلى أربع فئات (5-1)، (10-6)، (11-15)، (16-فاكثر)، ظهر في الفئة (5-1) (22) تدريسياً بنسبة 37%، وكذلك (10-6) سنة ظهر (16) تدريسياً بنسبة 27%، أما (11-15) سنة فقد ظهر (14) تدريسياً بنسبة 23%، في حين ظهر من سنوات خدمته (16- فاكثر) سنة (8) تدريسياً بنسبة 13%. **جدول (3)**

**جدول (3)**  
توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير سنوات الخدمة

ت	سنوات الخدمة	العدد	النسبة
1	5-1 سنة	22	37%
2	10-6 سنة	16	27%
3	15-11 سنة	14	23%
4	16- فاكثر	8	13%
	<b>المجموع</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

**4.الاختصاص:** تم توزيع افراد عينة البحث على فئتين وفق متغير الاختصاص هما الاختصاصات العلمية، والاختصاصات الانسانية اذ ظهر (34) تدريسياً من الاختصاصات العلمية بنسبة (57%) وظهر (26) تدريسياً من الاختصاصات الإنسانية بنسبة (43%). **جدول (4)**

**جدول (4)**  
توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير الاختصاص

ت	الاختصاصات	العدد	النسبة
1	العلمية	34	57%
2	الإنسانية	26	43%
	<b>المجموع</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

**5.الجنس:**تم توزيع افراد عينة البحث على فئتين وفق متغير الجنس هما الذكور والاناث اظهر (36) تدريسيا من الذكور بنسبة 60% و (24) تدريسية من الإناث بنسبة (40%). **جدول (5)**

ت	الجنس	العدد	النسبة
1	الذكور	36	60%
2	الإناث	24	40%
	المجموع	60	100%

**رابع : بناء أداة البحث:** إن عملية بناء إي مقياس يجب إن تبدأ بخطوات أساسية، مثل تحديد المفهوم ثم صياغة الفقرات على عينة مجتمع البناء وإجراءات تحليل الفقرات من خلال ذلك، (Allernyen,1979,p:118-119) لذا اعتمد الباحثون في بناء أداة البحث الخطوات الآتية:

**1-إعداد الصيغة الأولية للمقياس:** اعتمد أسلوب التقرير الذاتي في بناء فقرات مقياس البحث الحالي، لأنه أكثر مقاييس الشخصية استخداماً وشيوعاً والاستجابات عنها تكون موضوعية لا تدخل فيها ذاتية الباحث عند تحليلها او تفسيرها، فضلاً عن انخفاض تكاليفها في الوقت والجهد وسهولة تصحيحها وإمكانية استخدامها مع مجموعة كبيرة من المفحوصين في الوقت ذاته (Anastasi,1988,p:523)(الكناني،1984، ص3) (Gorbach,1970,p:539).

اعتمد الباحثون عند صياغة فقرات المقياس الأدبيات والدراسات السابقة وكذلك خبرتهم المتمثلة لذا قدموا استبانة مفتوحة على عينة من التدريسيين في كليات التربية بواقع (35) استبانة موزعة عليهم تضمن الطلاب منهم كتابة وجهات نظرهم وآراءهم حول الظاهرة المدروسة وبحسب المجالات المتضمنة الاستبانة وهو أسلوب في القياس يعد اللجوء إليه من الوسائل المهمة في الحصول على الفقرات والمعلومات الصالحة لقياس الظاهرة النابعة من صميم المجتمع المستهدف ( الزوبعي واخرون، 1981، ص65). وفي ضوء ذلك أعدت الصيغة الأولية الواسعة لفقرات المقياس المكونة من (40) فقرة **ملحق (1)**.

**2-التحليل المنطقي لفقرات المقياس وبيان صلاحيته:** يعد الصدق الظاهري الذي يتضح من خلال الفحص الأولي لمحتويات اي مقياس من المؤشرات الأولية على صلاحية الفقرات وتحليلها منطقياً بالنظر الى الفقرات ومعرفة ماذا يبدو ان تقيسه ثم مطابقة هذا بالوظيفة المراد قياسها، فأذا اقترب الاثنان كان الاختيار صادقاً صدقاً اولياً ( احمد، 1981، ص188). لانه يدل على ما يبدو ان يقبسه المقياس من حيث نوع العبارات واسلوبها ووضوحها وحتى تعليمات المقياس ومدى دقتها في توضيح كيفية الإجابة على عبارات المقياس ( الزوبعي واخرون، 1981، ص44).لذلك عرضت الفقرات بمجالاتها الاربعة على مجموعة من الخبراء في العلوم التربوية والنفسية البالغ عددهم(7) خبراء **ملحق ( 2 )**، طلب منهم فحص كل فقرة فصصاً منطقياً وتقدير صلاحيتها، وفي ضوء ارائهم عدلت بعض الفقرات على اساس ان هذا العدد يمثل الأكثرية لان الفرق بينه وبين ما هو متوقع دال إحصائياً باستعمال (كا2) والذي بلغت قيمته المحسوبة (4,15) وهي اكبر من القيمة الجدولية التي بلغت



(3,84) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (1). وبهذا أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق النهائي بعد إجراء بعض التعديلات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية. **جدول (6)**

### جدول (6)

#### فقرات المقياس وقيم مربع كاي والنسب المئوية للموافقة

النسبة المئوية	ك2		الخبراء		الفقرات
	الجدولية	المحسوبة	الموافقون	غير الموافقين	
90 %	3,84	4,15	7	1	40

وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق النهائي بعد إجراء بعض التعديلات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية مكوناً من (40) فقرة موزعة على أربعة مجالات ثلاثية البدائل هي (موافق جداً، ووافق، وغير موافق) وقد أعطاهما الخبير الإحصائي الميزان الثلاثي (1،2،3).

