



جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
قسم التربية والدراسات الإنسانية

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان

رسالة ماجستير مقدمة من
الطالب: ماهر بن أحمد البحراني
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص إدارة تعليمية

إشراف

د. حسين الحارثي

د. محمود خالد جاسم

د. محمد الجرايدة

إبريل / ٢٠١٤

استمارة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

اسم الطالب: ماهر بن أحمد بن عبدالله البحراني.

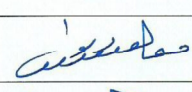
التخصص: الإدارة التعليمية

العام الجامعي: 2014/2013.

- عنوان الرسالة : " الأحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية في سلطنة عمان".

- تاريخ المناقشة : 16 أبريل 2014م.

توقيع لجنة المناقشة

اسم المناقش	التوقيع
د. عبدالعزيز المعايطة	
د. حسام الدين السيد	
د. ياسر فتحي الهنداوي	

الإهداء

إلى والداي الغاليين أعزهم وابقاهم الله ،
للذان سهروا على راحتي في طفولتي وصباي .
إلى زوجتي وأولادي الغاليين الذين غمروني بالدعم والتشجيع .
وإلى إخوتي وعائلتي الذين كان لهم الدور الكبير في حياتي .
إلى كل من ساعدني في حياتي .
أقدم لهم كل التحية والشكر بعد الله سبحانه وتعالى .

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله على كل نعمة أنعمها الله علينا ، والصلاة والسلام على من بعثه الله رحمة للعالمين وخير خلق الله محمد صل الله عليه و آله وسلم .

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في إنجاح هذه الرسالة ، وأخص بالشكر والتقدير الدكتور حسين الحارثي المشرف الرئيس على هذه الرسالة ، والذي قدم لي العون والمساعدة وتوجيهاته السديدة في جميع مراحل الرسالة ، كما أتقدم بعميق شكري وتقديري للدكتور محمد الجرايدة المشرف الثاني ، والذي كان لبصمته الأثر الواضح في الرسالة ، كما أوجه شكري وتقديري للدكتور محمود خالد المشرف الثالث ، والذي أثرى الرسالة من علمه وخبرته.

ولا أنسى أن أشكر أساتذتي في قسم التربية والدراسات الإنسانية بكلية العلوم والآداب بجامعة نزوى ، كما أتقدم بالشكر الجزيل للمستشارين والخبراء والعمداء والأساتذة بوزارة التعليم العالي ، الذين كان لهم دور كبير في تحكيم الاستبانة ، كما أتقدم بشكري لعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية ، على تعاونهم ليصل هذا العمل بصورته النهائية.

في النهاية أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة لإنجاز هذه الرسالة .

والله ولي التوفيق ،،،

الباحث

ملخص الدراسة

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان

إعداد / ماهر بن أحمد البحراني

لجنة الإشراف

د . حسين الحارثي د . محمد الجرايدة د . محمود خالد جاسم

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ، ومعرفة أثر متغيرات الدراسة التي تعزى إلى (النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي، واللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص) على عينة الدراسة .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، فبعد أن تمت دراسة وتحليل الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، وبهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من (٧٦) فقرة موزعة على (٨) مجالات ، وبعد التأكد من دلالات صدقها وثباتها، وقام الباحث بعد ذلك بتطبيق هذه الاستبانة على عينة الدراسة .

تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين بكليات العلوم التطبيقية التابعة لوزارة التعليم العالي في سلطنة عمان ، والمتواجدين على رأس عملهم وقد بلغ عددهم (١٤٠) عضو هيئة تدريس موزعين على الكليات الست ، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد اشتملت العينة على كل مجتمع الدراسة . وتم توزيعها على مجتمع الدراسة ، واسترجع منها (٩٠) استبانة لأعضاء هيئة التدريس ، وهي تمثل ما نسبته (٦٤.٣%) من مجتمع الدراسة . وبعد جمع البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى أبرز النتائج التالية:

١. وجود درجة احتياجات تدريبية كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية في جميع مجالات الدراسة وهي : فلسفة التعليم وأهدافه ، والتدريس ومهاراته وأساليبه ، والوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والتقييم وأساليبه ، والإرشاد الأكاديمي ، والبحث العلمي، والإدارة والقيادة ، وخدمة المجتمع ، وكان أبرزها في مجال البحث العلمي

بمتوسط حسابي (٣.٨٧) ، وأقلها في مجال فلسفة التعليم وأهدافه بمتوسط حسابي (٣.٥٠) ، وكان ترتيب الاحتياجات تنازليا كالتالي : البحث العلمي ، التقييم وأساليبه ، خدمة المجتمع ، الإدارة والقيادة ، الإرشاد الأكاديمي ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، التدريس ومهاراته وأساليبه ، فلسفة التعليم وأهدافه .

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الآتي :

- يعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه .
- يعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير في مجالات التدريس ومهاراته وأساليبه ، والتقييم وأساليبه ، والإرشاد الأكاديمي ، والإدارة والقيادة.
- يعزى لمتغير الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي لصالح الجامعات الغير عربية في مجالات الإرشاد الأكاديمي ، والبحث العلمي ، والإدارة والقيادة ، وخدمة المجتمع.
- يعزى لمتغير اللقب العلمي لصالح اللقب العلمي بين استاذ مشارك ومدرس مساعد لصالح مدرس مساعد في مجال التقييم وأساليبه ، والإرشاد الأكاديمي .
- يعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية من (٢٠-٣٠) في مجالات التقييم وأساليبه، والإرشاد الأكاديمي ، والبحث العلمي ، والإدارة والقيادة .
- يعزى لمتغير التخصص لصالح تخصص التربية الإسلامية في مجال الإدارة والقيادة . وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث بعض التوصيات ، ومن أبرزها إعداد سياسة ونظام للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على جميع مجالات الدراسة لما لها من درجة احتياج كبيرة لديهم ، وهي في مجال البحث العلمي ، ومجال التقييم وأساليبه .

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	ملخص الدراسة
ز	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الملاحق
	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
٢	مقدمة
٣	مشكلة الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٤	أهمية الدراسة
٥	حدود الدراسة
٥	مصطلحات الدراسة
	الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة
٧	أولاً : الإطار النظري
٥٢	ثانياً : الدراسات السابقة
	الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات
٦٦	أولاً : منهج الدراسة
٦٦	ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها
٦٨	ثالثاً : متغيرات الدراسة
٦٩	رابعاً : أداة الدراسة
٧٠	خامساً : صدق أداة الدراسة

٧٠	سادسا : ثبات أداة الدراسة
٧٠	سابعا : المعالجة الإحصائية
	الفصل الرابع : نتائج الدراسة
٧٣	أولا : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
٨٣	ثانيا : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
	الفصل الخامس : مناقشة نتائج الدراسة
٩٥	أولا : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
١٠١	ثانيا : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
١٠٧	ثالثا : توصيات ومقترحات الدراسة
١٠٩	قائمة المراجع المستخدمة
١١٧	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٦٧	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي والكلية	١
٦٧	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي واللقب العلمي والعمر والتخصص والكلية	٢
٧٣	معايير تفسير متوسطات تقدير درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم	٣
٧٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات الرئيسية لدرجة الاحتياج التدريبية مرتبة تنازليا وفق قيمة المتوسط الحسابي	٤
٧٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول	٥
٧٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني	٦
٧٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث	٧
٧٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة	٨

	الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع	
٧٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس	٩
٨٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السادس	١٠
٨١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السابع	١١
٨٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثامن	١٢
٨٤	نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات ومجموع مجالات الدراسة وفقا للنوع الاجتماعي	١٣
٨٥	نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات ومجموع مجالات الدراسة وفقا للمؤهل العلمي	١٤
٨٦	نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات ومجموع مجالات الدراسة وفقا للجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي	١٥
٨٨	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا لمتغير اللقب العلمي	١٦
٩٠	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا لمتغير العمر	١٧
٩٢	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة	١٨

	على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا لمتغير التخصص	
--	---	--

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
١	الدراسة الاستطلاعية	١١٨
٢	الاستبانة بصورتها الأولية	١٢٠
٣	قائمة بأسماء المحكمين	١٣٠
٤	الاستبانة بصورتها النهائية	١٣٢
٥	خطاب للكليات تسهيل تطبيق الاستبانة	١٣٨

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

تعدُّ وظيفة عضو هيئة التدريس من الوظائف المهمة التي تركز عليه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها ، وهو العماد الرئيسي في أي مؤسسة تعليم عالي ، لأنه المؤتمن على التدريس وإجراء الأبحاث العلمية التي تسهم في تقدم المعرفة وتطويرها ، إضافة إلى مشاركته في إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه ، ويتوقف أداء الجامعة لرسالتها على الوجه الأكمل على عدة عوامل تشكل منظومة التعليم الجامعي، حيث تعمل معاً في ديناميكية تضمن تحقيق أهدافها بأدائها لوظائفها على نحو سليم ، فإذا كان مجال تحقيق هذه الأهداف هم الطلاب والدارسون والمجتمع ، فإن المنوط به السعي لتحقيق تلك الأهداف هو أستاذ الجامعة ، ويعد عضو هيئة التدريس من ركائز العمل المهمة في الجامعة ، بل ويتوقف عليه إلى حد كبير تميز مركزها الأكاديمي ، وتعتبر مهنة عضو هيئة التدريس بالجامعة مهنة لها أبعادها المعرفية والمهارية والخلقية التي يجب أن يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وللتنمية المهنية دورٌ حيويٌّ في تطوير التعليم وجودته ، ورسالة التنمية المهنية هي دعم أعضاء هيئة التدريس حتى يستطيعوا مساعدة جميع المتعلمين على بلوغ المستويات المطلوبة للتعلم والنمو ، كما تتيح التنمية المهنية فرص لأعضاء هيئة التدريس أن يحولوا النظريات إلى ممارسات فعلية داخل القاعات الدراسية ، وتقدم التنمية المهنية الفعالة فرص داعمة لكافة أعضاء هيئة التدريس لكي يختاروا ويخططوا وينفذوا ويقيموا أنشطة التنمية المهنية (بصفر وعبدالوارث، ٢٠١١).

وحتى يؤدي عضو هيئة التدريس دوره بكفاءة فإن تطويره وتنميته واجبة إلى جانب تهيئة الظروف الاجتماعية والعلمية والمالية الملائمة . وتطوير عضو هيئة التدريس وتنميته يشمل تدريبه على أساليب التدريس الجامعي تدريباً نظرياً وعملياً في أول عهده بالتدريس الجامعي والمهام الإدارية ، والمهارات البحثية وخدمة المجتمع (بركات، ١٩٩٦).

تطورت مهام مؤسسات التعليم العالي ومهام أعضاء هيئة التدريس عما كانت عليه في السابق نتيجة للانفجار المعرفي ، وازدياد استخدام التقنيات المختلفة في الإنتاج ، فلم تعد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي مؤسسة خدمات فقط ، بل أصبحت أيضاً مؤسسة إنتاجية عن طريق البحث وتقديم الاستشارات التربوية ، ويعتمد نجاح العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي ومقدرتها على تحقيق أهدافها بالدرجة الأولى على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها ، حيث

أن عضو هيئة التدريس الفاعل هو شخص متعدد المهارات والكفايات الذي يواكب باستمرار المستجدات والتقنيات الحديثة في مجال عمله (العمرى، ٢٠٠٦) ، وتتعدد مهام عضو هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم حيث أن المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس في الجامعة تنحصر في ثلاث مهام هي : التدريس ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع . ولن يتمكن عضو هيئة التدريس من أداء هذه الأدوار بكفاية مرتفعة ما لم يحسن إعداده وتدريبه ، ولذلك تهتم معظم الجامعات بالدول المتقدمة بتدريب عضو هيئة التدريس وإعداده أكاديمياً كل في مجال تخصصه ، ثم يتم إعداد برامج تدريبية من حين لآخر أثناء الخدمة ، لرفع مستوى التأهيل الأكاديمي والمهني بصفة مستمرة (العجمي، ٢٠٠٠) .

ويتبين من ذلك أنه لم تعد مهمة عضو هيئة التدريس في نقل المعرفة للمتعلمين فقط ، ولكن أصبح عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تقدم المجتمع العلمي والمعرفي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي ، ويحتاج عضو هيئة التدريس إلى تدريب بشكل مستمر من أجل أن يواكب عملية التطور المسارع في العلوم المختلفة ، وتشكل عملية تحديد الاحتياجات لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي أهمية بالغة في مسيرة العمل بالتعليم العالي ومن أجل نجاح العملية التعليمية التعليمية يجب تحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي .

مشكلة الدراسة

بالرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم العالي وعمادة كليات العلوم التطبيقية في مجال تنمية الموارد البشرية لأعضاء الهيئة التدريسية ، ومع كل ذلك لا توجد رؤية واضحة لتأهيل وتدريب الكوادر البشرية في العمل الأكاديمي بالنسبة للعُمانيين وغير العُمانيين ، وهذا ما اتضح من تقرير تدقيق الجودة الصادر عن الهيئة العمانية للإعتماد الأكاديمي (تقرير الهيئة لكلية عبري . ٢٠١٠ ، كلية صلالة . ٢٠١١ ، كلية نزوى . ٢٠١٢) بأنه يجب أن تعد الكليات خطة شاملة لتنمية أعضاء هيئة التدريس ووضع سياسة وإجراءات ولوائح من أجل تحديد الموارد التي تحتاجها الخطة ، وإعادة النظر في الأساليب المتبعة في التدريب لشمول الكادر الأكاديمي في البرامج التدريبية ليشكلوا بيئة عمل مناسبة ومتناسقة .

ولمعرفة أهمية الدراسة ومدى تأثير أعضاء هيئة التدريس بموضوع التدريب واستفادتهم لبرامجهم إن وجدت ، قام الباحث بدراسة إستطلاعية اشتملت على بعض المقابلات مع العمداء ومساعديهم ورؤساء الاقسام الأكاديمية ، وبعض أعضاء هيئة التدريس من العُمانيين وبلغ عدد عينة الدراسة الاستطلاعية (٢٥) عضو هيئة تدريس ، وأتضح أن المشكلة الأساسية ، تتمثل في عدم وجود سياسة أو خطة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، وتحدد مسارهم المهني، خاصة

حديثي التخرج من حملة الماجستير الذين لا توجد لديهم أي خبرة أكاديمية في التدريس والمجال الأكاديمي قبل ابتعائهم للحصول على الماجستير ، وقلة وجود برامج تدريبية مخصصة لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التخطيط للتدريس ، وأساليب التدريس ، والتقويم ، ومهارات الاتصال والتواصل مع الطلبة ، وإدارة المحاضرات ، والبحث العلمي ، والمهارات الإدارية ، وغيرها من المهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية :

١. ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية ، في محاور دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين تعزى إلى النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، واللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص ؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

١. التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم .

٢. معرفة أثر متغيرات الدراسة التي تعزى إلى (النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، واللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص) على أفراد عينة الدراسة .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسعى إلى إستكشاف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حيث أنه من المتوقع أن تؤدي هذه الدراسة إلى :

- الكشف عن الاحتياجات التدريبية التي سوف تساعد متخذي القرار في وزارة التعليم العالي على بناء برامج تفي بالاحتياجات التدريبية الفعلية الأساسية .
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس في أداء عملهم ، وذلك من خلال إكسابهم المعرفة والمهارات والاتجاهات السلوكية ، والمهارات اللازمة تمهيداً لتطويرها والعمل على تضيق الفجوة بين الواقع وما هو مطلوب منهم في تأدية واجباتهم على أكمل وجه .

- إبراز أهمية هذه الفئة في رفد مخرجات التعليم العالي بالكوادر البشرية المؤهلة لسوق العمل ، وتحديد احتياجات هذه الفئة من التدريب لتحسين القدرات البشرية من خلال تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية للموارد البشرية بكليات العلوم التطبيقية .

حدود الدراسة

إن حدود الدراسة اشتملت على الآتي :

الحدود البشرية والمكانية والزمانية : إقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان للعام الأكاديمي ٢٠١٢/٢٠١٣ .
الحدود الموضوعية : إقتصرت هذه الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية المتعلقة بمجالات وظائف عضو هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية .

مصطلحات الدراسة

الاحتياجات التدريبية

"مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات وسلوكيات واتجاهات وخبرات الفرد ليتمكن من أداء اختصاصات وظيفته الحالية بكفاءة عالية ، لمعالجة النقص أو التناقص في الأداء الواقعي المرغوب فيه والأداء المنجز لشاغل الوظيفة " (العمرى ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٤)
وتعرف إجرائياً في هذا البحث بأنها التغيرات المطلوب إحداثها في أداء عضو هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية ، من معارف وسلوكيات واتجاهات من أجل سد الفجوة في الأداء ، ولما هو مطلوب في عضو هيئة التدريس ، من أجل قيامه بأداء مهامه الوظيفية في الكلية.

كليات العلوم التطبيقية

هي كليات تتبع وزارة التعليم العالي بسلطنة عمان ، والتي صدر بإنشائها المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ بتاريخ ٣ يوليو ٢٠٠٧ ، حيث عمل على تحويل كليات التربية في كل من نزوى وصحار وصور وعبري وصلالة إلى كليات علوم تطبيقية ، ومن ثم قام مجلس الأمناء بتحويل كلية الرستاق إلى كلية علوم تطبيقية ، وذلك حسب الصلاحيات الممنوحة له في المرسوم المذكور أعلاه ، وقد صدرت اللائحة التنفيذية للمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ بتنظيم كليات العلوم التطبيقية بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٠/١٣ ، بتاريخ ١٤/٢/٢٠١٠ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠١٠).

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

يناقش هذا الفصل مراجعة لأدبيات الدراسة والتي تتمثل في الإطار النظري المتعلق بالتدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ، كما يتناول الدراسات السابقة ، العربية والاجنبية .

أولا : الإطار النظري

المجال الاول : التدريب

يُعد التدريب من الوظائف الجوهرية لإدارة الموارد البشرية ، والتدريب يشير إلى التغيير والتحسين والتطوير ، فهو يعني التغيير إلى الأفضل ، أو تطوير الشخص في معلوماته واتجاهاته وقدراته ومهاراته وأفكاره ، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين مستوى أدائه ، وبالتالي زيادة معدلات إنتاجه .

إن التدريب الفعال يساهم بدرجة عالية في تميز المنظمة ووضعها في الصدارة والريادة وبدونه تتخلف المنظمة عن ركب التقدم وتفقد الريادة في عملها ، فإذا توقفت المنظمة عن التدريب فقدت الريادة ، أما إذا آمنت الإدارة وأدركت أهمية التدريب الفعال ، حافظت على مكانتها في القمة ، فالمنظمة المتميزة هي التي تهتم بالتدريب ، ومن ثم يجب الاهتمام بالتدريب وجعله فلسفة وثقافة للمنظمة ، مع ضرورة الربط بينه وبين أهداف وخطط المنظمة (حسن، ٢٠٠٩).

ولقد أصبح التدريب أثناء الخدمة إمتداداً للإعداد قبل الخدمة ، فالبحوث والدراسات أوضحت عدم قدرة معطيات الإعداد قبل الخدمة على الصمود طويلاً أمام إفرازات التطور في كافة مجالات الحياة ، حيث يعتبر الإنجاز المعرفي نتيجة طبيعية للتطور ، وإعداد أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم أثناء الخدمة ضرورة ملحة وحتمية ، لأنه لا يمكن الاستغناء عنها مهما كانت الظروف كما أن إعداد عضو هيئة التدريس قبل الخدمة ، وتدريبه أثناء الخدمة عمليتان متصلتان، وجهدان متكاملان لا غنى لأحدهما عن الآخر ، حيث إن عضو هيئة التدريس الناجح لا يتحقق وجوده بمجرد حصوله على الدرجة العلمية ، وإنما يلزمه التوجيه والتزود بالخبرة الصحيحة ، وما سيحدث في مجال مهنة التعليم (جاد ، ٢٠٠٧) .

ويعتبر التدريب من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين ، ويختلف التدريب عن التعليم ، وذلك أن التدريب يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل

محدد ، بينما يعبر التعليم عن زيادة المعارف والمعارك التي لا ترتبط بالضرورة بعمل محدد (ماهر، ٢٠٠٧) .

أ- مفهوم التدريب

تتعدد مفاهيم التدريب ، حيث ذكر حسن (٢٠٠٩) أن التدريب هو الجهود المخططة التي يتم تصميمها لتيسير عملية تعلم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالوظائف التي يمارسها العاملون بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية .

ويرى مصطفى (٢٠٠٤) أن التدريب هو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة ، وتتمثل عملية التدريب في تكامل العمليات الفرعية ابتداء بالتخطيط للتدريب ومروراً بتنفيذ برامج التدريب ، وانتهاء بتقييم التدريب ، وتجري هذه العمليات إما من قبل المنظمة نفسها أو من خلال مراكز تدريبية متخصصة أو معاهد وكليات جامعية .

وحدد ديسلر (2009) Dessler أن التدريب هو العملية التي تستهدف تعليم الموظفين الجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم .

وذكر الطعاني (٢٠٠٧) أن التدريب هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات، واتجاهات المتدربين ، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم . ويرى أن التدريب عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات ، وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منظمة وإنتاجية عالية .

أما برنوطي (٢٠٠٧) فيرى أن التدريب نشاط تعليم من نوع خاص ، فهو نشاط متعدد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها . وهو أحد وسائل تطوير العاملين في المنظمة ، وقد يكون الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها المنظمة لتطوير العاملين ، إذا لم يكن لديها برامج للتطوير .

وذكر براي (٢٠٠٨) أن التدريب هو أي شكل من أشكال العمليات التي تصمم بغرض تسهيل عملية التعلم لدى الجمهور المستهدف .

من خلال التعريفات السابقة نجد أنها تدور حول أن التدريب عملية هادفة تسعى المنظمة من خلالها إلى إحداث تغيير في معارف ومهارات وسلوك الأفراد المستهدفين من التدريب ، ومعظم المفاهيم ركزت على عدة أمور منها : أن التدريب عملية منظمة ويجب الإعداد لها ، ويسعى

التدريب إلى تحقيق هدف تغيير إيجابي في معارف ومهارات وسلوك الأفراد ، ويركز على تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية .

كما يهدف التدريب إلى تطوير أداء العمل ، والعمل على زيادة الإنتاج والإنتاجية من خلال تحسين أداء الأفراد ، حيث يعد التدريب إنفاق استثماري للمنظمة يحقق لها عائداً يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي .

وبناء على التعاريف السابقة التي ذكرها بعض الباحثين يمكن صياغة التعريف الآتي للتدريب: هو عملية منظمة وهادفة ، تعمل المنظمة فيها على تطوير وتحسين قدرات الأفراد ، من خلال إكسابهم المعارف والمهارات والإتجاهات اللازمة ، من أجل رفع قدرات الأفراد لأداء مهامهم بكل كفاءة وفعالية ، وذلك لتحقيق زيادة في الإنتاجية .

ب- أهمية التدريب

إن التدريب له أهمية كما يراها حسن (٢٠٠٩) وتكون بتنمية الجوانب الآتية في الفرد :

- تنمية المعلومات والمعارف والأفكار في العديد من المجالات .
- تنمية مهارات وقدرات الفرد في مجالات شتى .
- تغيير وتنمية الإتجاهات بمختلف أنواعها.

ويعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية ، وتطوير كفاياتهم وتطوير أداء العمل ، وزيادة الإنتاج والإنتاجية ، فهو إنفاق استثماري يحقق عائداً ملموساً لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي ، ووسيلة مهمة في التقدم التكنولوجي للمنظمة والمجتمع (الطعاني،٢٠٠٧) .

ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة ، حيث يكون نتيجة إلى استجابة المنظمة لمتغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية ، ففي البيئة الخارجية فقد تزايدت حدة المنافسة بالمنظمة لاسيما بعد عولمة الأسواق ، والعمل باتفاقيات الجات تحت مظلة منظمة التجارة العالمية والمشاركة الأوروبية العربية ، الأمر الذي خلق تحديات تنافسية في الأسواق المحلية والخارجية ومن ضمن ذلك مؤسسات التعليم العالي ، وتعددت الاستراتيجيات التنافسية للشركات، ومع التقدم التكنولوجي المتسارع ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة . أما فيما يتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة بأن التدريب يأتي استجابة لمتغيرات متعددة مثل استيعاب موظفين جدد ، أو إعادة التنظيم بما يتضمنه ذلك من تعديل في الاختصاصات أو استحداث أنشطة جديدة ، أو استجابة لتعديل في سياسات وإجراءات العمل ، كذلك يأتي التدريب لعلاج ظواهر سلبية مثل زيادة الغياب والتمارض ومعدل دوران العمالة (مصطفى ، ٢٠٠٤).

وعند الحديث عن أهمية التدريب ، فانه يمكننا التركيز بصفة خاصة على نقطتين مهمتين :
تركز النقطة الأولى على حاجة فعلية لتدريب الأفراد ، ونقلهم إلى مواقع الإنتاج والتغيير معا.
والثانية تعبر عنها النتائج الملموسة التي تركز على التدريب في حال ارتكز على سياسات وقواعد واضحة ومدعومة من قبل القمة الإدارية . إذ أن الفاعلية والكفاية في الإنتاج والأداء ، اللذان يعتبران مطلبيين أساسيين ، يقعان في صلب واستراتيجيات إدارة المؤسسة العاملة ، ويتحققان غالباً عن طريق التدريب . كما أن الحوافز المادية والمعنوية التي ترفع من مستوى أداء وإنتاجية الأفراد تنمو وتزداد مع ارتفاع مستوى دوافع التدريب ، ومع تطوير وتحديث برامجه . ومن هنا يمكن القول أن أهمية التدريب تتضح أكثر فأكثر من خلال تحقيق أهداف التدريب المرجوة منه (بلوط ، ٢٠٠٢) .

وتزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة في العصر الحديث ، حتى أصبح ضرورة ملحة ، نظراً للتطور السريع في المجالات والمهن كافة ، مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة ، ومهام كثيرة ، وأعباء متنوعة لابد من الوفاء بها ، حتى يكون عضواً صالحاً منتجاً في مجتمعه ، يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية .

ويرى العزاوي وجواد (٢٠١٠) أن أهمية التدريب واستمراريته تبرز من خلال عدد من التغيرات والتطورات أهمها :

- التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات والمستحدثات في طرائق الإنتاج وما يترتب عليها من احتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة ، لكي يتخذوها أساساً لتطوير أعمالهم .
- التطورات الإنتاجية والثورة التكنولوجية في الآلات والمكائن والمعدات ، أدت إلى استنباط أساليب وطرائق جديدة في العمل ، تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية مختلفة .
- التطور الهائل في تركيب القوى العاملة يجعل العملية التدريبية لازمة لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة على المستوى القومي وعلى مستوى المنشأة .
- التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم . ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي ، يجعل التدريب الهادف إلى تعديل السلوك وتطويره أمراً ضرورياً على مدى فترة خدمة الفرد الوظيفية .

ويُرجع معمار (٢٠١٠) أهمية التدريب في كونه يوفر فرصاً أمام المتدربين لاكتساب معارف ومهارات جديدة ، واكتساب مهارات جديدة تتطلبها مهنة المتدرب ، ويساعد التدريب على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب ، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية بالعمل ، كما يعمل التدريب على غرس مفاهيم وإكساب أساليب

التعلم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر ، وقدرة التدريب على تحويل الموظف من وظيفة إلى أخرى ، وهذا من أنواع التدريب الحديثة وما يطلق عليه بالتدريب التحويلي .

ومن خلال ذلك نرى أن التدريب له أهمية كبيرة في رفد قطاعات العمل المختلفة بالأشخاص المؤهلين في جميع مناحي الحياة نظرا للتطور السريع في العلوم والمجالات المختلفة .

ت- أهداف التدريب

تعد أهداف التدريب هي الغاية التي يسعى التدريب إلى تحقيقها ، ويمكن تحديد أهم أهداف التدريب من وجهة نظر مصطفى (٢٠٠٤) حيث أنه يرى أن التدريب يعمل على تكوين وتنمية وصقل معارف ومهارات الأفراد بما يتناسب مع احتياجاتهم التدريبية كما أنه يسهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة ، وخلق صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق لا مركزية الأداء ، والحلول محل القيادة التي تتقاعد أو تنتقل لمواقع أخرى ، وتطوير سلوكيات الأفراد والجماعات بما يسهل من معالجة المشكلات والمواقف المتغيرة على المدى القصير والمتوسط والطويل ، وتقليل وقت أداء الخدمة في المنظمات الخدمية ، وتحسين أساليب التعامل مع العملاء ، والتمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيمي من خلال تنمية المهارات وترشيد السلوكيات لتناسب مع مستويات وتخصصات وأساليب تنظيمية جديدة .

ويذكر الطعاني (٢٠٠٧) أن الأهداف التي يحاول التدريب تحقيقها ، هي زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم ، وإكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الإدارية وتنمية اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم ، وزيادة الاستقرار في العمل بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين ، وزيادة الإنتاج والإنتاجية المتمثلة في الحقل التربوي برفع المستوى العلمي وخفض نسب الرسوب والتسرب بين الطلبة ، وتنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي ، ومواكبة المتدربين للمستجدات في حقول المعرفة ذات العلاقة بعملهم .

ومن الأهداف التي ذكرها الطعاني (٢٠٠٧) والمببطين وجرادات (٢٠٠١) يمكن تصنيف هذه الأهداف في أربع مجموعات رئيسية :

(١) أهداف تقليدية : وتتضمن أهدافاً معروفة مثل تدريب العاملين الجدد ، كما تشمل تزويد بعض العاملين بمعلومات ومهارات معينة عند إدخال تعديلات في أساليب العمل وطرقه ، وفي القوانين والأنظمة أو عند إجراء تنقلات على نطاق واسع داخل المنظمة ، وتركز هذه الأهداف على تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم واتجاهاتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة أهداف المنظمة ، والإرتقاء

بمعارف العاملين ومعلوماتهم وفقاً للمستجدات التي يجب الإلمام بها لإتقان العمل وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل، ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقة العمل .

٢) أهداف حل المشكلات : تتجه هذه الأهداف بالدرجة الأولى نحو إيجاد حلول لمشكلات محددة تعاني منها المنظمة ، عن طريق إعداد وتدريب العاملين فيها ليكونوا قادرين على التعامل مع تلك المشكلات ، واستخدام أساليب علمية متطورة ، وأيضاً تنمية مهارات العاملين وقدراتهم ، وهي تهتم بتنمية وتحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لأداء عمل معين بكفاءة وفاعلية وسلاسة .

٣) أهداف تنمية السلوك : نحو العمل وبيئته ونحو المنظمة وزبائنهم والمجتمع حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة ، ويعمل التدريب على تحسين هذه الإتجاهات حيث يتخذ صاحبها موقفاً إيجابياً نحو العمل ويظهر ذلك من خلال حماسه نحو عمله مما يؤثر بالتالي على الأداء الوظيفي حيث تتضافر هذه العوامل مجتمعة لتمكن من إنجاز العمل بكفاءة أفضل .

٤) أهداف إبداعية : تمثل هذه الأهداف مستوى أعلى من المهمات التدريبية وترمي إلى تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء ، ويتطلب تحقيق هذه الأهداف استخدام أساليب علمية متطورة ، وعناصر متميزة ، وقادرة تتمتع بحسن أخلاقي رفيع ، وانتماء للمنظمة التي يعملون فيها .

وقد ذكر أبو النصر (٢٠٠٨) أن الهدف الرئيسي من التدريب بأنه وسيلة فعالة لزيادة كفاءة وفاعلية المنشأة في تأدية الأدوار التي تقوم بها وتحقيق الأهداف المطلوبة منها ، ولتحقيق الهدف الرئيسي يجب على المنشأة أن تعمل جاهدة على تحقيق الأهداف الفرعية وهي المساعدة في تحفيز العاملين واستمرارهم في عمليات التعلم وتدريبهم على كيفية التعلم ، وحماية العاملين والمنشأة من الوقوع في الأخطاء ، وإمداد المتدرب بالأفكار والمعلومات والخبرات التي يحتاجها في عمله وإكساب المتدرب المهارات التي يحتاجها في عمله ، ومساعدة العاملين على تأدية المسؤوليات والواجبات المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية أكثر وأيضاً التي لا يقومون بتأديتها ، ومساعدة العاملين على تقوية علاقاتهم بالآخرين سواء داخل المنشأة أو مع العملاء أو مع القيادات الرسمية وغير الرسمية في المجتمع .

ويمكن أن نوجز أهداف التدريب في أنه يعمل على تنمية وزيادة معارف ومهارات واتجاهات العاملين للمساهمة في حل المشكلات التي تواجه المنظمة ، وزيادة كفاءة وفاعلية المنظمة في ظل التحديات التي تواجهها أي منظمة .

ث- مبادئ التدريب

أشار كل من عبدالرحمن (٢٠١٠) و أبو النصر (٢٠٠٨) إلى أن العملية التدريبية تخضع الى إلى عدة مبادئ أهمها :

- الشرعية : يجب أن يتم التدريب وفق القوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها داخل المنظمة .
- المنطقية : يجب أن يتم التدريب بناء على فهم منطقي وواقعي ودقيق للاحتياجات التدريبية أي أنه لا بد أن يكون واقعي ، وأن يلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين ، ويتناسب مع مستوياتهم ومعارفهم وقدراتهم .
- الهادفية : أن تكون أهداف التدريب واضحة ، وموضوعية قابلة للتطبيق ومحددة تحديداً دقيقاً من الزمان والمكان والكم والكيف والكلفة ، بمعنى يجب أن يكون الهدف من التدريب محدد وواضح طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين ، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق والقياس .
- الشمولية : يجب أن يشمل التدريب على جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف ومهارات ، كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة ليشمل جميع فئات العاملين فيها ، وأن يمتد نشاط التدريب ليشمل جميع المجموعات الوظيفية العاملة بالمنشأة من مختلف التخصصات ولجميع المستويات من القاعدة إلى القمة ، حتى نضمن وجود لغة مشتركة بين جميع العاملين ، مما يؤدي إلى تنسيق وتنظيم جهودهم وتوجيهها نحو تحقيق هدف المنشأة .
- التدريجية : يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة منخفضة ومنظمة إلى الأكثر تعقيداً وهكذا ، أي أن يتدرج التدريب في تقديم المادة التدريبية ، مبتدئاً بالمعلومات والمعارف الأساسية ثم ننتقل منها إلى مشاكل التطبيق البسيط والتقليدي ، حتى نعالج أولاً ثم ننتقل إلى أعقد المشاكل وأكثرها تشعباً .
- الاستمرارية : في التدريب مع بداية الحياة الوظيفية للفرد ، ويتم معه خطوة بعد أخرى لتطوير وتنمية حتى يساعد العاملين على التكيف والتطورات المستمرة أمام التغيرات والتطورات الحالية والمستقبلية ، ويقصد باستمرار التدريب هو تكرار ظهور عناصر الرسالة التدريبية (معلومات ، مهارات ، اتجاهات ، سلوكيات) باستمرار في المكونات المختلفة للخبرة التدريبية في صور وأشكال متنوعة، كما يقصد باستمرار التدريب هو أن يبدأ التدريب فور انتهاء مرحلة التعليم وقبل استلام العمل (تدريب ما قبل الخدمة) ، ثم يستمر التدريب ملازماً للفرد فيحصل الفرد على تدريب بدء الخدمة ، وخلال تدرجه الوظيفي في المنشأة وتحركاته الوظيفية الأفقية يحصل على ما يسمى بتدريب أثناء الخدمة .

● المرونة : يجب أن يتطور التدريب وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والأدوات والأساليب اللازمة لإشباع الاحتياجات التدريبية للعمال بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية وتوظيفها في خدمة العمليات التدريبية .

تعدد مبادئ التدريب من حيث أهميتها ويمكن صياغتها بأنها المبادئ التي يسعى التدريب إلى تحقيق الشرعية للتدريب ، والهدف الذي وضع من أجله التدريب ، والشمول بحيث أن التدريب يشمل جميع الأبعاد المطلوب إكسابها ، والتدرج بحيث يتم التدريب بشكل متدرج حسب الموضوعات المطلوب تدريبها ومدى صعوبتها للمتدرب ، والاستمرار في التدريب بحيث تكون مثل من بداية عمل الموظف حتى نهاية عمله بالمنظمة ، وأن يكون التدريب مرنا بما يتناسب احتياجات المتدرب .

ج- مراحل التدريب

تعددت مراحل التدريب ، وذكر بعض الباحثين خمس مراحل للتدريب، فيما ذكر آخرون أربع مراحل وسوف نذكر المراحل التي يمر بها التدريب التي تمكنا من التوصل إليها من خلال كتابات الباحثين (بلوط، ٢٠٠٢) ، (عبدالرحمن، ٢٠١٠) ، (شافي، ٢٠١٠) وهي المراحل الآتية :

المرحلة الأولى : الإعداد للتدريب وجمع وتحليل البيانات :

حيث يبدأ التدريب مع بداية الإعداد له ، والتعرف على الحاجات الفعلية التدريبية المطلوب تلبيتها ، وتعرف مرحلة الإعداد للتدريب على أنها مرحلة تأسيس لبرنامج تدريبي ، يهدف إلى استقطاب وضم الأفراد الذين يحتاجون للتنمية والتدريب ، وتهدف مرحلة الإعداد للتدريب إلى تحديد ما ينبغي تعلمه ومعرفة من قبل الأفراد على ضوء متطلبات الوظائف المؤسساتية المعروضة والسلوكيات البشرية المرغوبة للقيام بأعباء تلك المتطلبات . كما تتعلق هذه المرحلة بتوفير كافة المعلومات والبيانات عن مختلف عناصر نظام التدريب سواء كانت داخل أو خارج المنظمة ، وهذه العملية هي جزء من نظام المعلومات الإدارية وذلك من أجل تخطيط التدريب وهذه المرحلة لا ينبغي أن ينظر إليها على أنها مرحلة مؤقتة بل ينبغي أن تكون جزء متكامل عن نظام المعلومات .

المرحلة الثانية : تحديد الاحتياجات التدريبية :

تمثل الاحتياجات التدريبية أهم مراحل العملية التدريبية فهي العنصر الرئيسي ، والعمود الفقري في صناعة التدريب ، حيث إن أي خلل في هذا العنصر يؤثر على جميع العناصر الأخرى ، وبالتالي على الجهود المبذولة من قبل المنظمة للارتقاء بكفاءة عاملها ، بمعنى آخر فإن أي نشاط تدريبي لا يمكن أن يكتب له النجاح ما لم يكن هناك احتياج فعلي واضح إليه .

ويتعلق مفهوم الاحتياجات التدريبية ببعدين زمنيين ، الحاضر والمستقبل وتعتبر الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة ، فهي تعبر عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي موقف والتي تشير المؤشرات السابقة إلى احتمال حدوثه ، ويتم تحديد احتياجات التدريب عن طريق تحليل التنظيم ، وتحليل العمل ، وتحليل الفرد ، فالاحتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تغيير المعلومات والمعارف لدى بعض الأفراد أو كلهم ، أو بزيادة وتطوير أو تعديل المهارات أو القدرات لديهم .

المرحلة الثالثة : تصميم وتحديد أساليب البرامج التدريبية :

يلي تحديد الاحتياجات التدريبية تصميم البرنامج التدريبي الذي يفي بهذه الاحتياجات ويتضمن عدة موضوعات أهمها المحتوى التدريبي وأساليب التدريب ، والأدوات المساعدة فيها ، وأيضا وضع نظام لتطبيق ومتابعة البرنامج ، وتشمل هذه المرحلة عمليات أهمها : تحديد أهداف البرنامج التدريبي ، وتحديد نوع المهارات التي سيتدرب عليها الأفراد ، ووضع المنهج التدريبي ، واختيار أسلوب التدريب ، وتحديد مكان التدريب ، وتحديد فترة (زمن) التدريب . ويتم تحديد الأساليب التدريبية المناسبة لتنفيذ التدريب ، حيث تتنوع الأساليب التدريبية المستخدمة في عملية تنفيذ البرامج التدريبية تنوعاً كبيراً في العصر الحديث ، ويتم استخدام أساليب التدريب تبعاً لفئات القيادات وهيئاتهم الوظيفية والمهنية.

المرحلة الرابعة : تنفيذ البرنامج التدريبي :

تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يركز على اختيار طرق التدريب وعلى تطوير كافة الأسس التدريبية واستخدامها في تنمية معرفة ومهارات الموارد البشرية ، ويعتبر التعلم أحد أبرز الطرق الداعمة لإيصال أهداف التدريب إلى المستفيدين منه ، كونه يستخدم كوسيلة فعالة في نقل وتفسير المعرفة إلى المتدربين . فالتنفيذ الطبيعي إذاً يأتي عن طريق التعلم ، وما على المدرب سوى فهم وإدراك المبادئ التعليمية التي تمكن الأفراد من اكتساب المعرفة وتطبيقها بسهولة ، فالتعلم أشبه بالسلوك في تعقيداته وعدم ثباته. وتعتبر عن مرحلة إدارة البرنامج التدريبي ، في إطارها العام والإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية ، وأهم الجوانب التنفيذية التي يتطلب الأمر ضرورة الإعداد لها هي : توقيت البرنامج ، وتنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية ، وتجهيز المطبوعات ، والاتصال بالمتدربين ، والاتصال بالمدرسين ، وتعتبر هذه المرحلة مهمة وخطيرة في نفس الوقت ، فهي المسؤولة عن نجاح أو فشل العملية التدريبية .

المرحلة الخامسة : تقييم البرنامج التدريبي :

تعتبر هذه المرحلة والهادفة إلى تحديد مدى مطابقة النشاطات التدريبية للأهداف المحددة سلفاً لتلك النشاطات ، والتقييم للبرنامج التدريبي هو بحد ذاته عملية ثنائية النتيجة أي بمعنى أن يعطي البرنامج القيمة المتوقعة منه أو لا يعطي . فالمطلوب قياس نتائج التدريب بأساليب سلوكية

وعملیه معاً ، أي بمعنى أوضح يتم تقييم البرنامج التدريبي من خلال تسجيل نتائج التدريب بانتظام، سواء عن طريق متابعة سلوكيات وتصرفات المتدربين بعد عودتهم من التدريب وممارساتهم الفورية لوظائفهم ، وكذلك عن طريق اكتشاف مدى التطابق بين تلك السلوكيات والتصرفات للمتدربين مع أهداف المؤسسة المرسومة لهم . وتوجد عدة عناصر في تنفيذ التدريب وتتفاوت في درجة تأثيرها على فاعلية النشاط التدريبي، ويشمل التقييم تحديد أهداف التدريب وتقدير الاحتياجات التدريبية للنظام الإداري ، ومحتوى البرنامج التدريبي ، والمتدربون والمدرّبون . كما يمكن اعتبار تقييم البرنامج التدريبي برنامج هام ومستمر ، وهو آخر مرحلة من مراحل التدريب ، وذلك ضماناً لتحقيق الفاعلية المستهدفة من التدريب وفهم نشاط رئيسي وهام ولا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب وهو كذلك مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة ضماناً لتحقيق الفاعلية المستهدفة من التدريب .

ح- أنواع التدريب

تتعدد أنواع التدريب حسب تصنيفات وأبعاد مختلفة كما ذكرها كل من حسن (٢٠٠٩) وساعاتي (١٩٩٨) وغربي وقيرة وسلطنية (٢٠٠٧) وعساف (٢٠٠٩) والطعاني (٢٠٠٧) وحسين (١٩٩٦) وسوف نتطرق إلى أنواع التدريب حسب التصنيفات الآتية :

أولاً : التدريب وفقاً لدورة حياة الموظف وينقسم إلى ثلاثة أقسام ، هي :

١) التدريب التوجيهي أو الأساسي : ويهدف إلى تعريف الموظف الجديد بقواعد العمل وأهداف المنظمة ، والدور الذي يتوقع منه أن يقوم به ، وذلك بغرض توجيهه وتهيئته للتكيف مع وظيفته الجديدة . حيث يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات قادمة. ويعد هذا القسم من التدريب هي المرحلة الأولى لعملية إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء أي عمل أو ممارسة أي مهنة ، ويرتبط هذا التدريب الأساسي بتنمية المحددات الأساسية اللازمة لأداء هذا العمل أو هذه المهنة .

٢) التدريب أثناء العمل : ويهدف إلى تعريف الموظف بطبيعة العمل الذي يؤديه ، وكيفية أداء هذا العمل ، وذلك بهدف تحقيق مستوى أداء مرتفع في أقصر وقت . ويشمل هذا التدريب على كل أشكال التدريب الذي يخضع لها الأفراد بعد تثبيتهم في الخدمة ، وحتى انتهاء خدماتهم لأي سبب من الأسباب ، ويهدف هذا التدريب إلى تنمية العاملين وتطويرهم بما يتفق مع المتغيرات التي تحدث في طبيعة الوظائف أو أساليبها أو أدواتها، وبما يتفق مع خطة المسار الوظيفي لهم ، ويأخذ هذا التدريب عدة أشكال وهي : التدريب لرفع المستوى ، والتدريب التنشيطي ، والتدريب التخلي

(التبادلي) ، وإعادة التدريب . كما أن زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله ، ومواجهه المشكلات والتغلب عليها ، (المهارات) وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية ، والعلمية المستحدثة في ميدان عمله ، أو تطويرها بصورة مستمرة . (الاتجاهات) تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته ، والآثار الاجتماعية المتصلة به ، والمترتبة عليه . كما أن التدريب أثناء الخدمة هو التدريب الذي يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة ، بهدف تزويدهم بالمعلومات ، والخبرات المستجدة في مجال عملهم ، وصولاً إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم ، ويعد التدريب في أثناء الخدمة أمراً ضرورياً لجميع الفئات في المنظمة لأسباب عديدة منها تجدد وظائف العمل واجراءاته باستمرار ، واستخدام تقنيات حديثة متطورة . والتدريب يبنى على فكرة قديمة – فكرة التلمذة المهنية – التي تعني أن يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل ، من رئيسه الذي يتولاه بالرعاية خلال الفترة الأولى ، فيبين له الصواب من الخطأ والحقوق والواجبات ، وأفضل أسلوب لأداء العمل ، وآداب السلوك الوظيفي .

٣) التدريب التكنولوجي : يتضمن هذا التدريب على المعلومات والمفاهيم والأفكار الجديدة التي يحتاج إليها الموظف في التخصص الذي يمارسه ، وذلك لمواجهه التقنيات الالكترونية الحديثة.

ثانيا : التدريب وفقاً للأهداف أو الوظائف :

١) التدريب المهني : حيث يتم تدريب العاملين على الآلات والأدوات التي يستخدمونها أثناء قيامهم بأداء أعمالهم المهنية . ويهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية ، ومن أمثلتها أعمال الكهرباء والنجارة والميكانيكا والصيانة والتشغيل واللحام والسمكرة . وهي أيضا مجموعة من الأنشطة والجهود التي تهدف إلى إكساب فئة العمال المهرة والنصف مهرة المعارف والاتجاهات اللازمة لأداء أعمالهم سواء بهدف إعدادهم أو رفع مستواهم .

٢) التدريب الإداري : يهدف إلى تزويد المتدرب بكل ما هو جديد في الفكر الإداري . فحينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد ، وعلى الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة ، يستلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك ، ويتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا أو الوسطى أو العليا ، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط ، وتنظيم ، ورقابة ، واتخاذ قرارات ، وتوجيه وقيادة وتحفيز ، وإدارة جماعات العمل ، والتنسيق ، والاتصال .

٣) تدريب القادة أو تدريب الترقية والنقل : ويتضمن البرامج الخاصة بإعداد القادة وتنمية مهاراتهم . وتعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف

الحالية للفرد ، وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف .

٤) التدريب التخصصي : يشمل على البرامج المخصصة لمزاولة عمل متخصص في مجال معين، ويتضمن هذا التدريب معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية وتشمل عادة الأعمال المحاسبية والمشتريات والمبيعات وهندسة الإنتاج وهندسة الصيانة والكمبيوتر .