**3- التحليل الإحصائي للمقياس:** إن التحليل الإحصائي للدرجات التجريبية تكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قياسه (Ebel,1972,p:406) وعندما يختار الباحث الفقرات المناسبة ذات الخصائص الإحصائية الجيدة فإنه يتحكم بخصائص المقياس كله وقدرته على قياس ما اعد لغرض قياسه (السيد، 1979، ص565) وتعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبناءه وأهم هذه الخصائص هي قدرة الفقرات على التمييز واتساقها مع الدرجة الكلية للمجال أو المقياس (Anastas,1988,p:192).

لذلك طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (35) تدريسي من كلية التربية ابن الهيثم/ جامعة بغداد، لبيان مدى وضوح الفقرات، إذ اتضح وضوح الفقرات من قبل المستجيبين وتم الاستعانة بخبير في نظام (spss) الإحصائي للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية لإدخال البيانات ومعالجتها وكما يأتي:

**أ- القوة التمييزية للفقرات:** تعد القوة التمييزية من الخصائص المهمة للفقرة الجيدة إذ إن معامل التمييز العالي الموجب للفقرة يعني أنها تميز بين الفئتين المتطرفتين وهذا يجعلها تسهم مساهمة فعالة في قدرة المقياس أو الأداة على الكشف عن الفروق الفردية بين التدريسيين في إجاباتهم (عودة، 1998، ص293). استخدم الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين بالدرجة الكلية لأن القيمة التائية تمثل القوة التمييزية للفقرة (Edwards,1957,p:153-154) ذات البدائل الثلاثة التي عولجت جميعها في المجالات كافة بميزان ثلاثي يتألف من (1،2،3) من الأعلى إلى الأقل قيمة من الدرجات.

**ب- صدق الفقرات:** إن كل فقرة تهدف إلى قياس الوظيفة نفسها التي تقيسها الفقرات الأخرى (أحمد، 1981، ص293) ويتم ذلك باستبعاد الفقرات التي يكون ارتباطها ضعيفاً بالدرجة الكلية مما يزيد من صدق المقياس وثباته (smith,1966,p:70). لذلك، رصدت كل فقرة من خلال حساب علاقتها بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له، واستخراج صدق الفقرات لكل مجال على حدة، وكذلك استخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس بمجالاته كافة وأيضاً استخراج علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس، تعبيراً عن الصدق التجريبي من خلال الارتباط بمعك داخلي أو خارجي للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وعليه اتضح إن جميع الفقرات في المجال الأول كانت مميزة عند مستوى (0،01) وجميعها كانت صادقة عند مستوى (0،01) أيضاً، وفقرات المجال

الثاني مميزة عند المستوى (0,01) ايضاً وانها كانت صادقة عند مستوى (0,01) ايضاً. وفي المجال الثالث ايضاً كانت مميزة عند مستوى (0,05) وقيمة (t) التمييزية لها هي (0,043) وجميع الفقرات كانت صادقة عند مستوى (0,01)، اما المجال الرابع فإنه فقراته جميعها كانت مميزة عند مستوى (0,01) وكانت فقرات هذا المجال جميعها صادقة عند مستوى (0,01). اما علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس فأثبتت البيانات انها جميعها صادقة عند مستوى دلالة (0,01). وان علاقة درجة كل فقرة في كل مجال من مجالات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس ككل ، وعلاقة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس قد اثبتت البيانات ان جميعها دالة في ارتباطها عند مستوى (0,01).

**ج- ثبات المقياس:** استخدمت طريقة الفا كرونباخ لاستخراج ثبات المقياس فهي طريقة ملائمة لحساب معامل ثبات المقياس ذات الفقرات المتدرجة الإجابة فضلاً عن الإجابة المتقطعة (السيد، 1979، ص197). إذ يشير معامل الثبات المحسوب بهذه المعادلة إلى اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى، إي التجانس الداخلي بين فقرات المقياس (Granbach, 1970, p:298). لذلك استخدمت مع مجالات المقياس الحالي كل على حدة ايضاً .

**خامساً: تطبيق أداة البحث:** تم تطبيق الأداة بشكلها النهائي على عينة البحث في يوم الاثنين الموافق 2013/11/11م.

**سادساً: الوسائل الإحصائية:** لتحليل البيانات استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين t- Test: استخدم لمعرفة دلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية فضلاً عن معرفة دلالة الفروق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين بالدرجة الكلية لان القيمة التائية تمثل القوة التمييزية للفقرة وكذلك لحساب دلالة الفروق في متغيرات التحصيل الدراسي والتخصص العلمي والجنس ، وذلك باستخدام برنامج الحاسب الآلي (SPSS).

- مربع كاي (كا2): استخدمت لمعرفة دلالة الفروق الاتفاق بين الخبراء والمحكمين، وذلك باستخدام برنامج الحاسب الآلي (SPSS).

- معادلة ثبات الفا- كرونباخ: استخدمت لحساب معامل الثبات للأداة، ولإيجاد الاتساق الداخلي لفقرات. (ابو علام ، 2006 : 165) لاستخراج ثبات المقياس. (Gronbach, 1970, p:464)

-معامل ارتباط بيرسون: لإيجاد صدق الأداة وثبات الأداة. ( السيد، 1979، ص197).

-الوسط المرجح والنسبة المئوية: لتحديد مجالات الاحتياجات التدريبية وتحديد كل فقرة وفق كل مجال. (عودة، 1998، ص293)

- تحليل التباين الأحادي One- Way- Anova: استخدمت الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعرفة دلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية بحسب متغير اللقب العلمي ومتغير سنوات الخدمة وباستخدام برنامج الحاسب الآلي (SPSS).

-اختبار شيفيه للمقارنات البعدية Sheffe method: استخدم في معرفة مصدر الفروق في الاحتياجات التدريبية بحسب متغير اللقب العلمي ومتغير سنوات الخدمة. (Glass & Stanly F, 1970, P, 238).

## الفصل الرابع

### أولاً: نتائج البحث:

1- للتحقق من الهدف الأول للبحث وهو: ((الكشف عن طبيعة الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم)) وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الآتية ((لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس)) تم إيجاد المجموع الكلي للدرجات التي حصل عليها أفراد عينة البحث البالغة (60) تدريسيًا إذ بلغت (5940) درجة بمتوسط حسابي (99,812) وبانحراف معياري مقدراه (54,128) وتم حساب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الاحتياجات التدريبية، تم اعتماد الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على الاحتياجات التدريبية. جدول (7)

### جدول (7)

القيمة التائية ومستوى دلالتها لدرجات أفراد عينة البحث في مقياس الاحتياجات التدريبية

عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة (0.05)
60	99,812	54,128	55,5	2,325	1.96	59	دالة

يظهر ان قيمة (ت) المحسوبة بلغت (2,325) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة ( 1.96 ) بدرجة حرية (59) عند مستوى (0.05) ,وبهذا ترفض الفرضية الصفرية مما يدل على إن أعضاء الهيئة التدريسية لديهم احتياجات تدريبية. وهو ما اكدته دراسة ( محمد، وآخرون، 1991، ص112) ودراسة (عمارة، 1999، ص16-46).

-للتحقق من اهداف البحث (2,3,4,5)) وهي: ((الكشف عن طبيعة الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس وفق المجالات الاربعة مجال استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها، ومجال التخطيط، مجال تقوية علاقته مع طلبته مجال إجراء البحوث العلمية)).

تم ايجاد الوسط المرجح والوزن المثوي لكل مجال من المجالات الاربعة لمقياس الاحتياجات التدريبية أعضاء هيئة التدريس وتم ترتيبها تنازلياً:

ظهر إن الوسط المرجح لمجالات المقياس تراوحت بين (2.56 – 2.24) وتراوحت أوزانها المئوية (81,66 - 77,68) وتشير هذه النتائج إلى إن مجالات المقياس الأربعة قد تحققت جميعها. كما يظهر في جدول (8)

- احتل المجال الثالث (حاجة عضو هيئة التدريس إلى استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها) المرتبة الأولى إذ بلغ وسطه المرجح (2.56) ووزنه المئوي (81,66) وهذا يعني إن غالبية عينة البحث قد أشاروا إلى تحقيق هذا المجال بشكل عال قد يعود إلى أهمية طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها إذ تعد عامل مهم في النمو المهني لعضو هيئة التدريس وتدرج في إطار الشروط الضرورية لعملية الاستيعاب، إذ تعد حجر الزاوية في العملية التعليمية لما لها من أهمية في تحقيقها، وتعد طرائق التدريس العنصر المنطقي في إيصال محتوى المنهج الجامعي للطالب إثناء قيامه بالعملية التعليمية ويشير (زانكوف، 1968) إلى إن اختيار طريقة التدريس الملائمة واستعمالها في نقل معارف ومهارات ومعلومات معينة تساعد الطالب على نمو الملاحظة والتفكير لديه. (زانكوف، 1968، ص127-128). جدول (8)

- احتل المجال الأول (حاجة عضو هيئة التدريس إلى التخطيط) المرتبة الثانية إذ بلغ وسطه المرجح (2.41) ووزن مئوي (79,86) وهذا يدل على أهمية التخطيط وضرورة الاعتماد على خطة علمية مدروسة من جميع الجوانب ولا بد أن تكون عملية التخطيط مستمرة ومنظمة وتلائم موضوعات المنهج الجامعي وإتباع المنهجية العلمية في الإشراف على بحوث الطلبة بحسب الخطة المنظمة الموضوعية لذلك. جدول (8)

- احتل المجال الثاني (حاجة عضو هيئة التدريس إلى تقوية علاقته مع طلبته) المرتبة الثالثة بوسط مرجح (2.34) وبوزن مئوي (45,78) وهذا يعني إن غالبية عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس أشاروا إلى أهمية إذ إن تحقق هذا المجال يحتاج إلى تعلم السلوك الإنساني والأخلاقي ق يعزى ذلك إلى التفضيل العالي لهذه الصفات إذ يعتبر الطلبة التدريسي الجامعي قهوة لهم فلا بد أن يتصف عضو هيئة التدريس لطرق وأساليب العمل معهم، مما يدل على الحاجة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لطرق وأساليب العمل المستقل للطلاب مثل كتابة التقارير وإجراء البحوث وان يكون هناك تفاعل بين التدريسي الجامعي والطلاب. جدول (8)