٥) التدريب التحويلي : يهدف إلى علاج مشاكل الاختيار والتعيين على مستوى المنظمة ، أو تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل . ففي بعض المنظمات ، يتم تهيئة العاملين من كبار السن ، إلى الخروج على المعاش ، وبدلاً من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم ركنه على الرف بالخروج على المعاش ، يتم تدريبيه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع الحياة ، والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة ، والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج على المعاش .

ثالثاً : التدريب وفقاً لمكان التدريب :

١) التدريب داخل المنظمة : قد ترغب المنظمة في عقد برامجها داخل المنظمة ، سواء بمدرسين من داخل أو خارج المنظمة ، وبالتالي يكون على المنظمة تصميم البرامج ، أو دعوة مدرسين للمساهمة في تصميم البرامج ، ثم الإشراف على تنفيذها . ويتميز التدريب الداخلي بميزة أساسية وهي أن التدريب يتم وفق تخطيط الإدارة ، وتحت رقابتها ، ومن هنا تصبح العملية التدريبية جزءاً لا يتجزأ من الخطة العامة للمنظمة ، كما يمكن أن تقوم المنظمة بتوظيف الامكانيات البشرية والمادية المتوفرة لديها لتحقيق أهداف التدريب ، ولا يترتب على التدريب نفقات إضافية مثل نفقات استئجار القاعات ، ومكافآت المدرسين ، لكن لا يخلو التدريب الداخلي من بعض السلبيات منها انصراره في محيط عمل المنظمة ، وفي حدود تجارب العاملين ، وخبراتهم ، ومن ثم لا يوجد احتمال للتواصل إلى أفكار جديدة ومتنوعة .

٢) التدريب خارج المنظمة : تفضل بعض المنظمات أن تنقل كلاً أو جزءاً من نشاطها التدريبي خارج المنظمة ذاتها ، وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة . وقد يحتاج التدريب على بعض الأعمال الخروج بالمتدرب عن الموقع الطبيعي للعمل أو موقع التدريب لاكتساب المهارات التي يتطلبها العمل . والتدريب الخارجي يتميز بكونه يتيح آفاق أرحب لتبادل الخبرات ، واكتساب المهارات حيث يلتقي الأفراد بوجهات نظر متعددة ينتمون إلى مدارس وخلفيات مختلفة ، وتصبح عملية التدريب ، بذلك مكاناً تتركز فيه خبرات العشرات من المتدربين ، فضلاً عن أن مراكز ومؤسسات التدريب الخارجية تكون في معظم

الأحيان مجهزة بإمكانات ، ووسائل، وتجهيزات قد لا تتوفر داخل المنظمة الواحدة المعنية ، ولكن لا يخلو التدريب الخارجي من بعض السلبيات ، ومنها انعدام أو ضعف رقابة المنظمة على التدريب ، ومن ثم يصعب تقييم نتائج التدريب بصورة موضوعية ، وتحمل المنظمة نفقات إضافية في التدريب الخارجي ، أكثر من تلك التي تتحملها في التدريب الداخلي ، ومن السلبيات الأخرى تركيزه على المبادئ العامة ، والنظريات من غير الاهتمام بحاجات المنظمة الحقيقية كما أن اختلاف مستويات المتدربين ، وخلفياتهم قد تعيق الانسجام المطلوب بينهم ، ومن ثم يصعب تحقيق الأهداف المرجوة من تبادل الخبرات ، والاستفادة من تجارب الآخرين .

٣) التدريب النظامي : وهو التدريب الذي يتم في منشأة مخصصة (مركز) للتدريب ، ويعمل بها مدربون مؤهلون لهذا الغرض ويتضمن التدريب النظامي التدريب الأساسي الذي يعطى في ورشة مزودة بوسائل التدريب ، والتدريب عن طريق المحاكاة وغيرها من أنواع التدريب اللازمة.

ومن خلال التصنيفات التي ذكرها بعض الباحثين لأنواع التدريب يمكننا ان نقول أن هذه التصنيفات تختلف باختلاف أغراض التدريب الذي تريد المنظمة تطبيقه على العاملين لديها من حيث حسب دورة حياة الموظف بالمنظمة أو حسب الوظيفة التي يشغلها الموظف ، واننا نتفق مع الباحثين في تقسيمهم لأنواع التدريب حسب الغرض أو الأهداف التي تراها المنظمة وتسعى الى تحقيقها .

خ- أساليب التدريب :

توجد الكثير من الأساليب التدريبية التي يمكن استخدامها في تدريب المتدربين كما ذكرها بعض الباحثين وهم ساعاتي (١٩٩٨) وشافي (٢٠١٠) والعزاوي وجواد (٢٠١٠) والخاطر (٢٠١٠) وراي (٢٠٠٧) ، ويعتمد كل أسلوب على نوعية المتدربين والمعارف أو المهارات أو الاتجاهات المطلوب إكسابها للفئة المستهدفة من التدريب ومن ضمن هذه الأساليب الآتي :

١) المشاغل أو الورش : يقوم المدرب بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفضيلية ، ثم يسأل المتدرب ويشجعه على القيام بالأداء . كما يتم إعداد دليل عمل مكتوب يتضمن التعليمات والإرشادات ، ويتطلب توفير مدرب يشرح تلك التعليمات والإرشادات ، ويشرف على التدريب ويتابعه ويصححه ويقدمه ويعطي التوجيهات اللازمة .

٢) تمثيل الأدوار : يقوم المدرب بعرض المشكلة والخلفية العلمية لها ومبادئها ، ثم يعطي المدرب لمجموعة المتدربين مثلاً عملياً على أن يقوموا هم بتنفيذه . ويتم نقل المعارف والخبرات والمهارات في واقع العمل من الشخص المرافق الذي يشرف على عملية التدريب ، ويوفر المدرب الرئيسي المباشر المرافق الذي ينقل مكتسبات التدريب مباشرة إلى المتدرب ،

ويتميز التدريب في موقع العمل بتصحيح الأخطاء التي تحدث مباشرة من المرافق ، وهنا نجد صعوبة التدريب في حال ما إذا كان عدد المتدربين كبيراً وحصول ارتباط في مناخ العملية التدريبية . وتعتبر عملية محاكاة الأدوار محاكاة للأدوار الفعلية لشخصيات عاملة (حقيقية) من خلال التمثيل وإظهار الدور واتجاهاته وسلوكياته سواء أكانت المشكلة تتعلق بجوانب إدارية أو مالية أو علاقات اجتماعية ، ثم يطلب من المتدربين معالجة الموقف وشرحه ومناقشته والخروج بنتائج حقيقية عملية منه وتقويمها ، لاستخلاص مؤشرات حقيقية عن الدور الممثل لخدمة المنظمة وتوافر شروط الموضوعية ، وصدق المعالجة وتجسيد الواقع على حقيقته .

٣) المهمة : في محاولة أخرى لإبراز الواقع ، وللحكم بصورة واقعية على المتدرب يتم إعطاؤه دروساً بها مجموعة من الخطابات والمذكرات الداخلية التي تشابه تلك التي ترد في البريد اليومي ، وعلى الدارس أن يحدد أنسب تصرف يراه في كل بند من بنود البريد الوارد . أي يتم تكليف أحد القادة في المنظمة بمهمة عمل فردية من خلال دورة تدريبية لإنجاز عمل خلال فترة محددة ، أو لإعداد تقرير ما عن مشروع يتم تنفيذه ، ولنجاح هذه العملية التدريبية، يتطلب أن يترك هوية العمل والمعالجة والمتابعة للقائد المتدرب خلال إنجاز المهمة التدريبية ، ثم تقييم النتائج لاحقاً ، ويتميز هذا التدريب بأن القائد يتلقى وجهات نظر خارجية متعددة تغني التدريب وتقيد المتدربين .

٤) المناقشة الجماعية : عندما يريد المدرب أن يثير روح المشاركة والتعاون بين الدارسين ويمكن أن يسعى إلى تكوين مجموعات لمناقشة مشاكل معينة ، وهذا الأسلوب يساعد أفراد الجماعة الواحدة على تبادل وجهات النظر في تحديد المشكلة ، وتكوين مجمع أو حصيلة من الأفكار والاقتراحات والحلول ، كما أن مشاركة رجال الإدارة الوسطى مع العليا في وضع خطط العمل وإدارة المنظمة على مستوى اتخاذ القرارات ، أو لتيسير العمل أو لتقويمه أو لمراجعته ، وتوفير المشاركة الفعلية في الممارسة العملية والإدارية وفق أسس التعاون والتشاور ، وتنمية حس المسؤولية وروح القيادة في المنظمة ، وإيجاد فرص الترقى والحركة الوظيفية (المهنية) ، ويصعب تطبيقه لوجود بنى هيكلية وأنظمة وقوانين لا تسمح بأعمال المشاركة في العمل والممارسة والإدارة . تعتبر المناقشة الجماعية وسيلة قادرة على تنمية التفكير الفردي الانساني عن طريق اجتماع بعض الأفراد المتدربين التخصصيين لتبادل الرأي حول مشكلة فردية أو جماعية اجتماعية واقتراح الحلول البديلة واكتساب خبرة قيادة المؤتمرات ، ومن أهم مزايا هذا الأسلوب هو تنمية مهارات المتدربين في نجاح العلاقات الانسانية و إتاحة الفرصة للتعبير عن الأفكار وطرحها للمناقشة وتشجيع التفكير الذاتي .

٥) المحاضرات : تكون عن طريق استماع المتدربين إلى المحاضرين الذين يحددون المادة العلمية ويعرضونها ويشرحونها ويلقون عليها أمام المتدربين ، وهي تستخدم عندما يكون عدد المتدربين كبيراً ، ويراد توصيل المعلومات لهم بشكل مباشر ، ولتوفير مستلزمات نقل مكتسبات التدريب إلى المتدربين ، وإيجاد مناخ تدريبي مناسب ، والمشاركة الفعالة من قبل المتدربين . وهي أسلوب أكاديمي قديم لنقل المعلومات بطريقة رسمية ، لمجموعات كبيرة بالمعلومات والمفاهيم والبيانات عن طريق شخص علمي (محاضر) له صفات تؤهله في عرض مفاهيمه ومعلوماته ، وبالرغم من أن هذا الأسلوب التدريبي للأفراد أكثر اقتصاداً في الوقت والنفقات وأكثر رقابة ووضوحاً إلا أنه يفتقر إلى عدم اعتباره وسيلة هدفها صقل المهارات وتغيير السلوك وإنما نقل المعلومات إلى المتدربين بصورة معقولة ، وخلوه على الاغلب من المشاركة الجماعية إذا لم يكن للمدرب دور في خلق هذه المشاركة ، أي أنها عملية اتصال من جانب واحد ، وعدم أخذه بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتدربين، وهكذا فإن الأسلوب لا يكلف المتدرب سوى الاستماع إلى المحاضرة . كما أنه هو أسلوب تدريبي يستخدم الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم ، من قبل المدرب إلى المتدربين ، ويلاحظ على هذا الأسلوب أن المسيطر في الموقف التدريبي هو المدرب فهو يقوم بإرسال المعلومات وشرحها وتوضيحها باستخدام الرموز اللفظية ، وتقتصر مشاركة المتدربين بصفة عامة على الاستماع والاصغاء المركزين .

٦) الندوات : يعتمد على اجتماع عدد من القادة والباحثين ومجموع من المتدربين المشاركين لدراسة أو مناقشة موضوع معين يخلص إلى توصيات ونتائج مفيدة ، لأنه يتم تبادل الآراء والمناقشة والحوار والتفاعل فيما بين المشاركين للتعرف إلى معارف وخبرات ومهارات الآخرين . حيث أن الندوات تشمل هذا الأسلوب اجتماع منظم لمجموعة من الأفراد المتدربين لهم هدف محدد للدراسة وتبادل الخبرات والبيانات والمعلومات والحقائق والآراء . وهو أسلوب متفق عليه في إدارة الحوار أو المناقشة في مشكلة محددة والتوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، كما تستخدم الندوات القيادية لعرض النظريات والمفاهيم الحديثة للعلوم الإدارية بهدف تنمية قدرات الأعضاء إدارياً وتمكينهم من التعبير عن آرائهم عملياً لما يعترضهم من عقبات ومشاكل في ضوء تلك النظريات والمفاهيم ، وفي الحاليتين تعتبر الندوة مصدراً أساسياً للمعلومات العلمية والعملية التي تزيد من عمق وشمول الدراسات وتسمح بدرجة أعلى من المشاركة والفاعلية من جانب المتدربين في العملية التدريبية ، ويرمي هذا

الأسلوب إلى تزويد المتدرب بمفاهيم ومعاني متطورة وإحداث تغييرات في وجهات نظره واتجاهاته الفكرية ، ولكنه يفتقر إلى إكساب المتدرب بالمهارات أو تغيير أنماط سلوكه.

(٧) المؤتمرات : إن الهدف المقبول من المؤتمرات التي يحضرها مجموعة من الأشخاص الذين لهم مهن أو إهتمامات متشابهة أو متماثلة أن يتعلموا أموراً أكثر مما كانوا يعرفونها قبل مجيئهم إلى المؤتمر ، ومن الممكن أن تكون هذه المؤتمرات عبارة عن سلسلة من المحاضرات أو قد تكون بعض المناقشات الجماعية الصغيرة أو ورش .

(٨) التعليم المبرمج : هو أسلوب يتم عن طريق الكمبيوتر ، ويعمل القائد (المدرّب) فيه من تلقاء نفسه ليتعلم المادة العلمية من برنامج معين ، ويسير حسب خطوات محددة ومتدرجة في الصعوبة ، فإذا كانت إجابته صحيحة انتقل إلى الخطوة التي تليها ، ويتعرف على صحة إجابته من خلال بنود البرنامج ، وهكذا حتى يصل إلى الهدف المحدد للبرنامج ، وكما يشتمل على تمارين لأفراد المنظمة لديه .

(٩) دراسة الحالة : يسير هذا الأسلوب على مبدأ عرض (تقديم) مشكلة من المشاكل الحقيقية أو فكرة معينة للمتدربين وطلب دراستها وتحليلها للوصول إلى طرح حلول علاجية لها ونتائج تستخلص لصالح المنظمة . وتعتبر وسيلة من وسائل المواقف الإدارية التي تعكس العملية الإدارية في صورة ديناميكية متكاملة حيث يقوم كل متدرب على انفراد بدراسة الحالة بعد توزيعها من قبل قائد الحالة إذا كانت قصيرة أما إذا كانت طويلة فإن القائد يقسم المتدربين إلى مجاميع وكل مجموعة تتكون من (٥ - ٨) أفراد يلتقون لمدة ساعة أو ساعتين قبل بدأ الحالة وتحليلها واستخراج المؤشرات والدلالات وصولاً إلى تقدير أو حكم بخصوص تلك الحالة .

(١٠) اللجان : يتطلب عمل المتدرب الاشتراك في لجان عديدة داخل منظّمته أو خارجها وبالتالي الحصول على خبرة في إدارة هذه اللجان وهذا الأسلوب يحقق ذلك عن طريق تكوين لجنة من المتدربين تتراوح عدد أفرادها من (١٠ - ١٦) متدرب مع (٢ - ٤) مشرفاً للمناقشة في إطار موضوع محدد تتناوله مناقشات تمهيدية تعقدها اللجنة تحت رئاسة المشرفين بالتناوب إلى أن يحصل الجميع على قناعة تامة ومن ثم إعداد تقرير نهائي يقدم للمناقشة ويقدم من قبل لجان أخرى ولجنة إشراف خاصة من قبل بعض الخبراء المختصين ويتميز هذا الأسلوب بكونه أسلوباً تعاونياً ينمي التفكير والقدرة على التعبير واتخاذ القرار لأنه قائم على دراسة الوثائق والحقائق و الوصول إلى الحلول البديلة واختيار الحل الأفضل .

(١١) الحلقة الدراسية : نشأ هذا الأسلوب التجريبي الأمثل في مدرسة الأعمال الإدارية بجامعة هارفرد - بوستن عام ١٩١٠ وهو أسلوب تعلم وليس تدريسياً وخاصة للقيادات الإدارية لأنه

يساعدهم على التحليل والتفكير الانتقادي ، ويتضمن تحديد المشكلة وتعريفها وإيجاد الحلول لها وإمكانية اتخاذ القرار فيها ، ويساعد في تكوين أحكام موضوعية بشأن اختيار البدائل لكل موقف يواجهونه ، ومبني على تفهم وجهات نظر الآخرين ، ويربط النظرية والسياسات والإجراءات بالواقع العملي ، كما يمكن القائد من تطبيق أساليب وإجراءات تناسب الوضع أو المشكلة التي يتعامل معها ، حيث يطبق هذا الأسلوب من خلال اجتماع عدد من المتدربين القياديين الذين لا تجمعهم رابطة جماعية وحتى شعور بالانتماء إلى وحدة العمل في مشكلة أو موضوع معين ، وتعد الحلقات الدراسية مؤتمرات ، ولكن على نطاق أصغر وتحقق درجة أكبر من المشاركة بين المشاركين وتركز على موضوع واحد ، وتتكون الحلقة الدراسية من مجموعة من المحاضرات يقدمها خبراء متخصصون تتبعها أنشطة مشتركة أو مجموعات صغيرة وجلسات مكتملة يتم فيها رفع تقرير بنتائج المناقشات المشتركة .

المجال الثاني : الاحتياجات التدريبية

يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم الخطوات التي يجب أن تقوم بها أية منظمة ، تسعى إلى تحقيق أهداف تدريب العاملين لديها ، من أجل رفع مستواهم في المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوب إكسابها لهم ، بهدف زيادة انتاجية المنظمة وتقليل الفاقد من الوقت والمال . ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية بمثابة قاطرة التدريب التي توجه كل مسارات التدريب بفعاليته المختلفة ، حيث أن القيادة الفعالة لهذه القاطرة وحسن تشغيلها وتوجيهها تؤمن تحقيق فعاليات وأنشطة التدريب لأهدافها (توفيق ، ٢٠٠٦) . ومن المسلمات الأكثر قبولا في الأوساط التدريبية أن التدريب يجب أن يصمم لمواجهة الاحتياجات التدريبية ، وأن هذه الاحتياجات تمثل المدخلات الأساسية للنظام التدريبي . كما أن تحديد هذه الاحتياجات وحصرها تمثل محور الارتكاز لبناء الخطط ، والبرامج التدريبية لتلبية هذه الاحتياجات ، ولكي يكتسب التدريب الفاعلية المنشودة يتحتم أن يسبق بنشاط علمي هادف ، يعتمد الدراسة العلمية ، والعملية من أجل الكشف الدقيق عن الاحتياجات التدريبية بغرض تصميم البرامج ، والدورات التدريبية اللاحقة (الطعاني ، ٢٠٠٧) .

أ- مفهوم الاحتياجات التدريبية

يذكر مصطفى (٢٠٠٤) أن الاحتياجات التدريبية تتمثل في الفرق بين مستوى الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب لدى عدد أو إعداد العاملين في موقع أو مستوى تنظيمي أو أكثر بحيث يؤدي سد هذه الاحتياجات لتحسين الأداء أو معالجة مشكلات قائمة .

كما يبين توفيق (٢٠٠٦) أن تحديد الاحتياجات هي عملية لتحديد أسباب فجوات الأداء بدقة أو طريقة للتعرف على احتياجات أداء جديدة أو مستقبلية .

ويذكر كل من عبد الباقي ومسلم وحسن (٢٠٠٧) الاحتياجات التدريبية بأنها الفجوة بين المستوى الحالي للأداء والمستوى المستهدف أو المرغوب الوصول إليه ، مع الأخذ في الاعتبار أن فجوة الأداء تحدد فجوة التدريب في الحالة التي يمكن أن تؤدي فيها تحسين القدرات والمهارات والمعارف إلى تحسين الأداء ومن ثم سد فجوة الأداء .

ويحدد معمار (٢٠١٠) أن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية . ويحدث الاحتياج التدريبي عندما تكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد أو المؤسسة ، والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية .

ومن خلال التعاريف التي تم ذكرها يمكن أن نستخلص بأن الاحتياجات التدريبية ركزت على هدف المنظمة أو الفرد ، في سد النقص في مستوى أداء الفرد ، في المعارف والمهارات والاتجاهات السلوكية ، لما هو مطلوب في الوظيفة التي يشغلها حالياً أو مستقبلاً ، من خلال الحاجة بدورات تدريبية من أجل سد هذا النقص ، أو رفع مستوى تدريبه وتأهيله إلى تقلد مناصب أعلى ، أو اكتساب مهارات إضافية مطلوبة في عمله .

ب- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

ذكر الطعاني (٢٠٠٧) إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية مستمرة ، ودائمة تؤثر تأثيراً مباشراً في كفاءة تخطيط البرامج التدريبية ، وتصميمها ، وتقويمها ، وتحديد الاحتياجات عملية مستمرة ودائمة لأن الاحتياجات ، والمشكلات تتغير ، وتتنوع بتغير المواقف وتنوعها ، وكذلك بالظروف المحيطة بالمنظمة ، ومما لا شك فيه أن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية هامة ومفيدة تضمن الجدوى المنشودة للبرامج التدريبية ويعزى ذلك إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعد الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية، وتؤدي إلى الأداء المناسب ، وتبين الفئة المستهدفة ، كما تساعد المسؤولين عن البرامج وتنفيذها على التخطيط الجيد، وتقدير الاحتياجات التدريبية حاضراً ومستقبلاً . كما أن نجاح عملية التدريب تخطيطاً ، وتنفيذاً ، ومتابعة يعتمد على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية ، لأنها المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الأعمال الصحيحة ، وهناك اعتبارات كثيرة تؤكد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية منها إن تخطيط التدريب على أساس واقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية تتيح الفرص

العادلة لتقدم العاملين وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم ، إن الاحتياجات التدريبية تعطي ضوءاً كاشفاً عن مستوى الأفراد المطلوب تدريبهم ، وعددهم ، ومجال التدريب المطلوب ، ولذلك يمكن القول بأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر عملية ديناميكية مستمرة .

وقد حدد أبو غليون (٢٠١٠) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال التأكيد على المبادئ التالية :

- اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه التدريب ، وبالتالي تصبح هذه العملية مدخلاً مناسباً ، ونقطة الانطلاق لموضوعية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية ، بعد أن يتم تحديد تلك الاحتياجات التدريبية .
 - المساعدة في تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق التدريب ، من خلال مقارنة الكفايات والمهارات المختلفة المتاحة في المنظمة ، مع ما سيتم تحديده من الاحتياجات التدريبية .
 - تحديد الاحتياجات الفعلية ، وبالتالي الفئات المستهدفة بالتدريب ونوع التدريب .
 - تعتمد هذه العملية على الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها ، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية ، تستند إلى حقائق عملية من واقع مشكلات العمل والعاملين .
 - تهدف إلى تخفيض النفقات وتقليل من الإهدار ، من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة وكذلك رفع كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب .
 - تساعد هذه العملية في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل ، التي تعاني منها المنظمة أو أحد أنشطتها الرئيسية والتي ليست بالضرورة من المشكلات التي يمكن معالجتها بواسطة التدريب ، حيث من الممكن أن تكون جذور هذه المشكلات أو المعلومات في الجوانب الإدارية والتنظيمية ، وليس في العنصر البشري الذي قد يمتلك الخبرات والمهارات والكفايات التي تؤهله لإنجاز الأعمال بالكفاءة المطلوبة .
 - الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها ، وبخاصة إذا ما كانت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الآنية والمستقبلية .
- ونعتقد من الضروري الإشارة إلى وجهة نظر جاد (٢٠٠٧) والتي تناول فيها تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي تنبع أهميتها من خلال الآتي :

• تعد الأساس الذي يقوم عليه التخطيط الناجح للنشاط التدريبي ، بهدف رفع مستوى الكفاءة وحسن الأداء ، والإرتقاء بمستوى المهارات ، وتوجيه التفكير والإتجاهات مع الإتجاه العام المرغوب فيه.

• تعد الأساس لكل عناصر العملية التدريبية ، وأهمها عملية تحديد الأهداف التدريبية ، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته ، وتقييم البرنامج التدريبي ، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيهها صحيحا .

• يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم ، ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم .

وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أوسبورن (1996) Osborne في أنها تعتبر الأساس الذي يقوم عليه التدريب ، فتصبح بذلك مدخلا ، ونقطة انطلاق لكل عناصر العملية التدريبية ، وأهمها تحديد الأهداف التدريبية وأنواع التدريب ، وتقييم محتوى البرامج التدريبية ونشاطاتها ، وتحديد أساليب التدريب والتنمية المهنية ، بالإضافة لذلك ، فإن تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم بالطرق العلمية في تيسير عملية تقويم التدريب والتنمية المهنية .

ويذهب ميلون و جوزيف (1989) Milon & Joseph أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية ، كما يساعد في التركيز على الأداء المطور للأفراد المطلوب تدريبهم ، ونوع التدريب المطلوب ، كما أن غياب تحديد الاحتياجات التدريبية إضاعة للجهد والوقت والمال .

إن تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر من أهم العمليات في أي منظمة تنشئ التميز والجودة في عملها ، وهي تعتبر الخطوة المهمة في العملية التدريبية ، وتساعد المختصين بعملية التدريب على تحديد نوعية وكيفية تنفيذ البرامج التدريبية ، وذلك من أجل تخفيض النفقات ، من خلال رفع كفاءة الاداء لدى العاملين .

ت- طرائق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية

إن طرائق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية قد درست من قبل عددٍ من الباحثين نورد منهم ساعاتي (١٩٩٨) وبروكس (٢٠٠١) والطعاني (٢٠٠٧) وماهر (٢٠٠٧) ، حيث حددا ثلاثة طرائق لذلك وتشابهت تلك الطرائق بصورة عامة وهي :

أولا : تحليل المنظمة أو التنظيم : يقصد بتحليل المنظمة دراسة الأوضاع التنظيمية ، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى التدريب داخل التنظيم ، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب ، ويتم من خلال توصيف الأعمال والإجراءات والتقسيمات الإدارية ، تشخيص

الأوضاع التنظيمية ، وتحديد مواطن القوة ، أو الضعف في التنظيم ، أو في بعض عناصره الأساسية التي يترتب عليها ارتفاع تكلفة الأداء ، أو انخفاض كفاءته ، تحديد التعديلات والتغييرات الواجب إدخالها على التنظيم القائم ، تمكينا لمزيد من الكفاءة ، والاقتصاد في الأداء ويمكن أن يشمل تحليل التنظيم ، وتحليل أهداف المنظمة ، وتحليل الخريطة التنظيمية ، وتحليل المناخ التنظيمي ، ودراسة التغييرات المتوقعة في المنظمة . كما يهدف هذا التحليل إلى تحديد درجة ملائمة التنظيم القائم للأهداف ، ومتطلبات العمل ، وتقويم فعالية التنظيم ، وتحديد التعديلات اللازمة لزيادة فاعليته . ويعمل على دراسة الإدارات والأقسام ، وما سوف يتم فيها من تعديلات في هياكلها ، وحجمها ، وما إذا كان هناك أنظمة ولوائح وسياسات عمل جديدة ، وهذا يشير إلى احتياج واقعي للتدريب .

ثانيا : تحليل المهمات : ويقصد بها دراسة المهمات التي تقوم بها المؤسسة ، والمهارات المطلوبة لإنجاز هذه المهمات ، وكذلك المواصفات التي يجب توافرها فيمن يقوم بها ، كالمهارات والقدرات ، والمؤهلات ، والخبرات ، وتتطلب الدراسة أيضا إيجاد معايير لقياس الأداء لمعرفة ما إذا كان إنجاز المهمات يتم على الوجه الصحيح ، وينصب تحليل المهمات على الوظيفة ، بصرف النظر عن الشخص الذي يقوم بها ، والهدف من ذلك هو تعريف العاملين لمهامهم ، ومسؤولياتهم ووظائفهم بشكل تفصيلي بما يمكنهم من أداء أعمالهم على نحو سليم ومن ثم تحديد نوع المعلومات والمهارات التي تلزمهم ، وبذلك يساعد تحليل المهمات على الحصول على تصور متكامل وشامل عن جوانب القصور في إنجاز المهمات ، أو الأدوار الوظيفية من خلال المقارنة بين المعايير المحددة للأداء ، وبين الإنجاز الفعلي . ويهدف هذا النوع إلى تحديد المهارات ، والمعلومات والاتجاهات المطلوبة لإتمام العمل ، والمعايير التي تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات. ويتطلب اجراء تحليل المهمة المعارف والمهارات والفهم اللازمة ، ويعتمد تحليل المهام على المعايير المهنية والتي تغني عن وجود مقاييس خاصة لكل منظمة.

ثالثا : تحليل خصائص الفرد (شاغل الوظيفة) : يقصد بتحليل الفرد قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وتحديد المهارات ، والمعارف ، والاتجاهات ، والأفكار التي تلزمه لأداء هذه الوظيفة ولأداء وظائف أخرى متوقعة ويتضمن تحليل خصائص الفرد الحقائق والبيانات التي تتعلق بالمؤهلات العلمية لشاغل الوظيفة ، وخبراته العلمية والعملية والقدرات والمهارات الخاصة والأنشطة التدريبية التي شارك فيها ، والأنشطة التدريبية التي خطط لها ونفذها ، والمتطلبات الفكرية مثل القدرة على التحليل والنباهة الذهنية والتركيز الفكري ، والمتطلبات المتعلقة بالجهد الجسدي والمهارات البدنية ، والمزايا الشخصية مثل النضج والمظهر العام والاندفاع والاستقرار العاطفي وضبط الأعصاب ، ويتضمن تحليل الفرد أيضا دراسة الدوافع ، لان التدريب يمكن أن

يشبع بعض هذه الدوافع أو يمهد الطريق لإشباعها ، أو يرشد الفرد لأحسن السبل لمقابلتها. و خلاصة القول أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية سليمة ودقيقة وواضحة تمثل نقطة البداية ، والعمود الفقري لسلسلة حلقات مترابطة تكون في مجموعها العملية التدريبية وهي حجر الزاوية الذي يركز عليه التدريب الفعال من أجل تحقيق الكفاءة وحسن أداء الأفراد داخل المؤسسة والإرتقاء بمعلوماتهم و مهاراتهم وتحسين اتجاهاتهم .

ث- أساليب وطرائق جمع بيانات تحديد الاحتياجات التدريبية

يوجد العديد من أساليب وطرائق لجمع البيانات التي تساعد على تحديد الاحتياجات التدريبية ، وسوف نستعرض بعض هذه الأساليب والطرق من وجهة نظر الباحثين توفيق (٢٠٠٦) والطعاني (٢٠٠٧) وكولز وبروسو (٢٠٠١) والعريني (١٩٩٤) والعمرى (٢٠٠٦) وهي :

• الملاحظة : من طرق جمع البيانات أثناء عمليات تقدير الاحتياجات . وعند استخدامها بصورة منهجية ، من الممكن أن تؤدي إلى نتائج ذات معنى . ومثل بيانات المقابلات يمكن جمع البيانات المتصلة بالملاحظة على نحو مخطط أو غير مخطط وللملاحظات المخططة عدة مزايا وهي أنها تقلل احتمال التحيز ، وانها تزيد اعتمادية وتماسك الملاحظات ، وانها توفر طريقة دقيقة لتسجيل البيانات .

يقوم مسؤول التدريب بملاحظة سلوك الموظف ، ومحاولة تسجيله عند حدوثه ، كما يقوم بتسجيل مختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب السلوك ومدى التزام الموظف بقواعد العمل وكيفية استخدامه للأجهزة والمعدات ، ومن إيجابيات الملاحظة أن سلوك الملاحظين فيها يكون تلقائياً مما يكسب المعلومات التي يتم الحصول عليها مصداقية أكبر ، وتمكن من الحصول على معلومات عن سلوك من لا يستطيعون التعبير عن أنفسهم ، ومن سلبيات هذه الطريقة اعتمادها على عدد كبير من مسؤولي التدريب لرصد وملاحظة المتدربين وهذا غير متوفر في كثير من الأحيان . ويمكن أن تكون تلك الملاحظات فنية مثلما تكون دراسات الزمن - الحركة أو نوعية وظيفياً أو سلوكياً كملاحظة مجلس إدارة جديد أو فرد في الجهاز الوظيفي في تفاعله أثناء اجتماع ما ، ويمكن استعمال الملاحظة بشكل معياري للتمييز بين السلوكيات الفعالة والسلوكيات غير الفعالة وبين البنى أو الهياكل أو العمليات التنظيمية ، ومن محاسنها أنها تقلل من توقيف حركة العمل أو نشاط المجموعة ، ومساوئها أنها تحتاج إلى مراقب ذي مهارة عالية بكل العملية ومعرفة المحتوى .

• المقابلة : تعتبر المقابلات واحدة من أسهل أدوات جمع المعلومات عن المشكلات التنظيمية أو المتصلة بالأداء . فمن الممكن أن تساعد مناقشة قصيرة مع الزملاء في خدمة العملاء في الكشف

عن أسباب عدم التعامل مع المكالمات التلفونية . ويمكن أن تساعد مناقشة أكثر تعمقاً مع الإدارة العليا في توضيح المنظورات حول قضايا التدريب الاستراتيجية . ويمكن عقد المقابلات بطريقتين وجهاً لوجه أو عبر الهاتف .

وتتم المقابلات مع اختصاصي التدريب للحصول على وجهات نظر العاملين تجاه مشكلات العمل ، فضلاً عن تحديد المجالات التي يعتقد العاملون احتياجهم إلى التدريب عليها . وتكشف المقابلة عن النواحي المتعلقة بالمعلومات والمعارف التي تلزم الوظيفة التي يشغلها الفرد ، وعن النواحي المتعلقة بمعدلات الأداء وطرق العمل ، بالإضافة إلى النواحي المتعلقة بالاتجاهات والسلوكيات وعلاقات العمل. والمقابلات عبارة عن مواجهة شخصية بين مسؤول التدريب وبين المتدربين ، وتهدف إلى تعرف احتياجاتهم التدريبية ، وتتطلب المقابلة من القائمين عليها صياغة الأسئلة بشكل محدد لتحقيق الهدف من المقابلة ، والاستماع الكامل للأفراد وعدم مقاطعتهم أو التدخل في الإجابات ، والابتعاد عن الاستنتاج من الإجابات المطروحة ، ومن إيجابيات المقابلة أنها تعطي المتدربين فرصة كافية لإبداء الآراء وتقديم الاقتراحات ، وتعطي الحرية للمتدربين للتعبير عن المشكلات وأسبابها وطرق حلها ، ومن سلبياتها أنها تتطلب وقتاً طويلاً ، ولا يمكن تطبيقها إلا على عدد محدود من المتدربين ، وقد تخرج بعض المتدربين وتضعهم في مأزق .

• اللجان الاستشارية : يتم تشكيل اللجان من كافة المستويات الإدارية والتنظيمية والفنية ، كما يمكن الاستعانة ببعض الخبرات من خارج المنظمة .

كما تشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسؤولين لهم علاقة وثيقة ، وخبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها ، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكي يقرروا المهمات والأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف ، ومن ثم التعرف على الحاجات التدريبية بشكل دقيق ، وتتكون هذه اللجان من أعضاء من داخل المنظمة بشكل أساسي ، وأعضاء من خارجها إذا دعت الحاجة إلى ذلك .

• تحليل المشكلات : من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة ، ويساهم التدريب في حل مثل هذه المشكلات وعلاجها بكفاءة ، وذلك من خلال دراسة المشكلة مع الأفراد المعنيين بها ودراسة آرائهم وكيفية علاجها مع تحديد الإجراءات اللازمة لها ومن حسنات هذه الطريقة أنها تزيد التفاهم والاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين .

• الاستبيانات : وهي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عنها بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية، ولا بد أن تتوفر مجموعة من النقاط عند وضع الاستبانة، أي أن تكون أسئلة الاستبانة واضحة لا لبس فيها ، ولها اجابة واحدة ومحددة ، والإجابة المطلوبة على هيئة إشارات أو علامات كي يسهل حصرها وتبويبها ، وموضوعية بحيث تلي

الغرض منها ، ومعتدلة من حيث الزمن الذي تستغرقه في تعبئتها ، ومن إيجابيات الاستبانة أنها تصل إلى عدد كبير من الأفراد في أقصر وقت ، وقليلة التكاليف ، وسليبتها هي صعوبة إعدادها إذ تحتاج إلى متخصص في البحث ، ولا تعتبر دليلاً كافياً للتعبير الحر عن الإجابات غير المنتظرة . كما تتضمن الاستبيانات وصف المهارات والقدرات الخاصة بمجموعة من العاملين . ويمكن عن طريقها الحصول منهم على احتياجاتهم التدريبية . ويمكن أن تكون الاستبانات على شكل عمليات مسح أو استطلاعات لعينة عشوائية أو طبقية من المستجيبين أو لتعداد كامل للسكان ، من ميزات أنها تصل لعدد كبير من الناس في وقت قصير وغير غالية نسبياً وتتيح فرصة التعبير دون الخوف من الارتباك ، ومن عيوبها أنها لا تستطيع تحليل الأسئلة المقترحة بيسر ودقة كبيرة .

● الاختبارات : تستخدم الاختبارات في مجال التدريب لغايتين أساسيتين الأولى كوسيلة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين ، والثانية لتقويم العملية التدريبية ويستفاد كأداة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء ، مما يساعد على تخطيط العمليات التدريبية مستقبلاً ، ومن مزايا الاختبارات سهولة الحصول على النتائج وتسجيلها والموازنة بينها ، ومن سلبياتها عدم توفر الاختبارات المناسبة المقننة في بعض الأحيان ، والاختبارات تعطي مؤشرات عامة وليست حقائق ولا يمكن اعتبارها نهائية في تقويم أداء الأفراد . ويمكن بناء الاختبارات بناءً عملياً (كالملاحظات) لاختبار كفاءة المجلس أو الجهاز الإداري أو أعضاء اللجنة ، ويمكن استخدامها لجلب الأفكار والحقائق المكتسبة بالتعلم ، ويتم إدارتها بوجود أو عدم وجود مساعد ، ومن ميزات الاختبارات أنها تساعد في تحديد ما إذا كان سبب مشكلة ما ، سبباً جوهرياً أو غير جوهرياً وعندما يكون جوهرياً يعنى نقص في المعرفة أو في المهارة ، ويمكن تقدير تلك النتائج ومقارنتها مع الحالات المشابهة . ومن عيوبها أن نتائج تلك الاختبارات قد بنيت على عدد محدد من أفراد التجربة ومن ثم تكون النتائج غير حاسمة .

● دراسة السجلات والتقارير: وتشمل هذه السجلات على إجراءات وتشريعات العمل ومعدلات الأداء والسلوكيات الخاصة بالانضباط واحترام المواعيد والتعارف مع الغير ، وتعد نظم تقويم الأداء وسيلة لضمان تحقيق الحد الأدنى لمعايير الأداء التي يمكن الاعتماد عليها في تحليل الاحتياجات التدريبية . وتبين الدراسة التقييمية للتقارير والسجلات نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب ، وينبغي أن ينحصر هدف دراسة التقارير والسجلات في الوقوف على الاحتياجات التدريبية فقط ، ومن إيجابياتها أنها تظهر مشكلات الأداء بوضوح ، وتقدم معلومات واضحة لمسؤولي التدريب ، وتقدم اقتراحات لعلاج مواطن الضعف ، ومن سلبياتها تميز بعضها بعدم الموضوعية ، ولا يمكن اعتمادها كوسيلة وحيدة وإنما تستخدم مع وسيلة أخرى .

من الطرق المهمة في جمع بيانات تحديد الاحتياجات التدريبية ، المقابلة حيث انها تساعد على فهم أوسع وأصدق للمشكلات التي تعاني منها المنظمة أو العاملين لديها ، وذلك من خلال مناقشتهم في هذه المشكلات والتحديات التي تواجههم بصورة مستمرة ، وماهي اقتراحاتهم من أجل التغلب عليها .

ج- مشكلات تحديد الاحتياجات التدريبية

تتعدد المشكلات التي تواجه المنظمات في تحديد الاحتياجات التدريبية من حيث نوع المؤسسات التدريبية ونوعية البرامج التدريبية والفئات المستهدفة من التدريب ، وذكر ساعاتي (١٩٩٨) أن هناك خمس مشكلات رئيسية تواجه عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية وهي :

- لا يتم في كثير من المنظمات تحديد الاحتياجات التدريبية بالشكل العلمي .
- لا يعتمد التدريب في وضع برامج على ضوء تحديد هذه الاحتياجات التدريبية .
- هناك قصور واضح في البيانات التي يستند إليها التدريب في بعض المنظمات .
- تحدث أخطاء في تحديد الاحتياجات التدريبية ، بحيث تكشف الإدارة أن ما ظن أنه احتياج تدريبي يخالف ما هو موجود بالواقع .
- يبدو التدريب في كثير من الأحيان ضعيف الأثر ، أو هو على أحسن تقدير إضافة معلومات وليس تنمية مهارات أو سلوك أو تحسين أداء .

كما ذكر أبو غليون (٢٠١٠) أنه على الرغم من أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وفائدتها التي تعود على المنظمة والفرد معا ، إلا أن هناك بعض المعوقات والمشكلات التي تحول دون دقتها ، وبالتالي سيكون لها تأثير سلبي في فعالية وكفاءة وانجاح البرنامج التدريبي نذكر منها :

- عدم توافر البيانات الإحصائية الدقيقة للقوى العاملة وإمكانياتها التدريبية ، وربما يعزى ذلك إلى عجز إدارة التدريب لتوفير بيانات محددة عن الوظائف والكفاءات المطلوب شغلها .
- قلة الدراسات العلمية التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمنظمة ، مما يترك المجال مفتوحاً أمام مؤسسات التدريب بالاستعانة بمؤشرات للحاجات التدريبية ، بالاعتماد على اقتراحات المتدربين .

- غياب الوصف الوظيفي الدقيق الواضح ، المستند إلى الأسلوب العلمي لمختلف الوظائف التي تتضمنها المنظمات الإدارية ، مما يؤدي إلى سهولة تحديد مستوى التأهيل اللازم لتشغيل كل وظيفة ، وبالتالي يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية للمنظمة بشكل موضوعي .

- الاعتماد على التقدير الشخصي للمقررات الوظيفية لكل وحدة إدارية ، وذلك بضعف التقدير الدقيق لإعداد الموظفين المطلوب تدريبهم في المجالات التخصصية المختلفة .
 - عجز مؤسسات التدريب ، أو إدارته عن تحديد المشكلات الإدارية الفعلية التي تعاني منها المنظمات ، وربما يساعد على ذلك قلة الاستشارات و البحوث من ناحية ، وقلة الندوات الإدارية العليا ومؤتمرات القادة الإداريين من ناحية أخرى .
 - قلة الخبرات والكفاءات لدى بعض العاملين في مجال التدريب مما يساعد على استخدام أساليب تقليدية في تحديد الاحتياجات التدريبية ، مما يؤدي إلى نتائج سلبية في التوقعات التدريبية بسبب عدم كفاءة الوسائل التدريبية المستخدمة .
 - عدم تأمين الآراء الفاعلة لإظهار مواطن الضعف ، وجوانب القوة ، في البرامج التدريبية وطرق تنفيذها ، بما يساعد على تطويرها وتعديلها وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين وذلك نتيجة ضعف خبرة المدربين ، يؤدي إلى إعداد البرامج التدريبية ومن ثم طرائق تنفيذها بطريقة لا تسمح باستخدام وتفاعل الأداء الفاعلة والتي من شأنها إظهار مواطن القوة والضعف في تلك البرامج مما تنعكس سلباً على التوقعات التدريبية .
- وتوجد هناك مشكلات أخرى قد تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية منها : عدم توافر الوقت الكافي وعدم وعي إدارة المنظمة بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية وإسناد عملية التدريب لغير المتخصصين وعدم النظر إلى التدريب على أنه نشاط تعاوني وعدم وجود مصادر بيانات في التدريب بحيث تكون كافية لتحقيق المستوى المطلوب من التحليل لهذه الاحتياجات (هلال ، ٢٠٠٩) .
- وذكر الخليفات (٢٠١٠) أن هناك أخطاء يقع فيها مخطو العملية التدريبية عند تحديد الاحتياجات التدريبية منها : عدم القدرة على التمييز بين الاحتياجات التدريبية وبين الرغبات التدريبية ، وتحديد الاحتياجات التدريبية في وحدة تنظيمية ما بمعزل عن الاحتياجات التدريبية للوحدات التنظيمية الأخرى ، الأمر الذي قد يؤدي إلى تكرار وتحمل نفقات ليست ضرورية والاعتقاد الخاطئ بأن مختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة يمكن إيجاد حلول لها من خلال التدريب ، والاعتماد على الحدس والتخمين والتقليد لمنظمات أخرى ، بدلاً من إجراء الدراسة العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية .
- ونستخلص من ذلك أن أهم التحديات التي تواجه تحديد الاحتياجات التدريبية ، عدم وجود تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية للعاملين بالمنظمة ، الذي يستند إلى الأسلوب العلمي لتحديد هذه الاحتياجات لمختلف الوظائف في المنظمة ، وقصور توفير البيانات المطلوبة للتدريب الذي بدوره يؤدي ذلك الى عدم دقة تحديد نوعية التدريب المطلوب بالمنظمة .

المجال الثالث : مهام ووظائف عضو هيئة التدريس بالجامعات والكليات

أ- تعريف عضو هيئة التدريس

عرف الكثيرين من الباحثين عضو هيئة التدريس بأنه هو الشخص الحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في أي حقل من حقول المعرفة والذي يعمل بالجامعة أو إحدى مؤسسات التعليم العالي ، وتكون مسؤولياته أو واجباته هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . ويشير بصفر وعامر ومحمد (٢٠١١) أن مصطلح عضو هيئة التدريس هو أحد الأعضاء القائمين بالتدريس والبحث العلمي من حملة درجة دكتوراه الفلسفة في أي تخصص علمي من ذوي الرتب (أستاذ - أستاذ مشارك - مدرس) .

وعرفت قناديلي (٢٠٠٧) عضو هيئة التدريس هو الذي يقوم بأداء هذه الوظيفة والذي يعمل على نشر المعرفة من خلال عملية التدريس وإنتاج المعرفة عبر ما يقدمه من أبحاث ودراسات كما يحظى بمكانة متميزة ومرموقة من قبل أفراد المجتمع .

ب- صفات أعضاء هيئة التدريس

الصفات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس هي عبارة عن مجموعة من الإمكانيات والقدرات والمهارات لدى عضو هيئة التدريس تجعله قادر على تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية في أحسن صورة لها وتشمل مجموعة من المحددات والتي تتمثل في الآتي (بصفر وآخرون ، ٢٠١١) :

- المعرفة الأكاديمية بمجال التخصص وربطها بالواقع .
- المعرفة المهنية بمعنى صياغة ونقل المعرفة إلى الطلاب من خلال المحتوى واستراتيجيات تدريس متنوعة .
- سمات شخصية وهي مجموعة من الصفات والمميزات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تساعده في التواصل .
- الثقافة العامة ، بمعنى الإلمام بثقافة المجتمع .

ت- إعداد عضو هيئة التدريس

إنَّ الإعداد لعضو هيئة التدريس إعداداً جيداً هو في حد ذاته بناء للتعليم العالي بناء جيداً أو تنمية المجتمع وتلبية لحاجاته وتحقيق لمطالبات التنمية ولا يكون ذلك إلا بالاستفادة من خبرات الآخرين والاطلاع على أحدث الأساليب التي تمكنه من العطاء المثمر ، وتوجد مجموعة من

المقترحات ذكرها بصفر وآخرون (٢٠١١) واجب توافرها في إعداد عضو هيئة التدريس بما يسهم في الأخذ بالتنمية المهنية كواقع له وهي :

(١) أن يتم رسم سياسة للإيفاد في البعثات الخارجية تركز على التخصصات الحديثة والنادرة.

(٢) أن تهتم الجامعات بالتوسع في التخصصات العلمية والمهنية والتطبيقية حيث أن طبيعة العصر تستلزم تلك التخصصات .

(٣) الاستعانة بالمتميزين من خارج الجامعة ، حيث يعمل ذلك على إثراء العملية التعليمية نظرياً وتطبيقياً .