- احتل المجال الرابع (حاجة عضو هيئة التدريس إلى إجراء البحوث العلمية) المرتبة الرابعة بوسط مرجح (2.24) وبوزن مئوي (68,77) وهذا يدل على أهمية هذا المجال إذ إن إجراء البحوث الميدانية لحل المشكلات وتحسين الأداء لان تفعيل البحوث الميدانية وهو تفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وان ضرورة امتلاك تقنية البحث العلمي ليس فقط لغرض الترقية العلمية أو الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ولكن لرفع مستوى النشاط البحثي لهم ولطلبته. جدول (8)

جدول (8)

مدى تحقق مجالات المقياس الأربعة مرتبة تنازلياً حسب الوسط المرجح والوزن المنوي

الوزن المنوي	الوسط المرجح	المجالات	عدد الفقرات في المجال	ترتيب المجال القديم	ترتيب المجال الجديد
81,6 6	2.5 6	حاجة عضو هيئة التدريس إلى استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها.	1 2	3	1
79,8 6	2.4 1	حاجة عضو هيئة التدريس إلى التخطيط	1 0	1	2
78,4 5	2.3 4	حاجة عضو هيئة التدريس إلى تقوية علاقته مع طلبته.	1 0	2	3
77,6 8	2.2 4	حاجة عضو هيئة التدريس إلى إجراء البحوث العلمية.	8	4	4

- للتحقق من الهدف السادس للبحث وهو :

((الكشف عن الفروق الكشف عن الفروق في احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير (الشهادة) التحصيل الدراسي)). وللتحقق من الفرضية الصفرية اللاحقة ((لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير التحصيل الدراسي)) تم تقسيم عينة البحث وفق متغير التحصيل الدراسي الى فئتين هما

(الدكتوراه، والماجستير) وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجموعة واستخدم الباحثون الاختبار التائي لعينتين مستقلتين كما في جدول (9).

### جدول (9)

القيمة التائية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري حسب متغير التحصيل الدراسي

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التحصيل الدراسي
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.960	2.011	6.869	88,218	17	دكتوراه
			6.129	97,014	43	ماجستير
			12,998	185,232	60	المجموع

يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية حسب متغير التحصيل الدراسي لصالح حملة شهادة الماجستير إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (2.011) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.960) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (58) وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

وقد يعود ذلك إلى أن حملة شهادة الماجستير لديهم احتياجات تدريبية اكبر ربما لانهم حديثوا التخرج على عكس حملة شهادة الدكتوراه لديهم احتياجات تدريبية اقل ربما بسبب ما حصل لديهم من زيادة في خبرتهم التدريسية والبحثية أثناء حصولهم على شهادة الدكتوراه وبعدها. وهو ما اكدته دراسة (زكريا وغنام، 1995، ص97-111) ودراسة (الغامدي، 2003، ص117).

- للتحقق من الهدف السابع للبحث وهو: ((الكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس على وفق متغير اللقب العلمي)): وللتحقق من الفرضية الصفرية الاتية ((لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقا لمتغير اللقب العلمي)) تم تقسيم أفراد عينة الدراسة بحسب اللقب العلمي إلى أربع فئات (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فئة، إذ تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة إذ كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية بحسب اللقب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية فكانت النتائج كما في جدول (1).

جدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتياجات التدريبية حسب متغير اللقب العلمي

القيمة الفائية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
3.262	43.802	3	115.399	بين المجموعات
	12.331	56	1883.801	داخل المجموعات
	46,133	59	2109.200	الكلية

يظهر إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بحسب اللقب العلمي إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (3.262) أكبر من القيمة الفائية الجدولية (2.65) بدرجة حرية (3-56) عند مستوى دلالة (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية. ولمعرفة مصدر الفرق استخدم الباحث اختبار Sheffe- M للمقارنات البعدية بين المتوسطات فكانت النتائج كما في جدول (11).

جدول (11)

نتائج قيمة شيفيه المحسوبة والجدولية للمقارنة بين المتوسطات حسب متغير اللقب العلمي

ت	اللقب العلمي	المتوسط الحسابي	قيمة شيفيه		مستوى الدلالة	اتجاه الفرق
			الجدولية	المحسوبة		
1	مدرس مساعد	98.351	2.302	2.112	دالة	للفئة مدرس مساعد
	مدرس	94.706				
2	مدرس مساعد	98.351	2.302	2.715	دالة	للفئة مدرس مساعد
	أستاذ مساعد	88.134				
3	مدرس مساعد	98.351	2.302	2.754	دالة	للفئة مدرس مساعد
	أستاذ	87.162				
4	مدرس	94.706	2.302	2.617	دالة	للفئة مدرس
	أستاذ مساعد	88.134				
5	مدرس	94.706	2.302	2.489	دالة	للفئة مدرس
	أستاذ	87.162				
6	أستاذ مساعد	88.134	2.302	2.418	دالة	للفئة أستاذ مساعد
	أستاذ	87.162				



يتضح أن مصدر الفرق بين الأوساط الحسابية هو تفوق الأوساط الحسابية للفئات (مدرس مساعد)، (مدرس)، (أستاذ مساعد)، على الوسط الحسابي للفئة (استاذ) إذ كانت قيم شيفيه المحسوبة (2.112)، (2.715)، (2.754)، (2.617)، (2.489)، (2.418) على التوالي أكبر من قيمة شيفيه الجدولية (2.302) عند مستوى دلالة 0.05 وقد يعزى ذلك على إن أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم لقب مدرس مساعد ومدرس هم حديثوا الحصول عليه قياسا بالذين لديهم ألقاب علمية اعلى اذ لديهم احتياجات تدريبية أكثر في التدريس الجامعي وقد تكون معرفتهم لها ولطبيعة استعمالها أكثر من ممن هم اعلى القاب علمية واكثر خبرة منهم لأنهم اطلعوا عليها او استعملوها أثناء أدائهم البحثي في انجاز البحوث العلمية وفي تدريسهم إنشاء تدرجهم العلمي. وهو ما اكدته دراسة (الغامدي، 2003، ص117).

-للتحقق من الهدف الثامن للبحث وهو: ((الكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس على وفق متغير سنوات الخدمة)): وللتحقق من الفرضية الصفرية الاتية ((لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقا لمتغير سنوات الخدمة)) تم تقسيم أفراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخدمة إلى أربع فئات هي (1-5) سنة، (5-10) سنة، (11-15) سنة، (16 فأكثر) سنة وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فئة، إذ تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة إذ كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية بحسب سنوات الخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية فكانت النتائج كما في جدول (12).

جدول (12)

نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتياجات التدريبية على وفق متغير سنوات الخدمة

القيمة الفائيه المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحريه	مجموع المربعات	مصدر التباين
3.182	41.800	3	125.399	بين المجموعات
	13.138	56	1983.801	داخل المجموعات
	54.938	59	2109.200	الكلي

يظهر إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بحسب متغير سنوات الخدمة إذ كانت القيمة الفائيه المحسوبة (3.182) اكبر من القيمة الفائيه الجدولية (2.65) بدرجة حرية (3-54) عند مستوى دلالة (0.05). وبذلك ترفض الفرضية الصفرية. ولمعرفة مصدر الفرق استخدم الباحث اختبار Sheffe- M للمقارنات البعدية بين المتوسطات فكانت النتائج كما في جدول (13).

جدول (13)

نتائج قيمة شيفيه المحسوبة والجدولية للمقارنة بين متوسطات متغير سنوات الخدمة

اتجاه الفرق	مستوى الدلالة	قيمة شيفيه		المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	ت
		الجدولية	المحسوبة			
الفئة 5-1	دالة	2.302	2.914	97,514	5-1	1
				94,211	10-6	
الفئة 5-1	دالة	2.302	2.883	97,514	5-1	2
				91,824	15-11	
الفئة 5-1	دالة	2.302	2.701	97,514	5-1	3
				90,882	16- فأكتر	
الفئة 10-6	دالة	2.302	2.817	94,211	10-6	4
				91,824	15-11	
الفئة 10-6	دالة عند مستوى 0.05	2.302	2.589	94,211	10-6	5
				90,882	16- فأكتر	
غير دالة	غير دالة	2.302	1.968	91,824	15-11	6
				90,882	16- فأكتر	

يتضح أن مصدر الفرق بين الأوساط الحسابية هو تفوق الأوساط الحسابية للفئات (1-5)، (5-10)، (10-11)، (11-15) سنة على الوسط الحسابي للفئة (16-فاكتر) سنة إذ كانت قيم شيفيه المحسوبة (2.914)، (2.883)، (2.701)، (2.817)، (2.589) على التوالي أكبر من قيمة شيفيه

الجدولية (2.302) عند مستوى دلالة 0.05 ويمكن تفسير ذلك على أعضاء الهيئة التدريسية للفئة (16- فاكتر) سنة لديهم خبرة أكثر في التدريس الجامعي لذلك احتياجاتهم التدريبية وكيفية استعمالها اقل قياسا بحديثي التخرج او ممن هم اقل خبرة منهم لأنهم قد حصلوا عليها من خلال دراستهم وتدريسهم في الجامعة. في حين ظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأوساط الحسابية للفئتين (11-15)، (16-فاكتر) سنة إذ كانت قيم شيفيه المحسوبة (1.968) اقل من قيمة شيفيه الجدولية (2.302) عند مستوى دلالة 0.05 ويمكن تفسير ذلك على أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم الخبرة نفسها إلى حد ما والقدر من الاحتياجات التدريبية نفسه الى حد ما . وهو ما اكدته دراسة (الغامدي، 2003، ص117).

- للتحقق من الهدف التاسع للبحث وهو: ((الكشف عن الفروق في في الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس على وفق متغير الاختصاص)): وللتحقق من الفرضية الصفرية الاتية ((لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقا لمتغير الاختصاص)) تم تقسيم أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الاختصاص إلى فئتين هما الاختصاصات العلمية، والاختصاصات الإنسانية، واستخدم الباحثون الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وعلى وفق متغير الاختصاص فكانت النتائج في جدول (14).

#### جدول (14)

القيمة التائية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري حسب متغير الاختصاص

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة الاختصاص
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.960	2.113	7.046	101,257	34	الاختصاصات العلمي
			8.012	92.575	26	الاختصاصات الإنسانية
				193,853	60	المجموع

يظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية حسب متغير الاختصاص ولصالح الاختصاصات العلمية، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (2.113) اكبر من القيم التائية الجدولية (1.960) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (58) وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

ويمكن تفسير ذلك إلى إن ذوي الاختصاصات العلمية لديهم احتياجات تدريبية تكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس من الاختصاصات الإنسانية وقد يعزى ذلك إلى طبيعة التخصص العلمي نفسه وطبيعة المواد الدراسية التي يدرسونها وما تحتويه من ظواهر علمية واستقصائية وما يتم تطبيقه من تلك المعلومات والخبرات في هذه المواد العلمية في المختبرات وما يجري من تجارب علمية فيها على خلاف الاختصاصات الإنسانية التي لا تحتاج إلى تجارب أو مختبرات علمية. وهو ما أكدته دراسة (البكر، 2001، ص 13-51) ودراسة (الغامدي، 2003، ص 117).