(٤) الإسهام في إعداد الكوادر التقنية والفنية المعاونة لتشغيل وصيانة الأجهزة العلمية .

(٥) أن يتم تحفيز مؤسسات الإنتاج والبنوك على تمويل التعليم الجامعي والإنفاق على البحوث العلمية ، من منطلق أن ذلك يعد استثمار طويل الأجل وفي ذات الوقت يؤدي خدمة لهذه القطاعات ويزيد من ربحيتها .

(٦) الاهتمام بتشجيع التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة وذلك حتى تتاح الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس بالتزود بالمعارف العلمية واكتساب المهارات المهنية .

(٧) اهتمام الجامعات ب إتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات الداخلية والخارجية ، حيث يسهم ذلك في زيادة حصيلته العلمية والتعليمية والبحثية ، وزيادة الاهتمام ب إتاحة الفرصة للتفرغ للبحث العلمي من خلال منح أعضاء هيئة التدريس إجازات خاصة للبحث العلمي .

(٨) اهتمام الجامعات بتبادل الخبرات مع الجامعات الأخرى الاقليمية والعالمية .

ث- وظائف عضو هيئة التدريس

إن المسؤولية الرئيسية لعضو هيئة التدريس نحو المؤسسة التي يعمل بها تهدف إلى تحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي من خلال وظائف الجامعة الثلاث وهي التدريس ، والبحث العلمي وخدمة المجتمع:

• الوظيفة الأولى : التدريس : هو نظام مخطط له من الأعمال يقصد به أن يؤدي إلى تعلم الطلبة، وهذا النظام يشتمل على مجموعة من الأنشطة الهادفة المقصودة من قبل كل من الأستاذ والطلبة ، ويحتوي هذا النظام ثلاث عناصر هي : الأستاذ ، والطالب ، والمادة الدراسية ، وهذه العناصر ذات خاصية ديناميكية ، كما أنه يتضمن نشاطاً لغوياً كوسيلة اتصال أساسية بجانب وسائل الاتصال الصامتة ، ويتضمن هذا النظام أيضاً علاقة شخصية وإيجابية بين الأستاذ وطلابه،

ويهدف هذا النظام إكساب الطلبة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات السلوكية المناسبة (العمرى ، ٢٠٠٦).

يعد التدريس أحد الوظائف الأساسية للجامعة ويمثل أحد أهدافها الرئيسية حيث ارتبط التدريس بالجامعة من نشأتها لنقل المعرفة من جيل إلى آخر والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع وخدمة العقيدة والإعداد لبعض المهن السائدة ، ثم تطور الأداء التدريسي من كونه ممارسات روتينية واجتهادات شخصية حتى أصبح علماً له أصوله ومبادئه وأساليبه الفنية ، وقد حدث ذلك تدريجياً مع تطور الجامعة على امتداد العصور ، وساعد على ذلك الزيادة المطردة للمعرفة الإنسانية واتساع نطاق التخصصات العلمية وظهور تخصصات جديدة لم تكن معروفة من قبل إلى أن أصبح التدريس الجامعي في العصر الحديث علماً يهدف إلى تنمية الشخصية المتكاملة للطلاب وإعدادهم للمهن والتخصصات كافة (بصفر وآخرون ، ٢٠١١) .

• الوظيفة الثانية : البحث العلمي : يعد البحث العلمي أحد الوظائف الثلاث التي يستند عليها التعليم الجامعي في مفهومة المعاصر ، فالجامعة لها دور هام في تنمية المعرفة وإغنائها وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي الذي يعد ركناً رئيسياً من أركان الجامعة، ولا يمكن أن تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي ، أم لم تعطه الاهتمام الذي يستحقه ، ويجب أن تبني الجامعة لدى أساتذتها وطلبتها اتجاهات قوية بالاهتمام بالبحوث العلمية وتقديمها في المؤتمرات ، وأن تحرص على رسالتها في البحث العلمي وتدريب المشتغلين به ، بل ويجب أن تعد ذلك جزءاً لا يتجزأ من أنشطتها العلمية (مرسي، ٢٠٠٢) .

لقد عهد المجتمع للجامعة القيام بمسؤولية البحث العلمي الذي يعد الأداة الرئيسية لإثراء المعرفة وتقديمها والوظيفة البحثية ليست مهمة لأستاذ الجامعة فقط ولكنها مهمة كذلك بدرجة كبيرة بالنسبة للمجتمع لأنها وسيلة المجتمع للتنمية في مختلف المجالات ووسيلته لسد الفجوة الكبيرة التي تفصلها عن البلدان المتقدمة وقد أصبحت الجامعات الحديثة تتميز بما يقوم به علماءها من أنشطة بحثية لا تتوافر لغيرها من المؤسسات التعليمية أو المؤسسات الاجتماعية الأخرى (بصفر وآخرون ، ٢٠١١) .

• الوظيفة الثالثة : خدمة المجتمع : تعد خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة من وظائف الجامعة الرئيسية التي توليها الجامعات اهتماماً كبيراً ، وأن نجاح الجامعة لا يتوقف فقط على قيامها بوظيفتها التدريسية والبحثية وإنما على مدى قيامها بخدمة البيئة الخارجية لها ، والبيئة الخارجية للجامعة تتكون من مجموعتين من المتغيرات الأولى هي المتغيرات البيئية العامة والتي تشمل المتغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والدولية والثانية وهي المتغيرات البيئية الخاصة

والتي تشمل المتغيرات المرتبطة بالمؤسسات الجامعية الأخرى المنافسة في السوق والمنظمات والقطاعات المختلفة المستفيدة من هذه المنظمة ، وأهم ما يميز متغيرات البيئة العامة أنها ذات تأثير مباشر على استراتيجية المؤسسة الجامعية أما الثانية فهي تؤثر على العمليات التشغيلية للمؤسسة (بصفر وآخرون ، ٢٠١١) .

ج- مسؤوليات وواجبات عضو هيئة التدريس

ذكر طعيمة والبندي (٢٠٠٤) أن أهم المهام التعليمية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس هي التخطيط لتدريس المقررات التي تقوم بتعليمها ، ويقوم بتعليم الطلاب باستخدام طرق متعددة منها المحاضرة والمناقشة والحوار وهكذا ، ويجيد اختيار وإستخدام وتقويم إستخدام وسائط التعلم ذات الصلة بموضوع الدراسة ، ويوفر بيئة تعليمية جيدة ، ويضع خطة لتقويم أداء الطلاب ، وأن يضع اختباراً جيداً ، ويتابع تقدم الطلاب ، ويساعد الطلاب على العمل في جماعات ، وغيرها من المهام الإدارية والبحثية .

ح- مجالات التدريب لعضو هيئة التدريس

توجد العديد من مجالات التدريب لعضو هيئة التدريس وكما تتنوع هذه المجالات وفق وظائف الجامعة التي تركز عليها وهي تتناول بشكل عام الجوانب الأساسية التالية (بصفر وآخرون ، ٢٠١١):

- برامج التنمية المهنية في مجال التدريس : وتسعى إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالتالي تهتم بتقديم الطرائق الجديدة في مجال التدريس واستخدام الوسائل الحديثة في التعليم وزيادة معرفة أعضاء هيئة التدريس بخصائص الطالب الجامعي وسلوكياته وطموحاته ، وذلك بمراجعة البرامج والمقررات الدراسية من حيث الأهداف ، والمحتوى وطرائق التدريس ، وأساليب التقويم وغيرها .

- برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي : وتهدف هذه البرامج إلى رفع المستوى العلمي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس من خلال المحافظة على مستوى متميز من الأداء البحثي وبالتالي تهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي ، واستخدام التكنولوجيا خاصة تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي والاهتمام بالبحوث الفردية والبحوث الجماعية ، والابحاث البيئية بين عدة أقسام أو بين عدة كليات سواء داخل الجامعة الواحدة أو بين كليات في جامعات مختلفة .

- برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع : يعتبر الهدف المتعلق بخدمة المجتمع نتاجاً للاهتمام بعمليات التدريس والبحث العلمي ومن هنا تتضمن برامج التنمية المهنية في هذا المجال

اهتماماً متزايداً بكيفية ربط أهداف الجامعة بخدمة المجتمع ، وكيفية التعرف على البنية الاجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة وتقديم الاستشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات .

خ- العوامل التي أدت إلى الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس

ذكرت بصفر وعبدالوارث (٢٠١١) عدد من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بموضوع التدريب لأعضاء هيئة التدريس منها على سبيل المثال :

- كون التدريس الجامعي علماً له أصوله وقواعده ، ومهنة تتوفر فيها السمات الخاصة بالمهنة .
- التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية ، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات وتقنيات التعلم والتعليم ، فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي على نحو جذري في نظم التعليم وأساليبه ما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي ، والتعلم التعاوني ، والتعلم من بعد ، إضافة إلى زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية ، وسرعة التغير العالمي والاستعداد لتحديات القرن الحادي والعشرين.
- ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي لدى المجتمع حيث شهد عقد الثمانيات في القرن العشرين تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات ، ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الانفاق على التعليم ومخرجاته النوعية من القوى العاملة .
- قناعة أساتذة الجامعات بأهمية تحقيق النمو المهني حتى يتمكنوا من أداء أدوارهم بفاعلية وتنوع مهامهم إذ يناط به تحقيق أكبر قدر من هذه الوظائف والتي تتمثل في :

(١) رعاية الطلاب فكرياً وتربوياً .

(٢) المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية والمحاضرات .

(٣) إجراء البحوث الهادفة .

(٤) الإرشاد الأكاديمي للطلاب .

(٥) الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال .

(٦) أداء الواجبات الإدارية المكلف بها .

د- معوقات تدريب عضو هيئة التدريس

يعتبر عضو هيئة التدريس إحدى الركائز الأساسية في العملية التعليمية والتنمية في الجامعات لما يتصف به من صفات وخصائص علمية ومهنية تتطلب مهنة التدريس، وذكر المليجي (٢٠١٠) ان تدريب أعضاء هيئة التدريس يواجه معوقات عديدة منها :

- الاخفاق في متطلبات محتوى برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس .
- قصور البناء التنظيمي للأقسام العلمية .
- تركيز برامج التدريب حول تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس فقط دون الاهتمام بتنمية قدراتهم في نواحي البحث العلمي وخدمة المجتمع .
- قلة الامكانيات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي .
- نقص سبل الاتصال عبر شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) .
- ضعف الالمام بالأساليب التكنولوجية الحديثة .

ويمكن تلخيص أهم المعوقات كما ذكرها بصفر وآخرون (٢٠١١) على النحو الآتي :

- زيادة نصاب أعضاء هيئة التدريس بعدد كبير من الساعات الاسبوعية قد يصل في بعض الأحيان إلى معدلات مرتفعة لا تناسب التدريس في الجامعات ، وبالتالي اقتصار وظيفة الأستاذ الجامعي على التدريس بدلا من البحث العلمي .
- قلة التواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل وقلة توفر مصادر المعلومات المختلفة التي تساعد على قيامه بواجباته التعليمية و البحثية مما يؤثر على تنمية قدراتهم و معارفهم .
- لوائح ونظم النشر والتأليف والترجمة وما بها من مكافأة لا تسمح لعضو هيئة التدريس في القيام بالتأليف والنشر .
- عدم استقرار اللوائح التي تنظم الأوضاع العلمية والبحثية والتفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.
- عدم توافر الحوافز المادية والمعنوية المجزية لأعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس في الدراسات العليا أو الإشراف العلمي مما يدفع الكثير منهم إلى الاكتفاء بالتدريس في المرحلة الجامعية الأولى .

المجال الرابع : واقع التدريب في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان

أ- نشأة وتطور كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان

تشرف وزارة التعليم العالي على كليات العلوم التطبيقية الست في كل من الرستاق وصحار وعبري ونزوى وصور وصلالة ، من خلال المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية وهي إحدى المديریات التي تتبع وزارة التعليم العالي .

وقد أنشئت وزارة التعليم العالي عام ١٩٩٤ طبقاً للمرسوم السلطاني رقم ٩٤/٢ بتاريخ ٥ يناير ١٩٩٤ (وزارة الشؤون القانونية ، ١٩٩٤) ، وقبل ذلك كانت الاختصاصات تحت مظلة وزارة التربية والتعليم ، كما صدر المرسوم السلطاني رقم ١٩٩٥ / ٤٢ بنقل تبعية بعض المؤسسات التعليمية إلى وزارة التعليم العالي واعتماد الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي ، من ثم صدر المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٠ / ٣٦ بتحديد اختصاصات وزارة التعليم العالي ، وبعد ذلك صدر المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٢ / ٦ بتحديد اختصاصات وزارة التعليم العالي واعتماد هيكلها التنظيمي بتاريخ ١٤ يناير ٢٠٠٢ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠٠٢) ، وذكر المرسوم اختصاصات وزارة التعليم العالي وهي :

١. اقتراح السياسة العامة للتعليم العالي والبحث العلمي في الجامعات والكليات والمعاهد العليا ومراكز البحوث العلمية التي تشرف عليها الوزارة ، وسبل توجيهها بما يتفق والأهداف الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والعلمية للدولة .

٢. تنفيذ السياسات المعتمدة للتعليم العالي والبحث العلمي في ضوء متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتطورات العلمية .

٣. إعداد أجيال مؤهلة أكاديمياً في حقول المعرفة بأنواعها المختلفة لتلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية الشاملة .

٤. الإشراف على مؤسسات التعليم العالي التابعة للوزارة أو تلك التي تسند إليها .

٥. اقتراح تنظيم قبول الطلاب بمؤسسات التعليم العالي التي تشرف عليها الوزارة .

٦. تشجيع البحث العلمي وفق متطلبات التنمية في المجتمع ، والإشراف على مراكز البحوث العلمية التابعة للوزارة .

٧. تطبيق قانون البعثات والإعانات الدراسية وإتاحة الفرص أمام المؤهلين لمتابعة دراستهم العليا في التخصصات التي تحتاج إليها البلاد .

٨. تقييم المؤهلات والدرجات العلمية التي تمنحها الجامعات والكليات الاجنبية والخاصة وغيرها من المعاهد العليا والمؤسسات العلمية بعد مرحلة الثانوية العامة أو ما يعادلها ، ومعادلتها والتصديق عليها .

٩. حصر وتسجيل الدرجات العلمية التي يحملها العمانيون بعد المرحلة الجامعية الأولى ، وفقاً للقواعد المنظمة لذلك ، حتي يتسنى استخدام اللقب العلمي لها في التعامل .

١٠. اتخاذ الإجراءات اللازمة للاعتراف بالمؤهلات والدرجات العلمية التي تمنحها مؤسسات التعليم العالي بالسلطنة في الخارج .

١١. متابعة التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ، في حقول التخصص والدرجات العلمية التي تمنح في كل منها ، وذلك في إطار السياسة العامة للتعليم العالي والبحث العلمي .

١٢. إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بالتعليم العالي والبحث العلمي ، واصدار اللوائح والقرارات ذات الصلة بعمل الوزارة .

١٣. الترخيص بإنشاء الجامعات والكليات والمعاهد العليا الخاصة في إطار السياسة العامة للتعليم العالي والبحث العلمي ، وذلك بعد التنسيق مع الجهات المختصة ، ومتابعة التزامها بالقوانين واللوائح والقرارات المنظمة لعملها .

١٤. متابعة تنفيذ قرارات اعتماد البرامج والمتطلبات التعليمية الأخرى بمؤسسات التعليم العالي الخاصة والإشراف على تطبيق المعايير والشروط الواجب توافرها .

١٥. المشاركة في توثيق العلاقة العلمية والثقافية الخارجية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي.

١٦. تمثيل السلطنة في المؤتمرات والندوات واللقاءات المحلية والاقليمية والدولية ذات الصلة بالتعليم العالي والبحث العلمي .

١٧. العمل على تأهيل وتدريب الموظفين العاملين في الوزارة وتطوير ادائهم باستخدام التقنيات الحديثة.

وبعد صدور المرسوم السلطاني بنقل تبعية بعض المؤسسات التعليمية إلى وزارة التعليم العالي ومن ضمنها كليات التربية التي كانت تمنح درجة البكالوريوس في التربية ، استمرت كليات التربية بتخريج الطلاب للعمل كمعلمين ، حتى صدر المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ بتنظيم كليات العلوم التطبيقية الصادر بتاريخ ٣ يوليو ٢٠٠٧ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠٠٧) ، والذي تضمن اعتماد تحويل كليات التربية في كل من نزوى وصحار وصور وعبري وصلالة إلى كليات للعلوم التطبيقية اعتباراً من العام الأكاديمي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ ، ولمجلس الامناء تحويل كلية التربية بالمرستاق إلى كلية للعلوم التطبيقية أو إنشاء كليات جديدة أخرى ، كما حدد المرسوم بعض

الامور التنظيمية للكليات منها لوزير التعليم العالي اصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ المرسوم دون التقيد بأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية ، ويكون للكليات مجلس أمناء ومجلس أكاديمي ، ولكل كلية عميد ومساعد للعميد .

وصدرت اللائحة التنفيذية للمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ بتنظيم كليات العلوم التطبيقية بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٠/١٣ بتاريخ ١٤ فبراير ٢٠١٠ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠١٠) المنظمة لعمل كليات العلوم التطبيقية ، والتي تضمنت التعريفات ، ماهية الكليات وأهدافها ، والإشراف على شؤون الكليات وإدارتها ، وشؤون الطلاب ، وشؤون الموظفين ، والتحقق والمساءلة الإدارية ، وانتهاء الخدمة ، وغيرها من الملاحق .

كما صدر القرار الوزاري رقم ٢٠١٠/١٤ (وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٠) بإعادة هيكلة المديرية المشرفة على الكليات ليصبح مسماها المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية بتاريخ ١٤ فبراير ٢٠١٠ والذي حدد اختصاصات المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية بالاتي :

١. الإشراف المباشر على كليات العلوم التطبيقية .

٢. إيجاد وتطوير وتنسيق برامج بحث علمي بالكليات والعمل على نشر نتائج البحث العلمي .
٣. اقتراح السياسات وإعداد الخطط بالنسبة للبرامج الأكاديمية والقبول ونظم التقويم وتنمية الكوادر والتخطيط الأكاديمي لكليات العلوم التطبيقية .
٤. إجراء البحوث والدراسات في المجالات ذات العلاقة بطبيعة البرامج المطروحة بالكليات .
٥. تبادل الخبرات والمعلومات مع الهيئات والمؤسسات التربوية والثقافية المحلية والدولية والتعاون معها .

٦. تفعيل دور كليات العلوم التطبيقية في خدمة البيئة والمجتمع المحلي بالتنسيق مع الجهات المعنية.

٧. توفير برامج أكاديمية ومناهج متطورة وتقنيات حديثة وأدوات تخصصية متميزة تتفق مع التوجهات العالمية لخدمة الاقتصاد العماني .

٨. وضع استراتيجيات وتطوير استخدام أنظمة تقنية المعلومات والتعليم الإلكتروني بكليات العلوم التطبيقية .

وتشرف المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية على كليات العلوم التطبيقية التابعة لوزارة التعليم العالي التي صدر بتنظيمها المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠٠٧) ويبلغ عددها ست كليات للعلوم التطبيقية تتوزع في ولايات صحار وعبري ونزوى وصور وصلالة بالإضافة إلى الرستاق ، ومدة الدراسة الجامعية بكليات العلوم التطبيقية خمس سنوات : سنة لدراسة البرنامج التأسيسي في اللغة الانجليزية ، وأربع سنوات للحصول على درجة

البكالوريوس في إحدى البرامج المطروحة بهذه الكليات في العام الأكاديمي الحالي (٢٠١٢/٢٠١٣) (وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٢) وهي :

• كلية الرستاق : برنامج إدارة الأعمال (تخصصات إدارة الأعمال الدولية ، وإدارة السياحة ، وإدارة الضيافة ، والمحاسبة) ، وبرنامج تقنية المعلومات (تخصصات تطوير البرمجيات ، والشبكات ، وأمن تقنية المعلومات) ، وبرنامج إعداد معلم اللغة الانجليزية .

• كلية صحار : برنامج تقنية المعلومات (تخصصات تطوير البرمجيات ، والشبكات ، وأمن تقنية المعلومات ، وإدارة البيانات)، وبرنامج الهندسة (تخصصات الهندسة الميكانيكية ، والهندسة الكيميائية ، والهندسة الكهربائية) .

• كلية نزوى : برنامج إدارة الأعمال (تخصصات إدارة الأعمال الدولية، وإدارة السياحة ، وإدارة الضيافة ، والمحاسبة) ، وبرنامج التصميم (تخصصات التصميم الرقمي ، والتصميم الجرافيكي ، والتصميم المكاني) ، وبرنامج دراسات الاتصال (تخصصات الاتصال الدولي ، والعلاقات العامة ، والاعلام الرقمي ، وإدارة الاعلام ، والاعلان ، والصحافة) .

• كلية عبري : برنامج تقنية المعلومات (تخصصات تطوير البرمجيات ، والشبكات ، وأمن تقنية المعلومات ، وإدارة البيانات) ، وبرنامج التصميم (تخصصات التصميم الرقمي ، والتصميم الجرافيكي) .

• كلية صور : برنامج تقنية المعلومات (تخصصات تطوير البرمجيات ، والشبكات ، وأمن تقنية المعلومات ، وإدارة البيانات) ، وبرنامج دراسات الاتصال (تخصصات الاتصال الدولي ، والعلاقات العامة ، والاعلام الرقمي ، والصحافة) ، وبرنامج التقنية الحيوية التطبيقية (تخصصات التقنية الحيوية البحرية ، وتقنية الزراعة الحيوية والغذاء ، والتقنية الحيوية البيئية).

• كلية صلالة : برنامج تقنية المعلومات (تخصصات تطوير البرمجيات ، والشبكات ، وأمن تقنية المعلومات ، وإدارة البيانات) ، وبرنامج إدارة الأعمال (تخصصات إدارة الأعمال الدولية ، وإدارة السياحة ، وإدارة الضيافة ، والمحاسبة) وبرنامج دراسات الاتصال (تخصصات الاتصال الدولي ، والعلاقات العامة ، والاعلام الرقمي ، والصحافة) .

بلغ عدد أعضاء الهيئة الأكاديمية بكليات العلوم التطبيقية (٦١١) أكاديميا واكاديمية خلال العام الأكاديمي ٢٠١١/٢٠١٠ جاءت نسبة العمانيين منهم ٣٢ % ، وبلغت نسبة الأكاديميين الحاصلين على مؤهل الماجستير ٥٤.٣% في حين ان حملة الدكتوراه مثلوا ما نسبته ٣٤.٢% من اجمالي الأكاديميين ، وبلغت نسبة حملة البكالوريوس من الأكاديميين ١١.٥% فقط وهم مدرسي السنة التأسيسية وهم من غير العمانيين، وفقاً للمؤهل العلمي فإن نسبة العمانيين من حملة

الماجستير بلغت ٤٧% في حين كانت ١٩% من حملة الدكتوراه ، وتشير البيانات أن نسبة الإناث جاءت أقل من الذكور في الحقل الأكاديمي سواء للعمانيين أو لغير العمانيين ٤٧% و ٢٥% على التوالي (وزارة التعليم العالي ، ٢٠١١).