- للتحقق من الهدف العاشر للبحث وهو: ((الكشف عن الفروق في في الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس على وفق متغير الجنس)) وللتحقق من الفرضية الصفرية الاتية ((لا يوجد فرق نو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات احتياجات عضو هيئة التدريس وفقا لمتغير الجنس)) تم تقسيم أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس إلى فئتين هما (الذكور، والإناث) استخدم الباحثون الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فكانت النتائج كما في جدول (15).

### جدول (15)

#### القيمة التائية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري حسب متغير الجنس

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	1.160	0.504	7.334	98.110	36	ذكور
			7.412	97.915	24	إناث
			14,746	196.025	60	المجموع

لم تظهر فيها فروق ذات دلالة إحصائية في عمليات العلم بحسب متغير الجنس إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (0.504) اقل من القيمة التائية الجدولية (1.960) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (58)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية. وقد يعود ذلك إلى ان أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث لديهم الاحتياجات التدريبية نفسها اللازمة لهم في التدريس الجامعي من وجهة نظرهم. وهو ما أكدته دراسة (الغامدي، 2003، ص 117).

ثانياً: الاستنتاجات: نستنتج من خلال تطبيق المقياس على أعضاء هيئة التدريس الاتي:

- ظهر هناك احتياجات تدريبية لازمة لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم.

-ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها في المرتبة الأولى .

- ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى التخطيط في المرتبة الثانية.

-ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى تقوية علاقته مع طلبته في المرتبة الثالثة.

-ظهرت احتياجات عضو هيئة التدريس إلى إجراء البحوث العلمية في المرتبة الرابعة.

-ظهر ان حملة شهادة الماجستير لديهم احتياجات تدريبية اكثر من حملة شهادة الدكتوراه من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس الجامعي.

-ظهر ان الالقاب العلمية في الفئات (مدرس مساعد)،(مدرس)،(أستاذ مساعد)،لديهم احتياجات تدريبية أكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس الجامعي.

-ظهر بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة هناك احتياجات تدريبية اكثر للفئات (1-5)،(6-10)،(11-15)سنة من الفئة (16-فاكثر)سنة،لديهم احتياجات تدريبية أكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس الجامعي.

-ظهر ان ذوي الاختصاصات العلمية لديهم احتياجات تدريبية أكثر من وجهة نظرهم يحتاجونها لاستعمالها في التدريس من الاختصاصات الإنسانية.

-ظهر ان أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث لديهم الاحتياجات التدريبية نفسها اللازمة لهم في التدريس الجامعي من وجهة نظرهم.

**ثالثاً:التوصيات:**استكمالاً لنتائج البحث يوصي الباحثون بعدة توصيات أهمها:

1- الإفادة من قائمة الاحتياجات التدريبية التي توصلت إليها نتائج البحث من قبل مراكز التطوير والتعليم المستمر في الجامعات العراقية.

2- تضمين برامج تأهيل أعضاء لهيئة التدريسية الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم في التخطيط للدرس وأساليب تقوية علاقته مع طلبته وكيفية إجراء البحوث العلمية وتدريبهم على كيفية توظيفها في التدريس.

3- إدخال أعضاء الهيئة التدريسية في دورات تدريبية حول استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها خلال العطل الصيفية للتدريب وفق الاحتياجات التدريبية التي توصل إليها الباحثون .

4- إطلاع اصحاب القرار في وزارة التعليم العالي ووزارة التربية قائمة الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل إليها بهدف تهيئة مستلزمات تدريب أعضاء الهيئة التدريسية والمعلمين عليها.

- 5- إجراء تقييم مستمر لمعرفة احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بين مدة وأخرى.
  - 6- تضمين المناهج الدراسية الاحتياجات التدريسية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية وطلبتهم وآليات تطبيقها في الحياة اليومية.
- رابعاً: المقترحات.** استكمالاً لنتائج البحث وضع الباحثون عدة مقترحات منها إجراء دراسة مماثلة:
- 1- لمقارنة أداء عضو هيئة التدريس مع أدائه العلمي والمهني .
  - 2- على جامعات العراق باستخدام المقياس الذي تم إعداده من قبل الباحثين .
  - 3- لمعرفة العلاقة بين الاحتياجات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلبة كليات التربية
  - 4- لمعرفة العلاقة بين الاحتياجات التدريسية ومتغيرات أخرى مثل عمليات العلم، والتفكير الإبداعي، والتحصيل الدراسي، والميول العلمية... الخ.
  - 5- لهذه الدراسة لتحديد احتياجات المعلمين التدريسية في مراحل التعليم الأخرى.