ب- الجهات المسؤولة عن التدريب في وزارة التعليم العالي بسلطنة عمان

تتعدد الجهات التي تشرف على التدريب بالكليات من الجهات الموجودة بالوزارة وبين الكليات وهي :

أ- لجنة تنمية الموارد البشرية : تم تشكل لجنة لتنمية الموارد البشرية بالوزارة بالقرار الوزاري رقم ٢٠٠٤/٣٤ بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٤ برئاسة معالي وزير التعليم العالي وعضوية عدد من المسؤولين المختصين ، وتختص اللجنة بما يأتي :

١. رسم سياسة تأهيل وتدريب موظفي الوزارة في ضوء القوانين والأنظمة السارية .
٢. دراسة احتياجات الوزارة من التخصصات المختلفة ، والعمل على توفيرها عن طريق تأهيل وتدريب موظفي الوزارة .
٣. إقرار الخطة السنوية لتأهيل وتدريب موظفي الوزارة في جميع المجالات ، في ضوء المقترحات المقدمة من الدائرة المختصة ، وفقاً لاحتياجات الوزارة المستقبلية .
٤. تحديد عدد الموفدين سنوياً للدراسة ، وذلك في ضوء حاجة العمل والامكانيات المالية المتاحة والمنح المقدمة للوزارة من المؤسسات التعليمية داخل السلطنة وخارجها .
٥. اختيار أنسب المرشحين للإيفاد على المنح الدراسية المقدمة للوزارة - بمراعاة أسس وضوابط الإيفاد المحددة بهذه اللائحة .
٦. البت في الطلبات المقدمة من موظفي الوزارة للحصول على اجازات دراسية لمواصلة التعليم .
٧. تقرير منح اعانات دراسية في ضوء الاعتمادات المالية المتاحة للموفدين في منح دراسية للدراسات العليا .
٨. متابعة الحالة الدراسية للموظفين الموفدين على نفقة الوزارة أو على نفقتهم الخاصة من خلال ما يقدم عنهم من تقارير وبيانات ، واتخاذ ما يلزم من اجراءات في ضوءها .
٩. البت في طلبات مد مدة الدراسة أو وقفها أو تأجيلها أو تغيير بلد الدراسة أو التخصص أو الجامعة .

١٠. متابعة خطة التأهيل والتدريب وتقييم مدى الاستفادة منها وتطويرها .

١١. دراسة الموضوعات الأخرى المرتبطة بتأهيل وتدريب موظفي الوزارة والبت فيها .

وتم إصدار لائحة تأهيل وتدريب موظفي وزارة التعلم العالي بالقرار الوزاري رقم ٢٠٠٤/٣٤ بتاريخ ٢٠٠٤/٥/٢٤ وحدد القرار في بعض مواد إصدار لائحة تأهيل وتدريب موظفي وزارة التعليم العالي وهدفها تنظيم تأهيل موظفي الوزارة لرفع مستواهم العلمي والعملية وتنمية قدراتهم وكفاءتهم ، وبيان أسس وضوابط صرف الاعانات الدراسية للموظفين الموفدين على منح كاملة أو منح جزئية للدراسات العليا ، صرفاً من بند التدريب بالوزارة في حال توفر الاعتماد المالي المخصص لذلك ، وتنظيم إلحاق موظفي الوزارة بدورات وبرامج تدريبية مختلفة وورش عمل وحلقات علمية وفقاً لخطة التدريب السنوية المعتمدة (وزارة التعليم العالي ، ٢٠٠٤) .

كما حدد القرار تشكيل لجنة لتنمية الموارد البشرية ، وتضمن مواد لضوابط تأهيل موظفي الوزارة وآليات وإجراءات طلبات التأهيل ومقدار المخصصات التي تصرف على الموفد من تذاكر ومخصص شهري ، وتضمن أيضاً مواد بالقرار لتدريب موظفي الوزارة وشروط الترشيح واجراءات طلبات التدريب .

ب- دائرة تنمية الموارد البشرية بالوزارة التابعة لوكيل الوزارة : تتعدد اختصاصات الدائرة منها (وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٢) :

١. استقبال خطط التدريب والتأهيل السنوية والخمسية المقترحة من التقسيمات المختلفة بالوزارة ومراجعتها وفقاً لاحتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية وما يستجد من نظم وممارسات إدارية في بيئة الأعمال .

٢. إعداد الموازنة التقديرية المقترحة لخطط التدريب والتأهيل السنوية والخمسية .

٣. اعتماد خطط التدريب والتأهيل السنوية والخمسية من المسؤولين بالوزارة ووزارة الخدمة المدنية .

٤. إعداد خطط عمل لتنفيذ خطط التدريب والتأهيل السنوية والخمسية المعتمدة .

٥. عرض موضوعات التدريب والتأهيل التي لم ترد في الخطة السنوية والخمسية المعتمدة على لجنة تنمية الموارد البشرية .

٦. حفظ قاعدة البيانات التدريبية والتأهيلية للموظفين وتحديثها بصفة دورية لاستخدامها في إعداد الخطط التدريبية والتأهيلية السنوية والخمسية المستقبلية للوزارة .

وتمارس الدائرة اختصاصاتها من خلال قسمين هما :

● قسم التدريب : ويمارس الاختصاصات منها الآتي :

١. إعداد ومراجعة خطة التدريب السنوية بالتنسيق مع كافة التقسيمات الإدارية بالوزارة ومنها كليات العلوم التطبيقية .

٢. إعداد خطط عمل لتنفيذ خطة التدريب السنوية والخمسية المعتمدة بحث تغطي توزيع الموظفين على البرامج التدريبية المختلفة .

٣. دراسة عروض التدريب المقدمة من مراكز التدريب المختلفة واختيار أفضلها بالإضافة إلى إفادة التقسيمات الإدارية بالوزارة بأماكن وأوقات تنفيذ البرامج التدريبية .

٤. دراسة طلبات الالتحاق ب(البرامج التدريبية / ورش العمل / الندوات / المؤتمرات) الخارجية لإمكانية الاستفادة من تجارب الدول في مختلف المجالات والاطلاع على ما هو جديد عالمياً .

٥. متابعة تنفيذ الدورات والوقوف على أحوال المتدربين .

● قسم التأهيل ويمارس الاختصاصات منها الآتي :

١. دراسة وإعداد خطة التأهيل السنوية للمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا حسب الطلبات الواردة من التقسيمات الإدارية بالوزارة وكليات العلوم التطبيقية على ضوء احتياجات الوزارة من التخصصات المختلفة .

٢. وضع خطة عمل لتنفيذ خطة التأهيل السنوية المعتمدة على ضوء البعثات والمنح والموارد المالية المتوافرة بموازنة الوزارة .

٣. متابعة تنفيذ خطط التأهيل المقدمة من كليات العلوم التطبيقية بالنسبة للأكاديميين بعد اعتمادها من المسؤولين .

٤. التنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالوزارة مثل (الملحقيات الثقافية / القنصلية العامة / دائرة البعثات الداخلية / دائرة الدراسات العليا / دائرة الشؤون الإدارية والمالية / دائرة معادلة المؤهلات والاعتراف) لدراسة عروض الجامعات الحاصل عليها الموظفين في حال وجود ملاحظات وللتأكد من ملائمة موضوع البحث لطلبة الدراسات العليا من الأكاديميين مع حاجة كليات العلوم التطبيقية .

٥. التنسيق مع الجهات ذات العلاقة مثل (دائرة شؤون الموظفين / دائرة الشؤون الإدارية والمالية بالمديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية) لاستيفاء إجراءات الموظفين المرشحين للدراسة .

٦. حفظ قاعدة بيانات للموفدين للدراسة تشمل كافة تفاصيل البعثة مثل : فترة الإيفاد والتخصص والجامعة والدولة الخ وتحديثها بصفة دورية .

ت- دائرة الشؤون الإدارية والمالية بالمديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠): حيث تتعدد مهام الدائرة لتشمل اختصاص إعداد وتنفيذ الخطط اللازمة لتأهيل وتدريب موظفي كليات العلوم التطبيقية ، وتمارس الدائرة هذا الاختصاص من خلال قسم تنمية الموارد البشرية والتي من اختصاصاته الآتي:

١. إعداد الخطط اللازمة لتدريب موظفي الكليات بالتنسيق مع الجهات المختصة وكيفية تمويلها .

٢. تنفيذ الخطط التدريبية بالتنسيق مع الكليات والجهات المختصة .
 ٣. متابعة وتقييم الخطط التدريبية التي يتم تنفيذها .
 ٤. إعداد الخطط الاستراتيجية لتأهيل موظفي الكليات والتنسيق مع الجهات المعنية لتنفيذها .
 ٥. متابعة تنفيذ خطط التأهيل مع الكليات والجهات المختصة .
 ٦. وضع خطط دورية لأعمال القسم .
 ٧. ما يعهد به إلى القسم من أعمال أخرى مماثلة .
- ث- دائرة الشؤون الإدارية والمالية بكل كلية : وتمارس بعض الاختصاصات في التدريب من خلال قسم الموارد البشرية ومن ضمن الاختصاصات في مجال التدريب (حسب المادة رقم ٤١ الفقرة (ج) من اللائحة التنفيذية للمرسوم السلطاني بتنظيم كليات العلوم التطبيقية من البند (٢٣) إلى (٢٧)) (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠١٠) الاتي:
١. دراسة الاحتياجات التدريبية لموظفي الكلية و إعداد البرامج والخطط اللازمة لتنفيذها .
 ٢. المشاركة في إعداد ميزانية التأهيل والتدريب .
 ٣. إعداد الخطط قصيرة وطويلة المدى لتدريب وتأهيل موظفي الكليات .
 ٤. التنسيق مع الجهات المعنية والمؤسسات المختصة بالتدريب والتأهيل .
 ٥. متابعة تنفيذ خطط التدريب والتأهيل وتقييمها .

ت- سياسة التدريب في كليات العلوم التطبيقية

اهتمت الحكومة ممثلة في قطاع الخدمة المدنية بالتدريب وذلك من خلال قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/٢٨ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠٠٤) ، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار ٢٠١٠/٩ بتاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٥ (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠١٠) ، وقد افرد القانون فصل خاص بالتدريب والبعثات والمنح الدراسية وتضمنت مواد القانون بعض أحكام للتدريب بالمواد التالية :

المادة (٥٤) : التدريب واجب على جميع الموظفين ، ويتعين على الوحدات العمل على تدريب الموظفين المعيّنين بغير طريق التعاقد بجميع درجاتهم ومستوياتهم الإدارية والفنية والكتابية والمهنية والحرفية وفقاً لمتطلبات العمل وخطط وبرامج التدريب في ضوء خطط التنمية العامة وفي حدود الامكانيات المتاحة .

المادة (٥٥) : تعتبر الفترة التي يقضيها الموظف في التدريب فترة عمل يتمتع بجميع مزايا وظيفته ، كما يلتزم بما تفرضه هذه الوظيفة من واجبات ، ويعتبر التخلف عن التدريب دون عذر

تقبله جهة عمله إخلالا بواجبات الوظيفة يلتزم الموظف بسببه بدفع جميع المبالغ التي أنفقت عليه في الدورة ، ويطبق في شأن راتبه وبدلاته في هذه الحالة أحكام هذا القانون .

وتنظم اللائحة قواعد وشروط إيفاد الموظف للتدريب :

المادة (٥٦) : تضع وزارة الخدمة المدنية الأسس والمعايير الخاصة بإعداد خطط التدريب السنوية للوحدات بما يتفق وطبيعة عمل كل وحدة وذلك بعد التنسيق معها ، ويتعين على هذه الوحدات إعداد خططها السنوية للتدريب وفقا لتلك الأسس والمعايير .

وقد أفرد القانون أيضا مواد للبعثات والمنح الدراسية من أجل تأهيل الموظفين للحصول على المؤهلات العلمية في التخصصات المختلفة من المادة (٥٧) إلى المادة (٥٩) ، كما حدد في مواد أخرى في القانون طريق الحصول على الاجازات الدراسية.

كما أفردت اللائحة التنفيذية للمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ بتنظيم كليات العلوم التطبيقية (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠١٠) الفرع الحادي عشر من الفصل الخامس مواد للتدريب والابتعاث وهي كالآتي :

المادة (١٥٧) تسري بشأن تدريب الموظفين المخاطبين بأحكام هذه اللائحة أحكام التدريب المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وأية قرارات تنظيمية تصدر في هذا الشأن .

المادة (١٥٨) تسري على جميع الموظفين المخاطبين بأحكام هذه اللائحة أحكام قانون البعثات والمنح والاعانات الدراسية المعمول به ولائحته التنفيذية وأية قرارات تنظيمية تصدر في هذا الشأن .

وحدد الملحق رقم (٥) من اللائحة التنفيذية للمرسوم السلطاني بتنظيم كليات العلوم التطبيقية بدل التدريب الذي يستحقه كل متدرب خارج وداخل السلطنة والمميزات التي يتقاضاها خلال فترة التدريب .

ونظرا لتعدد مهام عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي والتي تتمثل في ثلاث جوانب هي الجانب الأكاديمي والتدريسي ، جانب البحث العلمي ، وجانب خدمة المجتمع ومن خلال اللائحة التنفيذية لكليات العلوم التطبيقية (وزارة الشؤون القانونية ، ٢٠١٠) نلاحظ الاختصاصات في الجوانب المذكورة أعلاه وهي الآتي :

أ- المهام التدريسية والأكاديمية :

١. إنجاز المهام المتعلقة بالتدريس والبحوث المعهود بها إليهم .
٢. القيام بمهام الإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب وإرشادهم ومدهم بالمعلومات عن مختلف الأنشطة العلمية ، و الإشراف على بحوثهم وتدريباتهم العملية .

٣. حضور اجتماعات مجلس القسم والمشاركة في عمل اللجان والشؤون الأكاديمية والإدارية بالكلية وفقاً للقواعد و الاحكام المنظمة لذلك .

٤. احترام كرامة الوظيفة والمحافظة على التقاليد الأكاديمية .

٥. العمل على تقوية روح الاخاء الأكاديمي .

٦. البعد عن الخلافات الدينية والمذهبية والعرقية .

ب- مهام البحث العلمي :

١. إجراء الدراسات الميدانية والتقويمية الإحصائية كل في مجال تخصصه ، بعد الحصول على الموافقات اللازمة لذلك من الجهات المختصة .

٢. إلقاء المحاضرات والمشاركة في ورش العمل والإجتماعات والندوات وفي مختلف الفعاليات كلما تطلب الأمر ذلك ، والإشراف على رسائل الدراسات العليا والبحوث والامتحانات في الجامعات والكليات والمعاهد والمؤسسات التعليمية الأخرى ، وذلك بعد موافقة المسؤولين بالكلية ، شريطة ألا يتعارض ذلك مع واجباتهم الوظيفية .

٣. إجراء البحوث وتقديم الاستشارات العلمية وفقاً للقواعد المنظمة لذلك .

٤. حضور المؤتمرات والندوات العلمية في مجال التخصص ، وفقاً للقواعد المنظمة لذلك .

ت- مهام خدمة المجتمع :

الاسهام في تنمية المجتمع وتطويره والتواصل مع مختلف فئاته وبشتى الطرق العلمية المتعارف عليها .

ونظراً لتعدد مهام عضو هيئة التدريس فقد قامت وزارة التعليم العالي بدور كبير في سبيل تهيئة الكادر البشري فيها ، حيث عملت منذ نشأتها على إلحاق موظفيها بمختلف الدورات والبرامج التدريبية التي تتناسب مع اختصاصاتهم الوظيفية سواء كانت إدارية أو تخصصية ممثلة في المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية والعمل على تدريب وتأهيل عضو هيئة التدريس من خلال البرامج التي تقوم بها الدوائر المختلفة كل حسب اختصاصه.

وتقوم دائرة تنمية الموارد البشرية سنوياً بإعداد خطة متكاملة لتأهيل وتدريب موظفي الوزارة على التقنيات الحديثة والمهارات الإدارية وذلك من خلال الإجراءات الآتية :

١- تقوم دائرة تنمية الموارد البشرية بمخاطبة المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية ممثلة في دائرة الشؤون الإدارية والمالية لطلب إعداد الخطط السنوية والخمسية في التأهيل والتدريب .

٢- تقوم دائرة الشؤون الإدارية والمالية بالمديرية بإعداد خطة الاحتياجات التدريبية السنوية والخمسية من خلال التعاون مع كليات العلوم التطبيقية ، حيث تتضمن الخطة التدريبية أسماء المتدربين ومسمياتهم الوظيفية والدورات التي التحقوا بها سابقاً والدورات المقترحة بالخطة

السنوية ومن ثم يتم إعداد التكلفة المالية بمعرفة الكليات ودائرة تنمية الموارد البشرية حيث يتم برمجة الخطة السنوية على مدار اشهر السنة .

٣- يتم رفع الخطة السنوية للتدريب إلى لجنة تنمية الموارد البشرية بالوزارة لاعتماد الخطة .

٤- مخاطبة وزارة الخدمة المدنية لأخذ الموافقة على الخطة السنوية و يتم البدء في تنفيذ الخطة بداية كل عام ميلادي .

٥- يتم توزيع الخطة بعد اقرارها على الكليات ليتم تنفيذها اما عن طريق الكليات أو دائرة تنمية الموارد البشرية .

٦- تقوم دائرة تنمية الموارد البشرية بالاتفاق مع المعاهد المتخصصة لتنفيذ خطة التدريب السنوية المعتمدة وبالتعاون مع الكليات من خلال ابلاغ الموظفين المعنيين للتدريب في الفترات الزمنية المحددة .

٧- تقوم دائرة تنمية الموارد البشرية بمتابعة تنفيذ الخطة التدريبية السنوية من خلال إشرافها على الدورات التي تعقد بواسطة الدائرة وأيضا طلب بيان كل ثلاثة أشهر من الكليات للبرامج التدريبية التي قامت الكليات بتنفيذها مباشرة بالكلية أو خارج الكلية .

٨- يتم إعداد بيان احصائي كل سنة لمعرفة الجهود التي بذلت والأسباب التي لم تسعف الوزارة في تنفيذ خطتها التدريبية .

ويتبين من خلال استعراض احصائيات التدريب والتأهيل لموظفي الوزارة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١١ (وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٢) الاتي :

١- مجال التدريب :

● عام ٢٠٠٩ : بلغ عدد الموظفين المتوقع إلحاقهم بدورات تدريبية حسب خطة التدريب المعتمدة بالوزارة (٥٩٠) موظف ، اما الذين التحقوا فعليا للتدريب بلغ عددهم (٤٢٤) موظف بمعنى توفر (١٦٦) فرصة تدريبية لم يستفد منها الموظفين ، وبنسبة تنفيذ بلغت ٧٢% عن الخطة المعتمدة للتدريب ، وبلغ عدد الذين تم تدريبهم من قطاع كليات العلوم التطبيقية (١٩٩) موظف منهم ٢٧ أكاديمي اي بنسبة ١٣.٥% من الذين تدريبهم بالكليات .

● عام ٢٠١٠ : بلغ عدد الموظفين المتوقع إلحاقهم بدورات تدريبية حسب خطة التدريب المعتمدة بالوزارة (٦٦٩) موظف ، اما الذين التحقوا فعليا للتدريب بلغ عددهم (٦٣٤) موظف بمعنى توفر (٣٥) فرصة تدريبية لم يستفد منها الموظفين ، وبنسبة تنفيذ بلغت ٩٥% عن الخطة المعتمدة للتدريب ، وبلغ عدد الذين تم تدريبهم من قطاع كليات العلوم التطبيقية (٢٦٨) موظف منهم (٤١) أكاديمي اي بنسبة ١٥.٣% من الذين تدريبهم بالكليات .

● عام ٢٠١١ : بلغ عدد الموظفين المتوقع إلحاقهم بدورات تدريبية حسب خطة التدريب المعتمدة بالوزارة (٦٧٥) موظف ، اما الذين التحقوا فعليا للتدريب بلغ عددهم (٩٥٦) موظف بمعني توفير (٢٨١) فرصة تدريبية جديدة استفاد منها الموظفون من خلال توفير اعتمادات مالية للتدريب وبلغ عدد الذين تم تدريبهم من الأكاديميين (٧٥) أكاديمي .

● يلاحظ ان اكبر عدد تم تدريبه خلال عام ٢٠١١ وذلك بنسبة توسع بلغت ١٤١% عن الخطة التدريبية المعتمدة للعام ٢٠١١ .

● تنوعت مجالات التدريب حيث تركزت في مجال التنمية الإدارية ومن ثم دورات أخرى (الأعمال الفنية والثقافية والاعلام وأعمال الضيافة والأنشطة الاجتماعية والشبابية والشؤون القانونية والصحة العامة والتعليم والاتصال والأعمال البريدية والامن والاحصاء والرياضيات) ومن ثم الحاسب الالى ومن ثم اللغة الانجليزية وبعد ذلك الشؤون المالية والاقتصادية وأخيراً الأعمال المكتبية .

٢- التأهيل :

● عام ٢٠٠٩ : بلغ عدد الذين حصلوا على فرصة للتأهيل للحصول على الدرجات العلمية المختلفة (٣٩) موظف منهم (١٥) للدكتوراه ، (١٣) للماجستير ، (٦) للبكالوريوس ، (٥) للدبلوم بعد الثانوية ، وتنوعت أماكن الدراسة حيث بلغ عددهم (١٤) داخل السلطنة و (٢٥) خارج السلطنة.

● عام ٢٠١٠ : بلغ عدد الذين حصلوا على فرصة للتأهيل للحصول على الدرجات العلمية المختلفة (٣٢) موظف منهم (٩) للدكتوراه ، (١٥) للماجستير ، (٤) للبكالوريوس ، (٤) للدبلوم بعد الثانوية ، وتنوعت أماكن الدراسة حيث بلغ عددهم (١١) داخل السلطنة و (٢١) خارج السلطنة.

● عام ٢٠١١ : بلغ عدد الذين حصلوا على فرصة للتأهيل للحصول على الدرجات العلمية المختلفة (٣٨) موظف منهم (١٤) للدكتوراه ، (١٩) للماجستير ، (٥) للبكالوريوس ، وتنوعت أماكن الدراسة حيث بلغ عددهم (٨) داخل السلطنة و (٣٠) خارج السلطنة.

● بلغ عدد الموفدين للدراسة خلال الثلاثة أعوام (١٠٩) موظف موزعين حسب المؤهل الدراسي (٣٨) للدكتوراه ، (٤٧) للماجستير ، (١٥) للبكالوريوس ، (٩) للدبلوم بعد الثانوية ، وتنوعت أماكن الدراسة حيث بلغ عددهم (٣٢) داخل السلطنة و (٧٧) خارج السلطنة.

● بلغ عدد الموفدين للدراسة في قطاع كليات العلوم التطبيقية لثلاث سنوات في عام ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١ ، (٦٦) موظف منهم (٣٥) للدكتوراه ، (٢٦) للماجستير ، (٤)

للبكالوريوس، (١) للدبلوم بعد الثانوية العامة ، وتنوعت أماكن الدراسة حيث بلغ عددهم (٨) داخل السلطنة و (٣٠) خارج السلطنة.

• بلغ عدد الأكاديميين الموفدين للدراسة في عام ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١ حسب المرحلة الدراسية (٤١) أكاديمي منهم (٣٦) للدكتوراه ، (٥) للماجستير وقد حظيت كلية الرستاق بعدد (١٣) أكاديمي منهم (١١) للدكتوراه ، (٢) للماجستير ، ومن ثم كلية نزوى بعدد (٩) أكاديمي للدكتوراه ، ومن ثم كلية عبري بعدد (٨) أكاديمي منهم (٧) للدكتوراه ، (١) للماجستير ، ومن ثم كلية صحار بعدد (٥) أكاديمي منهم (٣) للدكتوراه ، (٢) للماجستير، ومن ثم كليتي صور وصلالة لكل منهم (٣) أكاديميين للدكتوراه .

• تنوعت دول الايفاد للأكاديميين حيث احتلت بريطانيا المرتبة الأولى بعدد (٢٢) موفد منهم (١٩) للدكتوراه ، (٣) للماجستير ، ومن ثم استراليا بعدد (١٠) موفدين منهم (٧) للدكتوراه ، (٣) للماجستير ، ومن ثم الولايات المتحدة الأمريكية بعدد (٧) موفدين للدكتوراه ، ودول أخرى بعدد (٢) موفد .

ثانيا : الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية

١-دراسة السيد ومصطفى (٢٠٠٢)

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بجامعة طنطا بجمهورية مصر العربية ، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٨) رئيس قسم ، في (١٥) كلية نظرية وعلمية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، ولتحقيق أهداف الدراسة فلقد اشتملت على استبانة مكونة من عدة محاور تحتوى على (٤٨) فقرة ، وتوصلت الدراسة الميدانية أن هناك اختلافات بين رؤساء مجالس الاقسام العلمية والنظرية على أكثر إلحاحا والتي تحتاج إلى تدريب ومن أبرز النتائج :

- ركز رؤساء مجالس الاقسام العلمية على بعض المهام دون رؤساء الاقسام النظرية مثل الحصول على دعم خارجي للقسم وإدارته ، كيفية وضع أسس إدارة الوقت ، أسس وأنماط الإدارة ، تزويد الأعضاء بالجديد في مجالات البحث العلمي بالقسم .
- ركز رؤساء مجالس الاقسام النظرية على مهام أخرى اعتبروها أكثر إلحاحا من وجهة نظرهم مثل تشجيع التأليف والابحاث الجماعية ، الاستفادة من التقنيات الحديثة وتحديث برامج وأنشطة خدمة المجتمع ، الاشتراك في تخطيط برامج الخدمة العامة .

٢-دراسة الغامدي (٢٠٠٢)

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس مقنن لقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٢٢) من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، وقد توصلت الدراسة إلى إعداد مقياس للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين يتصف بالصدق والثبات ، وقد تكونت عبارات المقياس من (٦٥) عبارة موزعة على ستة محاور رئيسية يتضمنها المقياس وتعد فاعلة في تحقيق الاحتياجات التدريبية وهي :أهداف التعليم الجامعي وفلسفته ، وفهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها ، وطرائق التدريس في التعليم الجامعي ، وخصائص الأستاذ والطالب الجامعيين ، وتكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي ، وتقويم نتائج التعليم الجامعي .

٣-دراسة الغامدي (٢٠٠٣)

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم ، ومعرفة أثر كل من الجنسية ، والمؤهل ، والرتبة الأكاديمية ، والقسم الدراسي ، والخبرة في مجال التعليم الجامعي ، وحصول المتدرب على تدريب سابق أم لا فيما يتعلق بتحديدهم لأهمية احتياجاتهم التدريبية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٦١٧) استبانة أي ما يعادل ٣٢ % من المجتمع الأصلي للدراسة حيث وزع (١٩١٧) استمارة وما عاد يمثل العينة ، وتم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة من إعداد الباحث اشتملت على (٦٥) عبارة كل منها يمثل مهارة تدريبية لمعلمي المرحلة الجامعية تغطي جميع الاحتياجات التدريبية التي يعتقد الباحث أنها الأفضل بالنسبة لهم ، وبينت نتائج الدراسة أن جميع المهارات التدريبية الواردة باستبانة الدراسة اعتبرت احتياجات تدريبية مهمة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين حيث تراوحت متوسطاتها بين (٣.٨٦) و(٢.٧٤) ، ورتبت مجالات الدراسة ومدى أهميتها تنازليا 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 ، تقويم نتائج التعليم الجامعي .

٤-دراسة مقابلة (٢٠٠٥)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لرؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الاهلية في الاردن من وجهة نظرهم ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الاهلية في الاردن ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتم اخذ عينة عشوائية بواقع (٦٠) رئيس قسم من الكليات العلمية والانسانية لخمس جامعات أهلية ، واستخدم الباحث استبانة قام بتطويرها للكشف عن الاحتياجات التدريبية ، وتضمنت (٤٤) فقرة موزعة على خمس مجالات .

وكان من بين أهم نتائج الدراسة ظهور حاجة للتدريب على مهارات مجالات الدراسة الخمسة (التخطيط ، والتنظيم ، والقيادة ، والاتصال ، والعلاقات الانسانية) ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح من هم برتبة أستاذ زيادة على أن هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح من لهم خبرة أكثر من عشر سنوات .

٥-دراسة الشريف (٢٠٠٦)

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية ، وتحديد أهم الأسس التي يقوم عليها برنامج تدريبي لسد احتياجات هيئة التدريس بالجامعة ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٧٩) ، وهي التي اتمت الاستبانة الموزعة على أعضاء هيئة التدريس بما نسبته (٦٧%) من مجتمع الدراسة ، وتم إعداد أداتين للدراسة ، احدهما تتضمن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، موزعة على أربعة محاور أساسية هي : أهداف التعليم الجامعي وفلسفته ، والنظريات التربوية وتطبيقاتها التربوية ، ووسائل تكنولوجيا التعليم ، والتقويم ، والاداة الثانية تضمنت (١٩) اقتراح لبناء برنامج تدريبي فعال يقوم على كفاءة الأداء المهني للأعضاء هيئة التدريس ، وخلصت الدراسة إلى أن جل الاحتياجات التدريبية المتضمنة بقائمة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لم تعمل الجامعة على توفيرها لهم .

٦-دراسة العمري وطناش (٢٠٠٧)

هدفت الدراسة إلى كشف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدارسة من (٣٧٩) فرد تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٩٤) فقرة ، وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة احتياجات تدريبية عالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الاردنية الرسمية ، كان أبرزها في مجال التقويم بمتوسط حسابي (٣.٩٥) ، وأقلها في مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (٢.٧٦).

٧-دراسة العضائلة (٢٠٠٨)

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة بطريقة عشوائية عنقودية من مجتمع الدراسة وهم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية حيث ضمت (٤٣) عضو هيئة تدريس ، وتم وضع الاستبانة التي اشتملت على (٣٦) فقرة موزعة على سبع مجالات رئيسية هي : التخطيط لتدريس المقررات الجامعية ، والحاجات في مجال مهارات التدريس ، والحاجات في مجال الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والحاجات في مجال التقويم الجامعي ، والحاجات في مجال الإرشاد الأكاديمي ، والحاجات في مجال مناهج البحث العلمي ،

والحاجات في مجال إقامة الأنشطة التعليمية ، وتبادل الخبرات مع الجامعات ، وقد أظهرت النتائج إلى أن الأولويات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وهي مرتبة حسب أولوياتها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس :الحاجات في مجال مهارات التدريس ، والحاجات في مجال التقويم الجامعي ، والحاجات في مجال مناهج البحث العلمي ، والتخطيط لتدريس المقررات الجامعية ، الحاجات في مجال الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والحاجات في مجال إقامة الأنشطة التعليمية ، وتبادل الخبرات مع الجامعات ، والحاجات في مجال الإرشاد الأكاديمي .

٨-دراسة الجبر (٢٠٠٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأولويات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام العلوم الطبيعية في كلية المعلمين بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت العينة من جميع أفراد مجتمع البحث حيث ضمت (٦١) عضو هيئة تدريس، وتم وضع استبانة اشتملت على (٦٠) عبارة موزعة على خمس مجالات تدريبية هي : التخطيط للتدريس ، وإجراءات وتنفيذ التدريس ، والمختبر والعروض العملية ، والنمو العلمي والتربوي ، والتقويم ، وقد أظهرت النتائج إلى أن الأولويات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس – كما يرونها – تكمن في مجال النمو العلمي والتربوي ومن ثم مجال المختبر والعروض العملية ومن ثم التقويم، والتخطيط للتدريس وفي الأخير إجراءات وتنفيذ التدريس .

٩-دراسة مصطفى وعبدالمجيد (٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلى تحديد معايير جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة الجامعة بجامعة الاسكندرية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة الميدانية بطريقة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات جامعة الاسكندرية وبلغ عددهم (١٢٤) عضو هيئة تدريس ، وقد أظهرت النتائج الحاجة إلى معايير لتحديد مفهوم جودة التدريس والمبادئ الأساسية لضمان جودة التدريس وتحديد دور المعلم الجامعي لتحقيق جودة التدريس واستراتيجيات التدريس واستخدام تكنولوجيا المعلومات .

١٠-دراسة الغنزي (٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة

بالطريقة القصدية من المجتمع الكلي، حيث تكونت من (١٨٠) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية الناشئة ، وعددها تسع وهي تبوك ، والجوف ، والحدود الشمالية ، وحائل ، والقصيم ، وطيبة ، والطائف ، ونجران ، والباحة ، وتوزعت بالتساوي بواقع (٢٠) عضو من هيئة التدريس لكل جامعة ، وطور الباحث استبانة مكونة من (٥٠) فقرة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن كفايات التعلم الالكتروني وكفايات المهارات الانسانية ، وكفايات المتابعة والتقييم ، وكفايات البحث والاتصال ، وكفايات المهارات التدريسية ، وإدارة الصف ، وكفايات التخطيط حظيت بدرجة عالية .

١١-دراسة المليجي (٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالتطبيق على جامعتي بنها وطنطا ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، تألفت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الكليات العلمية والادبية بجامعتي بنها وطنطا بواقع (٢٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، اعتمدت الدراسة على استخدام الاستبانة في جمع بيانات الدراسة وتكونت من (٣٧) عبارة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى درجة الحاجة إلى التدريب في مجالات الدراسة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وجاء ترتيب الاحتياجات التدريبية على النحو الآتي :الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتدريس ، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بخدمة المجتمع ، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بالبحث العلمي ، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتقويم ، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بالممارسات الإدارية .

١٢-دراسة الطوخي (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي في الجامعات المصرية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة من (٣٤) عضو هيئة تدريس بكليات ومعاهد جامعة القاهرة ، وقام الباحث بدراسة ميدانية من خلال استبانة تم تقديمها لعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة تحتوي على (٢٢) عبارة ، وقد أظهرت النتائج حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم الإشراف البحثي ، وتفهم طبيعة عملية الإشراف البحثي ، وتعرف أخلاقيات الإشراف البحثي ، مما يؤكد أهميتها ، وأهمية التركيز عليها في أهداف وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي.

١٣-دراسة البحيري (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية التقنية للأستاذ الجامعي في عصر المعلوماتية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك خالد ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة ، وبلغ عدد الذين استجابوا (٤٨) عضو هيئة تدريس بنسبة (٧٣.٨) من أفراد مجتمع الدراسة ، وتم وضع استبانة اشتملت على (٣٥) بنداً تنتظم في ثلاثة محاور وهي الاستخدامات العامة للحاسوب ، واستخدامات البريد الالكتروني ، وتطبيقات التعلم الالكتروني ، وقد أظهرت النتائج حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى عدد من البرامج التدريبية في جميع مجالات البحث ، كما أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة فقط .

١٤-دراسة بصفر وعبدالوارث (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة وفاء الدورات التدريبية السابقة بحاجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية ، والتعرف إلى الموضوعات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس للتمكن من أداء أدوارهم بفاعلية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية بجامعة الطائف الذين بلغ عدد (٦٠) من الإناث ، وتكونت استبانة الدراسة من (٣٤) عبارة ، وتوصلت الدراسة إلى أن الدورات التدريبية التي تلقاها أعضاء هيئة التدريس وفقاً لآرائهم تفي باحتياجاتهم بدرجة كبيرة بنسبة ٤٠ % وبدرجة متوسطة بنسبة ٤٠ % وبدرجة ضعيفة بنسبة ٢٠ % من عدد أفراد العينة الذين تلقوا دورات تدريبية بجامعة الطائف ، واحتل مجال المهارات الفنية المرتبة الأولى للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ، وجاء في المرتبة الثانية مجال المهارات الإدارية ، وفي المرتبة الثالثة مجال المهارات الانسانية ، وفي المرتبة الأخيرة والرابعة جاء مجال المهارات البحثية .

١٥-دراسة سنبل (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى التأكيد على أهمية دور التدريب لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى ، تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، وتم اختيار (٧) كليات بطريقة عشوائية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وتم توزيع الاستبانة على عدد (٣٨٠) عضواً واستجاب منهم (١٦٠) عضواً ، وتم وضع استبانة اشتملت على (٥٥) عبارة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة الاهتمام باستراتيجيات واضحة تحقق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس .

١٦-دراسة الخطيب واسماعيل (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى إلمام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عجمان بمستحدثات تكنولوجيا التعليم بالإضافة إلى التعرف على احتياجاتهم التدريبية المتعلقة بتلك المستحدثات ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٣) عضو هيئة تدريس ، ولتحقيق ذلك تم إعداد استبانة تم تطبيقها تحتوى على (٥٠) بنداً ، وكشفت الدراسة أن المام أعضاء هيئة التدريس بمستحدثات تكنولوجيا التعليم تقل عن حد الكفاية (٧٥%) وأن عينة الدراسة بحاجة إلى التدريب على محور الاجهزة التعليمية ، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية ، وعروض الوسائط المتعددة وتكنولوجيا البيئة التعليمية بدرجة عالية ، أما بالنسبة لمحور تكنولوجيا مؤتمرات التعلم عن بعد فقد كانت الحاجة بدرجة متوسطة ، وقد وجدت الدراسة أيضاً أن (٧٠%) من أفراد العينة يفضلون أسلوب التدريب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في مجموعة كبيرة خلال الفصل الدراسي الأول أو الثاني.

١٧-دراسة العريمي (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لرؤساء الاقسام الأكاديميين بكليات جامعة السلطان قابوس من وجهة نظرهم ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة السلطان قابوس والبالغ عددهم (٦٧) رئيس قسم ، والصالح من المسترجع من أداة الدراسة للتحليل الاحصائي (٤٦) استبانة ، وتم إعداد الاستبانة المناسبة وتكونت من (٤٠) فقرة ، وخلصت الدراسة إلى ترتيب مجالات الدراسة حسب درجة الاحتياج التدريبي كما يلي : مجال خدمة المجتمع ، المجال الإداري ، المجال الأكاديمي .

١٨-دراسة آل مسعد (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٧) عضو هيئة تدريس، وتم إعداد الاستبانة المناسبة وتكونت من (٣٨) عبارة ، وتوصل الباحث إلى وجود حاجة تدريبية في مجال الحاسب في محاور محددة ، ومجال التدريس في القاعة الدراسية باستخدام التقنيات الحديثة ، والتدريس عبر الإنترنت ، والتواصل مع الآخرين باستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني ، وتخطيط وتصميم مقررات التعلم الإلكتروني ، إضافة إلى مجال توظيف تقنيات وأدوات التعلم الإلكتروني .

١٩-دراسة العريمي (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية والمراكز الأكاديمية المساندة بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من جميع رؤساء الأقسام والمراكز الأكاديمية المساندة وعددهم (٤٢) رئيس قسم ومركز بالعام الأكاديمي ٢٠١٢/٢٠١١ ، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة من (٥٤) فقرة ، وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية البرامج بدرجة متوسطة في جميع المجالات وهي فاعلية خطة البرامج التدريبية وأهدافها ، الاحتياجات التدريبية وتحديدها ، تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي ، الأساليب والوسائل التدريبية ، تنفيذ البرنامج التدريبي ، تقييم البرنامج التدريبي .

٢٠-دراسة الطعاني (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء بالأردن نحو استخدام التعليم الالكتروني في التدريس الجامعي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، تألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس الجامعي من كلا الجنسين (ماجستير / دكتوراة) ، وبلغ عددهم (٥٩٨) عضو هيئة تدريس ، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من كل كلية وبلغ عددهم (٣٦٠) عضواً، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد مقياس من (٤٠) عبارة ، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء نحو استخدام التعليم الالكتروني كانت ايجابية في جميع مجالات مقياس الإتجاهات .

ب- الدراسات الاجنبية

١-دراسة سالمون وجونز (2004) Salmon and Jones

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر مهارات ومبادئ تدريس طريقة التعلم القائم على استخدام تكنولوجيا شبكة الانترنت Web-based learning في أربعة مؤسسات تعليمية في جنوب غرب بريطانيا ، وقام الباحثان بتوزيع استبيان على (٣٣) عضو هيئة تدريس من تلك المؤسسات، وتضمن الإستبيان مجموعة من المحاور ، وتوصلت الدراسة إلى أن تلك المؤسسات تنفذ عدداً من الاستراتيجيات التي تدعم استخدام تكنولوجيا شبكة المعلومات ، كما وضعت الدراسة بعض التوصيات التي من شأنها تطوير تدريب الهيئة الأكاديمية على مهارات ذلك النوع من التعلم ، منها تعزيز العلاقات بين الموظفين وذلك من اجل مزج الخبرات الاكاديمية والتعليمية

والتقنية والتصميم بين مؤسسات التعليم العالي ، وتطوير الهياكل الوظيفية للموظفين ، ووضع آليات لدعم المستهدفين غير المتخصصين الذين يشاركون في تطوير استخدام التكنولوجيا .

٢-دراسة والين وسميث (2005) Wallin & Smith

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم احتياجات التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلديات الفنية في جورجيا بالولايات المتحدة الأمريكية ، وتوضيح أهم العوامل التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية الفعالة من وجهة نظرهم ، على خلاف ما تم التعود عليه من الاعتماد على تقييمات الإدارة الجامعية لمثل هذه البرامج ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فجوة بين الاحتياجات الفعلية الخاصة بالتنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ، وبين معدلات الأداء المطلوب الوصول إليها بعد تنفيذ برامج التنمية المهنية ، وضرورة سعي صناع القرار على توجيه الموارد المتوفرة لخدمة أوجه القصور في التنمية المهنية ، وذلك لتحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي ، والتي سيكون لها أكبر الأثر على التعليم في الوقت التي توفر دعماً كبيراً لأعضاء هيئة التدريس .

٣-دراسة تزي لنج وتزو جنج (2006) Tzy-Ling & Tzu-Jung

هدفت الدراسة إلى معرفة الاتجاهات نحو تدريس المقررات عبر شبكة الإنترنت باستخدام نظرية الفعل السببي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تايوان ، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بنظام الدوام الكامل بعض النظر عن خبرتهم في تدريس المقررات عبر شبكة الإنترنت مهما كان نوعها ، وتم استخدام منهج البحث المسحي ، وصممت الاستبانة وطبقت على عينة مكونة من (٢٧٨) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس أظهروا اتجاهات إيجابية نحو المشاركة في تدريس المقررات الدراسية عبر الإنترنت .

٤-دراسة فرانا وآخرون (2006) Vrana & et al

هدفت الدراسة تطوير استراتيجية لسد الاحتياجات في استخدام تكنولوجيا المعلومات في معهد التكنولوجيا باليونان ، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس والطلبة ، وتم استخدام منهج البحث الوصفي ، وصممت الاستبانة وطبقت على عينة مكونة من (٦٣) عضو هيئة تدريس و (٢٤٠) من الطلبة ، وتوصلت الدراسة بأن الطلبة يشعرون بأهمية تكنولوجيا المعلومات في التدريس لكنها أظهرت ضعفاً لديهم في بعض المجالات ، كما أكدت النتائج تعرف الطلبة إلى احتياجاتهم ورغبتهم في تطوير تلك الاحتياجات ، كما توصلت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس

قد أحيطوا علماً بأهمية تكنولوجيا المعلومات في التدريس وقد درّبوا جيداً في ذلك ، من أجل استخدامها في التعليم .

٥-دراسة ارشيبونج وديفيد (2009) Archibong &David

هدفت الدراسة معرفة التحديات التي تكتنف استخدام وسائل التقنيات والاتصال (ICT) في جامعة (CRUTECH) في نيجيريا ، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ، وتم استخدام منهج البحث الوصفي ، وبلغ مجتمع الدراسة (٢٣٠) عضو هيئة تدريس ، وصممت الاستبانة وطبقت على عينة مكونة من (٨٠) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت الدراسة بأن (٥٢.٥%) من أعضاء هيئة التدريس يمتلكون حاسوباً ، وأن (٩١.٢٥%) لديهم استخدام ووصلة إنترنت ، وتصور أعضاء هيئة التدريس بأن استخدام (ICT) سيساعد بتطوير المعرفة بنسبة (٩٠%) ، وقد وضع الباحثان بعض التوصيات والتي تماثل للنتائج تصورات الهيئة التدريسية ، وضرورة مساعدتهم في الحصول على الحاسوب الشخصي .

٦-دراسة عثمان ودهاري (2011) Othman & Dahari

هدفت الدراسة معرفة جدوى البرنامج التدريبي التخصصي المُعد من قبل وزارة التعليم العالي الماليزية في التعليم والتدريس للهيئة الأكاديمية المعينة حديثاً ، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات ماليزية ، وتم استخدام منهج البحث الوصفي ، وصممت الاستبانة وطبقت على عينة مكونة من (١٠٠) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت الدراسة إلى وجود احتياج كبير في جميع المحاور وهي محاور فرص توفر البرامج التدريبية التخصصية ، ومحور البرنامج الأساسي لطرائق التدريس ، ومحور فوائد الإشتراك في البرنامج ، ومحور فرص تغيير الهيئة الأكاديمية لطرائقهم في التدريس بعد دخول البرنامج ، وتوصل الباحثان لعدد من التوصيات تتمثل في تعميم تلك البرامج على كافة الجامعات ، ولكافة مستويات الهيئة الأكاديمية .

٧-دراسة زلكي (2012) Zeleke

هدفت الدراسة إلى التعرف على دراسة الاحتياجات التدريسية للهيئة الأكاديمية في أثيوبيا من حيث تصوراتهم حول مدى الاحتياج لبرامج التعليم المستمر القصيرة المتعلقة بالواجبات والأعمال الأكاديمية للهيئة الأكاديمية ، وكيفية تطويرها ، ويوجد في أثيوبيا (٣٠) مؤسسة تعليمية ، تم اختيار منها (٩) مؤسسات كبيرة نسبياً ، حيث أستخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق عليها الاستبيان الخاص بمحاور الاحتياجات التدريبية لتلك البرامج القصيرة ، وقد توصلت الدراسة إلى تطوير

تلك البرامج منها تطوير بأنظمة تدريب أعضاء هيئة التدريس ، منها الحاجة الى لفترة قصيرة لدورات تدريبية للتطوير المهني المستمر ، وتنظيم برامج تطوير تركز على التعليم والبحث العلمي ، وحاجة أعضاء هيئة التدريس للتطوير المستمر في تدريسهم وأدوارهم البحثية .

٨-دراسة كول مان (2013) Kalman

هدفت الدراسة معرفة الاحتياجات التدريبية لعدد (١٢) مؤسسة تعليم عالي في هنغاريا ، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ، وصممت الاستبانة ، وتم توزيعها بصورة إلكترونية على (٧٣٤) عضو هيئة تدريس في عدد (١٢) مؤسسة تعليم عالي ، وتضمنت الاستبانة عدداً من المحاور، وتوصلت الدراسة في محور طرائق التدريس لعدد (١٦) طريقة ، ووجود درجة احتياج عالٍ جداً في (٦) طرائق و(٧) طرائق عال و(٣) طرائق درجة الاحتياج متوسطة ، ومحور المعوقات التي تحول دون تحقيق مستوى عالٍ من الفهم لمختلف طرائق التدريس ، وتركزت في أكثر المشكلات في المشاكل التقنية التي لا تساعد على الفهم بنسبة (٢٩%) ، والطلبة الذين لا يمتلكون الدافعية المطلوبة بنسبة (٢٠.٩٢%) ، وعدم توفر الوقت الكافي لأداء الواجبات والتحضير بنسبة (١٢.٢٤%) ، ومشاكل الامتحانات وألقاء الواجبات الالكترونية بنسبة (١٠.٩٧%) ، وكثرة الطلبة في الصف الواحد بنسبة (٦.٣٨%) .

٩-دراسة موديلو وآخرون (2013) Modebelu et al

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات في التدريس في ستة جامعات اتحادية الواقعة في الجنوب الشرقي لنيجيريا ، وقد قام الباحثون بتوزيع (٣٠٠) استبانة كعينة طبقية من مجموع الهيئة الأكاديمية البالغة (٥١٧) أكاديمي، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود كفايات في (١٠) محاور من محاور الاستبيان ، منها استخدام التعليم الإلكتروني مثل بلاك بورد واستخدام الانترنت في التدريس ، وحددت خمسة عوامل تعوق الاستخدام الفعال لمنهجيات التدريب عبر الانترنت وهي العوامل الإدارية المتعلقة بالمعرفة والتعلم ، وهذه المعرفة غير كافية لأعضاء هيئة التدريس ، وعدم كفاية إمكانية الوصول إلى منهجيات التدريب عبر الانترنت ، والافتقار إلى المعرفة والتعلم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأدوات الانترنت .

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية والتي بلغت (٢٩) دراسة ، حيث أنها تنوعت في مجالاتها أو اختلفت في مجتمعاتها إلا أنها:

١- اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فيما يلي :

- الاهتمام الذي توليه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي ببرامج التدريب التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس ، وإلى ضرورة تقديم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس أثناء وجود بالجامعة أو في أثناء الخدمة لكي تقدم هذه البرامج الجيد في مجال العلم ومن أجل سد أي نقص أو قصور في أداء عضو هيئة التدريس .