#### المصادر:

- أبو علام ، صلاح الدين محمود (2006) : *المقياس والتقويم التربوي والنفسي* ، ط1، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- احمد، محمد عبد السلام،(1981)، *المقياس النفسي والتربوي*، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية.
- احمد، بطاح ،(1996)، *الاحتياجات التدريسية للمشرفين التربويين في الأردن من وجهة نظرهم*، *مجلة كلية التربية وعلم النفس*، كلية التربية جامعة عين شمس، العدد (20) ، الجزء الأول، القاهرة.
- البكر، فوزية،(2001)، *النمو العلمي للمعلم الجامعي (الواقع والمعوقات)*، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات وكليات البنات في الرياض، *مجلة رسالة الخليج العربي*، العدد (8)، السنة 1422 هـ.
- جاد، محمد لطفي (2007)، *(تصور مقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي اللغة العربية بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم التدريسية)*، مجلة التربية، جامعة عين شمس، ع125، مصر.
- حمادنة، أديب (2007)، *(الاحتياجات التدريسية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الأساسية كما يقدرونها في محافظة المفرق)*، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، مجلد3، ع1، جامعة اليرموك.
- الرازي، محمد بن أبي بكر (1983)، *مختار الصحاح*، دار الرسالة، الكويت.
- زانكوف، ب،(1968) ، *فن التعليم والحياة*، أكاديمية العلوم التربوية السوفيتية.

- زكريا، غنام، وعمر فهيمي، (1995)، التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، العدد (36).
- الزوبعي، عبد الجليل وآخرون، (1981)، *الاختبارات والمقاييس النفسية*، جامعة الموصل، الموصل.
- السامرائي، مهدي صالح وعبد عون، (1987)، البحث الوصفي ماذا له وماذا عليه، *مجلة العربية للبحوث التربوية*، ع (2)، م (7)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- السكارنة، بلال خلف، (2011) *تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية*، ط1، درا المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- السيد، فؤاد البهي، (1979)، *علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري*، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الشيباني، عمر محمد النومي، (بلا)، *مناهج البحث الاجتماعي*، دار الثقافة، بيروت.
- صادق، هدى أحمد (1993)، تحديد الاحتياجات في فعالية البرامج التدريبية، *المجلة العربية للتدريب*، المجلد 5، العدد 1، الرياض، السعودية.
- عبد المنعم، محمد حسن، 1988، *ممارسات وبحوث في المناهج*، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- عبد الرحمن، سعد، (2006)، *القياس النفسي*، مكتبة الفلاح، الكويت.
- العريض، جليل، (1994)، عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربي، تأهيله وتقويمه، مكتبة التربية لدول الخليج العربي، *مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، الرياض.
- عمارة، سامي فتحي، (1999)، *المعوقات التحتية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم*، المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، في الفترة من 23-24 نوفمبر، جامعة عين شمس، القاهرة.
- عودة، احمد سليمان، (1998)، *القياس والتقويم في العملية التدريسية*، دار الأمل للنشر والتوزيع، الأردن، اربد.
- فان دالين، ديو بولوب، ترجمة محمد نبيل نوفل، وآخرون، *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1977م.
- الكنانى وآخرون، (1992)، *علم النفس العام*، ط 1، مديرية مطبعة وزارة التربية، رقم 1 بغداد.
- اللقاني، أحمد حسين (1976)، أهمية الأداء في إعداد المعلم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، العدد 1، جامعة بغداد، العراق.
- اللقاني، أحمد حسين وعلي أحمد الجمل (1999)، *معجم المصطلحات التربوية*، ط2، عالم الكتب، القاهرة، مصر.



- محمد، هشام ، وآخرون ،(1991)،نحو بناء أداة لتقدير الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني في جمهورية العراق،مجلة اتحاد الجامعات العربية،العدد (26)،لسنة 1996.
- ياغي، عبد الفتاح (1986)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، ط1، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- ياغي، محمدعبدالفتاح،(1993)،التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الزهران ،عمان.
- يوسف، عبد القادر (1984)، نحو تحديد احتياجات التدريب لدى مختلف فئات العاملين في التربية، المجلة العربية للبحوث التربوية، المنظمة العربية للتربية، المجلد4، العدد2، تونس.
- يوسف، محمد أحمد (1999)، (فعالية برنامج تدريبي لمعلمي رياضيات المرحلة الابتدائية في ضوء متطلبات الألفية الجديدة)، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع56، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- Anastasi,A(1988),*Psychological testing* ,Gethed ,New York ,Macmillan.
- Allernyen,M.J.YEN.W.N,(1979),*Introduction to Measurement Theory Monterey* ,Cali books.
- Baird, W., Prather, Fin son, K. and Oliver, I. S. (1994), *Comparison of perception among rural virus no rural secondary science teacher: A multistate survey*, science Education, p:78,
- Ebal,R.,L(1972),*Essentials of Educational Measurement* ,New jersey prentice Hall INC.
- Edward,H.L.(1957),*Techniques of Attitude scale construction*, New York ,Appleton country crofts.
- Glass, V. & Stanley, C. (1970): *Statistical Methods in Education and Psychological* , New Jersey: Prentic. Hall. Inc.
- Gronbach,T.J.(1970),*Essentials of Psychological Testing* ,3RDED- New York ,Harpe& Row-Publisher.
- Laird, Dugan, (1997). *Approaches to Training and Development*, 2. ed, Addison- Wesley publishing company, Massachusetts.
- Smith ,N,(1960),*The relationship between item validity and test validity, psychometric* ,VOL.1,No.3,P:69-76.

## ملحق (1)

م/مقياس الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس

عزيزي الأستاذ الفاضل.....المحترم:

تحية طيبة :

يرجى الإجابة عن فقرات هذه الاستبانة للتعرف على ((الاحتياجات التدريبية الضرورية لإعداد أعضاء هيئة التدريس)) وذلك لتطوير برامج التأهيل والتدريب على وفق حاجات المشاركين فيها ولمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده هذه البرامج والوقوف على المشكلات والعيوب التي يمكن إن تحدث في تلك البرامج.لذا نرجو إجاباتكم بصراحة وبدقة على هذه الفقرات بوضع علامة ( / ) إمام الفقرة التي ترونها مناسبة . شاكرين تعاونكم معنا خدمة للمسيرة العلمية والتربوية..... مع الشكر والتقدير....

الباحثون

أولاً: المعلومات الشخصية:

التحصيل الدراسي:

اللقب العلمي :

سنوات الخدمة: من (1-5).....، (5-10) سنوات.....، (11-15).....، (15- فاكثراً).....

التخصص

الجنس:

المجال	التسلسل	الفقرات	موافق	متردد	غير موافق
الأول: حاجة عضو هيئة التدريس إلى التخطيط .	1	تخطيط وتنظيم التدريس النظري والعملي.			
	2	تحليل الخطط والبرامج الدراسية			
	3	الإلمام بأهداف التعليم الجامعي ومهام وواجبات عضو هيئة التدريس .			
	4	مواكبة الخطط مع التطورات التي تحصل في العالم المتقدم			
	5	طريقة تصنيف الأهداف التربوية وصياغتها.			
	6	تعزيز الاتجاهات الايجابية نحو المادة المخطط لها.			
	7	تقسيم الوقت حسب عناصر الخطة التدريسية.			
	8	متابعة رئيس كل قسم للتدريسيين فيتنفيذ خططهم التدريسية.			
	9	طريقة انسجام الخطط مع الأهداف العامة للمادة الدراسية.			
	10	تقسيم مقررات المادة الدراسية على أسابيع وأشهر السنة الدراسية.			
الثاني: حاجة عضو هيئة التدريس الى تقوية علاقته مع طلبته .	1	كسب ثقة واحترام الطلبة للتدريسي.			
	2	استعمال أساليب تعميق العلاقة بين التدريسي والطلبة.			
	3	الابتعاد قدر الإمكان عن الانفعالات غير السارة.			
	4	العمل على تطبيق الأساليب التربوية والأخلاقية مع الطلبة.			

			تحقيق العدالة في تقويم أداء الطلبة.	5	
			وضع معايير لتقويم أداء الطالب منهجيا و علميا.	6	
			تشجيع الطلبة على تحديد نواحي القوة والضعف في تحصيلهم.	7	
			التحلي بالمرونة ومساعدة طلبته في حل مشكلاتهم.	8	
			استعمال الألفاظ المهذبة المتسمة بالود والمحبة.	9	
			مشاركة طلبته في أنشطتهم الطلابية.	10	
			استعمال طرائق الاستقصاء وحل المشكلات.	1	الثالث: حاجة عضو هيئة التدريس إلى استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها
			استعمال الأساليب التي يثير التفكير العلمي لدى الطلبة (المناقشة والحوار).	2	
			استعمال التطبيق العملي إثناء التدريس.	3	
			استعمال مبدأ التعزيز والإثابة إثناء التدريس	4	
			استعمال الأسلوب الذي يحفز الطلبة ويشوقهم لدراسة المادة.	5	
			استعمال وتشغيل تكنولوجيا التعلم والوسائل التعليمية في التدريس الجامعي.	6	
			الموضوعية في عرض الحقائق والمعلومات على الطلبة.	7	
			استعمال لأكثر من طريقة تدريسية تنسجم مع إغراض التدريس.	8	
			اساليب توصيل المعلومة إلى أذهان الطلبة.	9	
			التمكن من المادة العلمية	10	

		والتعليمية.		
		الربط بين الجوانب النظرية بالجوانب العملية	11	
		استعمال أدوات التقويم المناسبة	12	
		الحضور في المؤتمرات والندوات والاجتماعات في مضمرا اختصاصه.	1	الرابع: حاجة عضو هيئة التدريس إلى إجراء البحوث العلمية التي تدخل في صميم عمله.
		كيفية إتباع المنهجية العلمية في الإشراف على بحوث الطلبة.	2	
		استعمال تقنيات الحاسوب في البحث العلمي.	3	
		التعرف على أصول المصادر وكيفية كتابتها بصورة صحيحة وعلمية.	4	
		كيفية تقويم البحث العلمي وتطويره في مجال التدريس.	5	
		يقوم بالبحث في المجالات التي تتعلق باختصاصه.	6	
		القيام بالترجمة من اللغات الأجنبية وتوظيفها في البحث العلمي.	7	
		استعمال مبادئ وأساسيات الإحصاء في كتابة البحث العلمي.	8	

ملحق (2)

المحكمون والمختصون في التربية وعلم النفس

الاختصاص	مكان العمل	الاسم	ت
علم النفس التربوي	جامعة بغداد	ا.د. سميرة موسى البديري	1
القياس والتقويم	جامعة بغداد	أ.م.د. ليلى يوسف الحاج ناجي	2
طرائق تدريس	جامعة بغداد	أ.م.د. وفاء عبد الهادي الدليمي	3
طرائق تدريس	جامعة بغداد	أ.م.د. حنان حسن مجيد العلاق	4
طرائق تدريس	جامعة بغداد	أ.م.د. سندس عبد القادر العاني	5
طرائق تدريس	جامعة بغداد	م.د. رائد رسم يونس الزبيدي	6
طرائق تدريس	جامعة بغداد	م.م. صلاح حمدان الكبيسي	7