- حرص أعضاء هيئة التدريس ورغبتهم في التدريب على مختلف المهارات المطلوبة في عضو هيئة التدريس

- تناولت عضو هيئة التدريس وما يتطلبه من احتياجات تدريبية سواء كانت في الجوانب الأكاديمية والتدريسية أو إدارية أو البحث العلمي أو في خدمة المجتمع المحلي ، وضرورة إعداد برامج في الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتدريس أو الجانب الأكاديمي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ، وأهمية مهارات التعليم الإلكتروني في إيصال المعلومات والمعارف للطلبة .

- وجود فجوة بين الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس وبين معدلات الأداء المطلوب الوصول إليها بعد تنفيذ البرامج التدريبية .

٢- اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فيما يلي :

- اهتمامات أعضاء هيئة التدريس وأولوياتهم للمهارات المطلوب اكتسابها لعضو هيئة التدريس التي شملت المجالات المختلفة .

- ترتيب أهمية التدريب على المهارات سواء من حيث ترتيب أهم المهارات المطلوب تحقيقها في عضو هيئة التدريس .

استنادا إلى ما أشارت إليه الدراسات السابقة من أن دراسة الاحتياجات التدريبية عملية مهمة لنجاح الجامعة أو مؤسسات التعليم العالي في تدريب أعضاء هيئة التدريس من أجل اضطلاعهم بالمهام الموكلة اليهم ،لهذا يتوقع الباحث أن تقدم دراسته معلومات اضافية أو حديثة بالإضافة إلى ما قدمته الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي ، وذلك من خلال تحديد المهارات المطلوبة لعضو هيئة التدريس لتأدية وظيفته على أكمل وجه والمتمثلة في فلسفة التعليم وأهدافه ، والتدريس ومهاراته وأساليبه ، والوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والتقييم وأساليبه ، والإرشاد الأكاديمي ، والبحث

العلمي ، والإدارة والقيادة ، وخدمة المجتمع وتحديد أهم الاحتياجات التدريبية التي هم بحاجة للتدريب عليها .

٣- استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة فيما يلي :

- تحديد المشكلة .
- تحديد المنهج العلمي المناسب لتقييم المشكلة بالدراسة .
- بناء أداة الدراسة .
- اختيار المعالجات الإحصائية المناسبة لتحليل وتفسير البيانات المتوفرة للدراسة .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث المستخدم في الدراسة ومجتمعها وعينتها ومتغيراتها وأداتها وإجراءاتها للتحقق من صدق وثبات الأداة ، من أجل الوصول إلى استخدام أسلوب التطبيق المناسب ، ثم معالجة البيانات إحصائياً .

أولاً : منهج الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، لمناسبته لهذا النوع من الدراسات ، حيث تم تحليل هذه الاحتياجات وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، واللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص .

ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين بكليات العلوم التطبيقية التابعة لوزارة التعليم العالي في سلطنة عمان ، وفقاً للبيانات التي حصل عليها الباحث من كليات العلوم التطبيقية للعام الأكاديمي ٢٠١٢/٢٠١٣ ، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المتواجدين على رأس عملهم (١٤٠) ، يتوزعون على ست كليات للعلوم التطبيقية منهم (٦٦) (٤٧%) من الذكور ، و (٧٤) (٥٣%) من الإناث . ويبين جدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العمانيين بكليات العلوم التطبيقية التابعة لوزارة التعليم العالي حسب متغير النوع الاجتماعي .

جدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي والكلية

الكلية	ذكر	انثى	المجموع
الرساق	١٥	٢١	٣٦
صحار	٢٠	١٨	٣٨
عبري	١	١١	١٢
نزوى	١٨	١٥	٣٣
صور	٦	٤	١٠
صلالة	٦	٥	١١
المجموع	٦٦	٧٤	١٤٠

(وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٣)

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي والجامعة التي حصل منها

على آخر مؤهل دراسي واللقب العلمي والعمر والتخصص والكلية

البيان		الرساق	صحار	عبري	نزوى	صور	صلالة	المجموع
العينة		٢٧	٢٣	١٠	٢٥	٣	٢	٩٠
النوع	ذكر	١٥	١٤	١	١٣	٢	٠	٤٥
	أنثى	١٢	٩	٩	١٢	١	٢	٤٥
المؤهل الدراسي	ماجستير	١٨	١٥	١٠	١٩	٣	٣	٦٧
	دكتورة	٩	٨	٠	٦	٠	٠	٢٣
الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل	عربية	٦	٥	٢	٢	٠	٠	١٥
	غير عربية	٢١	١٨	٨	٢٣	٣	٢	٧٥
اللقب العلمي	أستاذ	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
	أستاذ مشارك	٢	١	٠	٤	٠	٠	٧
	أستاذ مساعد	٧	٧	٠	٢	٠	٠	١٦
	مدرس	٢	٢	٣	٣	١	٠	١١
	مدرس مساعد	١٦	١٣	٧	١٦	٢	٢	٥٦
العمر بالسنوات	٣٠-٢٠	١٤	٩	٩	١٧	٢	٢	٥٣
	٤٠-٣١	١١	١٣	١	٥	١	٠	٣١
	٥٠-٤١	٢	١	٠	٣	٠	٠	٦
	أكثر من ٥٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠

١١	٠	٠	٣	٠	٢	٦	علوم تربوية	التخصص
٣	٠	٠	٠	٠	١	٢	اللغة العربية	
٣٠	٠	١	٧	٦	٧	٩	اللغة الانجليزية	
٨	٠	١	١	٢	٣	١	تقنية المعلومات	
٨	٠	٠	٠	٠	١	٧	إدارة الأعمال	
١٠	٢	١	٥	١	١	٠	الإتصال	
٧	٠	٠	٦	١	٠	٠	التصميم	
٣	٠	٠	٠	٠	٣	٠	الهندسة	
٢	٠	٠	١	٠	١	٠	التربية الاسلامية	
٤	٠	٠	٢	٠	٠	٢	الرياضيات	
٤	٠	٠	٠	٠	٤	٠	أخرى	

ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة وتنوعه تم اعتبار المجتمع كله ، فاشتملت العينة على جميع أفراد المجتمع ، ونظرا لأن بعض أفراد المجتمع في بعثات دراسية للحصول على الدكتوراه فقد تم أخذ أفراد المجتمع المتواجدين على رأس عملهم وقد بلغ عددهم (١٤٠) عضو هيئة تدريس موزعين على الكليات الست . وقد قام الباحث بتوزيع (١٤٠) استبانة شملت كل مجتمع الدراسة المتواجدين على رأس عملهم وأمكن الحصول على (٩٠) استبانة ، والتي تمثل ما نسبته (٦٤.٣%) من مجتمع الدراسة ، ويبين جدول (٢) توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة .

ثالثاً: متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية :

- النوع الاجتماعي ، وله مستويان : ذكر ، وانثى .
- المؤهل الدراسي ، وله مستويان : الماجستير ، والدكتوراه .
- الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، ولها مستويان : عربية ، وغير عربية .
- اللقب العلمي ، وله خمسة مستويات : أستاذ ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ مساعد ، ومدرس ومدرس مساعد .
- العمر ، وله أربعة مستويات : من ٢٠-٣٠ سنة ، و٣١-٤٠ سنة ، و٤١-٥٠ سنة ، وأكثر من ٥٠ سنة .

- التخصص وله أحد عشر مستوى : علوم تربوية ، واللغة العربية ، واللغة الإنجليزية ، وتقنية المعلومات ، وإدارة الأعمال ، والاتصال ، والتصميم ، والهندسة ، والتربية الإسلامية، والرياضيات ، وأخرى .

رابعاً :أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد أداة للدراسة وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وهي عبارة عن استبانة مغلقة اعتمدت على الإطار النظري والدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث . وتكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (١١٠) فقرات (انظر ملحق رقم (٢)) واشتملت على تسع مجالات وهي : المجال الأول : التخطيط للتدريس ويتكون من ١٠ فقرات ، المجال الثاني : مهارات التدريس وأساليبه ويتكون من ١٢ فقرة ، المجال الثالث : الوسائط التعليمية ومصادر التعلم والتواصل ويتكون من ١٩ فقرة ، المجال الرابع : التقويم ويتكون من ١٠ فقرات ، المجال الخامس : الإرشاد الأكاديمي ويتكون من ١٣ فقرة ، المجال السادس : البحث العلمي ويتكون من ١٩ فقرة ، المجال السابع : المهام الإدارية ويتكون من ٩ فقرات ، المجال الثامن : خدمة المجتمع ويتكون من ٩ فقرات ، والمجال التاسع : تقييم التدريب في الكلية ويتكون من ٩ فقرات . وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات عينة الدراسة على فقرات الأداة ، وكانت الاستجابات (حاجة كبيرة جدا – حاجة كبيرة – حاجة متوسطة – حاجة قليلة – لا توجد حاجة) . وكانت درجاتها (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب ، وبذلك يكون المتوسط الافتراضي محكاً لشيوع الحاجة ، فكل حاجة حصلت على درجة قطع (٣) فأعلى تمثل حاجة ملحة .

وقد عدلت الاستبانة على ضوء ملاحظات المحكمين وتم اخرجها بصورتها النهائية بالملحق رقم(٤) واشتملت الاستبانة النهائية على ثمانية مجالات وهي :

- المجال الأول : فلسفة التعليم وأهدافه ويتكون من ٧ فقرات .
- المجال الثاني : التدريس ومهاراته وأساليبه ويتكون من ١٢ فقرة .
- المجال الثالث : الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ويتكون من ٩ فقرات .
- المجال الرابع : التقويم وأساليبه ويتكون من ٩ فقرات .
- المجال الخامس : الإرشاد الأكاديمي ويتكون من ٩ فقرات .
- المجال السادس : البحث العلمي ويتكون من ١١ فقرة .
- المجال السابع : الإدارة والقيادة ويتكون من ١٢ فقرة .
- المجال الثامن : خدمة المجتمع ويتكون من ٧ فقرات .

وبلغ اجمالي عدد الفقرات ٧٦ فقرة ، كما يوجد سؤال مفتوح لأفراد عينة الدراسة للإجابة عنه وهو سؤال ماهي الاحتياجات التدريبية الضرورية التي يراها أفراد العينة لم يتضمنها الاستبيان .

خامساً : صدق أداة الدراسة

قام الباحث بالتحقق من صدق المحتوى للأداء من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين وبلغ عددهم (٢١) محكماً ، من أعضاء هيئة التدريس المختصين في الإدارة وعلم النفس والمناهج وطرق التدريس ، ومجموعة من المستشارين والخبراء الذين عملوا بوظائف مختلفة كأعضاء هيئة تدريس وعمداء ومساعد عمداء بكليات العلوم التطبيقية بوزارة التعليم العالي في سلطنة عمان ، وذلك للحكم على عبارات الأداة من حيث قياس كل عبارة لما وصفت من أجله وانتمائها للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ، واجراء أية تعديلات يراها المحكم ، وبناء على آراء المحكمين ثبتت الفقرات المناسبة ، واستبعدت الفقرات غير المناسبة وعددها (٣٤) فقرة ، كونها لا تمثل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لدى المختصين ، لأنها لا تحقق الهدف المنشود ، كما تم تعديل عدد من الفقرات الصادقة لغويا دون الاخلال بالمضمون ، وتم إضافة بعض الفقرات بناء على اقتراحات المحكمين ، وبذلك توصل الباحث إلى الصورة النهائية للاستبانة والتي تحتوي على (٧٦) فقرة ، والتي عدت صادقة من حيث المحتوى .

سادساً : ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال تطبيقها على عينة مكونة من (٣٨) عضو هيئة تدريس ، قام الباحث بسحبها من العينة الأصلية ، ومن ثم تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha) للتحقق من الاتساق الداخلي للأداة ، حيث بلغت قيمة ألفا (٠.٩٨٨) ، وهي قيمة عالية وصالحة للتطبيق ، أما بالنسبة لقيمة ألفا للمجالات فقد بلغت بالمجال الاول (٠.٩٣٤) ، والمجال الثاني (٠.٩٧٣) ، والمجال الثالث (٠.٩٤٢) ، والمجال الرابع (٠.٩٦٠) ، والمجال الخامس (٠.٩٥٣) ، والمجال السادس (٠.٩٦٩) ، والمجال السابع (٠.٩٤٩) ، والمجال الثامن (٠.٩٧٥).

سابعاً : المعالجة الإحصائية

بعد تجميع الاستبيانات من قبل الباحث ، تم إدخال البيانات في برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (IBM20) ؛ تمهيداً لتحليل النتائج وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية :

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأخطاء المعيارية ومعامل التواء والتفطح لمعرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ، وذلك في الإجابة عن السؤال الأول من الدراسة .
- اختبارات (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way-Anova) وذلك لمعرفة استجابات أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة ، وذلك في الإجابة عن السؤال الثاني من الدراسة .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج الميدانية للدراسة التي تم التوصل إليها من البيانات بعد تحليلها إحصائياً ، وسيتم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة .

وقد قام الباحث بإجراء التحليلات على استجابات الأفراد بالاعتماد على التدرج الخماسي لقياس مدى الاحتياج في المجالات الثمانية من الدراسة ، بدأ من (لا توجد حاجة = ١ ، حاجة قليلة = ٢ ، حاجة متوسطة = ٣ ، حاجة كبيرة = ٤ ، حاجة كبيرة جداً = ٥) .

ولتوفير مقارنات بين الاستجابات ، اعتمد الباحث في تصنيفه لدرجة الاحتياج التدريبي على التصنيف الوارد في جدول (٣) والذي يوضح القاعدة الحسابية المتبعة للتقدير في هذه الدراسة ، وتبدأ المسافة الأولى من رقم الواحد الصحيح وتكون المسافة بين درجات الاحتياج التدريبي بقسمة $٤ \div ٥$ وبذلك تساوي كل مسافة (٠.٨) .

جدول (٣)

معايير تفسير متوسطات تقدير درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم

مدى المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج التدريبي
٥.٢١-٤.٠٠	كبيرة جداً
٤.٢٠-٣.٤١	كبيرة
٣.٤٠-٢.٦١	متوسطة
٢.٦٠-١.٨١	قليلة
١.٨٠-١.٠٠	قليلة جداً

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول وهو "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ؟" تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدارسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة.

ويبين جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لاستجابات أفراد العينة ، في المجالات الثمان للدراسة المتعلقة بتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الاحتياج التدريبي مرتبة تنازليا ، وفق قيمة المتوسط الحسابي لكل مجال من مجالات الدراسة .

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات الرئيسية لدرجة الاحتياج التدريبية مرتبة تنازليا وفق قيمة المتوسط الحسابي

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٦	البحث العلمي	٣.٨٧	١.١٢	٠.١١٨	١	كبيرة
٤	التقييم وأساليبه	٣.٧٩	١.٠٠	٠.١٠٥	٢	كبيرة
٨	خدمة المجتمع	٣.٧١	١.٠٥	٠.١١٠	٣	كبيرة
٧	الإدارة والقيادة	٣.٦٨	٠.٨٥	٠.٠٩٠	٤	كبيرة
٥	الإرشاد الأكاديمي	٣.٦٤	٠.٩٤	٠.٠٩٩	٥	كبيرة
٣	الوسائط التعليمية ومصادر التعلم	٣.٦٣	٠.٩٤	٠.١٠٠	٦	كبيرة
٢	التدريس ومهاراته وأساليبه	٣.٥٧	١.٠٧	٠.١١٣	٧	كبيرة
١	فلسفة التعليم وأهدافه	٣.٥٠	١.٠٠	٠.١٠٥	٨	كبيرة
	المجموع	٣.٦٨	٠.٧٧	٠.٠٨٢		كبيرة

يتضح من جدول (٤) بأن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة الثمانية ، ومجموع المجالات المتعلقة بدرجة الاحتياجات التدريبية قد تراوحت بين (٣.٥) و (٣.٨٧) ، وكلها درجات كبيرة حسب المعيار المحدد في الجدول رقم (٣) ، وقد حصل المجال السادس (البحث العلمي) المرتبة الأولى من حيث الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (٣.٨٧) وهي درجة كبيرة ، يليه بعد ذلك مجال (التقييم وأساليبه) بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وهي أيضا درجة كبيرة ، بينما حصل المجال الأول (فلسفة التعليم وأهدافه) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٥٠) وبدرجة كبيرة أيضا ، وفي المستوى العام فقد بلغ المتوسط الحسابي للاحتياجات التدريبية في إجمالي المجالات الثمانية (٣.٦٨) بدرجة احتياج كبيرة .

حيث نستنتج من جدول (٤) أن قيم الخطأ المعياري بسيطة جداً وتتراوح من (٠.٠٨٢) إلى (٠.١١٨) ، وكذلك الانحراف المعياري حيث تراوح من (٠.٨٥٥) إلى (١.١٢٨) ، اللذان يعيدان عن الاختلاف بين المتوسطات والمتوسط التقديري للمجتمع وبين المفردات ومتوسطات العينات على التوالي .

ولمعرفة أهم العبارات لكل مجال ، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات المجالات الثمانية التي تمثل الاحتياجات التدريبية بشكل مستقل كما هو موضح فيما يأتي :

المجال الأول : فلسفة التعليم وأهدافه :

يوضح جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لل فقرات المكونة للمجال الأول من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٧	برامج وخطط الكليات الحالية والمستقبلية	٣.٧٨	١.١٨	١	كبيرة
٤	الأهداف العامة للتعليم الجامعي بالسلطنة	٣.٥٢	١.١٣	٢	كبيرة
٦	أهداف كليات العلوم التطبيقية	٣.٥١	١.٢٢	٣	كبيرة
٥	فلسفة كليات العلوم التطبيقية	٣.٤٩	١.٢٤	٤	كبيرة
٢	الأهداف العامة للتعليم بالسلطنة	٣.٤٨	١.١٥	٥	كبيرة
١	الفلسفة العامة للتعليم بالسلطنة	٣.٤٠	١.١١	٦	متوسطة
٣	الهيكل التنظيمي للتعليم بالسلطنة	٣.٣٢	١.١٥	٧	متوسطة
	المجموع	٣.٥٠	١.٠٠		كبيرة

ويوضح جدول (٥) أن جميع فقرات المجال الأول المتعلقة بفلسفة التعليم وأهدافه قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٣٢) و (٣.٧٨) ، وهذا يعني أن فقرات هذا المجال تراوحت في درجة الاحتياج التدريبي بين المتوسطة والكبيرة ، حيث أن الفقرات التي جاءت مرتبتها من (١) إلى (٥) تندرج في مستوى درجة الاحتياج الكبير ، حيث حصلت الفقرة السابعة المتعلقة ببرامج

وخطط الكليات الحالية والمستقبلية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وانحراف معياري (١.١٨) ، بينما جاءت الفقرة الثالثة المتعلقة بالهيكل التنظيمي للتعليم بالسلطنة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣٢) وانحراف معياري (١.١٥) ، والفقرتان (٧ و ٦) تدرجان في المستوى المتوسط .

المجال الثاني : التدريس ومهاراته وأساليبه :

يوضح جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال الثاني من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٨	استخدام الأساليب التدريسية المناسبة التي تساعد الطلبة على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات	٣.٧٦	١.٢٣	١	كبيرة
٩	إعداد توصيف المقررات وأساليب التقييم وتوزيعها في بداية كل فصل دراسي	٣.٧٤	١.٢٩	٢	كبيرة
٧	استخدام الأساليب التدريسية المناسبة	٣.٦٤	١.٣٠	٣	كبيرة
١٠	توصيل المعلومات إلى الطلبة بصورة جذابة وشائقة	٣.٦٤	١.٢٢	٤	كبيرة
٤	إعداد واختيار المادة العلمية للمساق الذي أقوم بتدريسه	٣.٦٢	١.٢٢	٥	كبيرة
٣	إعداد خطة للمساق و متطلباته	٣.٥٩	١.١٩	٦	كبيرة
٥	الاستعداد للمحاضرات والإعداد لها إعداد جيد	٣.٥٨	١.٢٤	٧	كبيرة
٦	استخدام أفضل الوسائل لإدارة وقت المحاضرات	٣.٥٤	١.٢١	٨	كبيرة
٢	تحديد أهداف المساق الذي أقوم بتدريسه	٣.٥٠	١.٢٣	٩	كبيرة
١٢	مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية لتسهيل التواصل مع الطلبة	٣.٤٧	١.٣٥	١٠	كبيرة
١	صياغة أهداف المساق بصورة قابلة للقياس	٣.٤١	١.١٧	١١	كبيرة
١١	التحدث ببلغة واضحة وسليمة	٣.٣٩	١.٤١	١٢	متوسطة
	المجموع	٣.٥٧	١.٠٧		كبيرة

ويشير جدول (٦) إلى أن جميع فقرات المجال الثاني المتعلقة بالتدريس ومهاراته وأساليبه قد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٣٩) و (٣.٧٦) ، وهذا يعني أن غالبية فقرات هذا المجال في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة ، حيث أن الفقرات التي جاءت مرتبتها من (١) إلى (١١) تدرج في مستوى درجة الاحتياج الكبير ، حيث حصلت الفقرة الثامنة المتعلقة باستخدام الأساليب التدريسية المناسبة التي تساعد الطلبة على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٦) وانحراف معياري (١.٢٣) ، بينما جاءت الفقرة الحادية عشر المتعلقة بالتحدث بلغة واضحة وسليمة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣٩) وانحراف معياري (١.٤١)، والفقرة (١٢) فقط تدرج في المستوى المتوسط .

المجال الثالث : الوسائط التعليمية و مصادر التعلم :

ان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال الثالث من وجهة نظر أفراد العينة يوضحها جدول (٧) .

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٤	استخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد والويب سيتي	٣.٨٨	١.٠٦	١	كبيرة
٧	مهارات التعامل مع المكتبات الرقمية وقواعد البيانات الرقمية	٣.٧٨	١.١٧	٢	كبيرة
٩	استخدام الأنظمة الإلكترونية بالكلية في متابعة الطلبة أكاديميا	٣.٧٤	١.٠٧	٣	كبيرة
٢	توظيف التقنيات الحديثة في التدريس	٣.٧١	١.١٠	٤	كبيرة
٣	استخدام أنظمة التعليم الافتراضية وإدارتها	٣.٦٣	١.١٥	٥	كبيرة
٦	مهارات البحث باستخدام محركات البحث المختلفة	٣.٥٩	١.٣٠	٦	كبيرة
٥	استخدام شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) في التدريس	٣.٥٨	١.٢٢	٧	كبيرة
١	اختيار الوسائط التعليمية المناسبة في التدريس	٣.٤٩	١.٢٢	٨	كبيرة
٨	استخدام البريد الإلكتروني لتصحيح المهام والتقارير و إعادتها لمصدرها	٣.٣٦	١.١٩	٩	متوسطة
	المجموع	٣.٦٣	٠.٩٤		كبيرة

يوضح جدول (٧) أن جميع فقرات المجال الثالث المتعلقة بالوسائل التعليمية ومصادر التعلم قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٣٦) و (٣.٨٨) ، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال جاءت في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة عدا الفقرة (٩) تدرج في المستوى المتوسط، حيث أن الفقرات التي جاءت مرتبتها من (١) و (٨) تدرج في مستوى درجة الاحتياج الكبير حيث حصلت الفقرة الرابعة المتعلقة باستخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد والويب سيتي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٨) وانحراف معياري (١.٠٦) ، بينما جاءت الفقرة الثامنة المتعلقة باستخدام البريد الإلكتروني لتصحيح المهام والتقارير وإعادتها لمصدرها المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣٦) وانحراف معياري (١.١٩).

المجال الرابع : التقييم وأساليبه :

يوضح جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال الرابع من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات
أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٤	تحليل نتائج الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء	٣.٩٠	١.٠٧	١	كبيرة
٥	تحديد أسئلة الاختبارات وفق التغذية الراجعة	٣.٨٩	١.١١	٢	كبيرة
٦	استخدام أساليب التقييم الشامل للطلبة	٣.٨٨	١.١٢	٣	كبيرة
٣	صياغة الأسئلة الموضوعية بكافة أنواعها حسب مستويات الصعوبة	٣.٨٣	١.١٥	٤	كبيرة
٢	صياغة الأسئلة المقالية حسب مستويات الصعوبة	٣.٧٩	١.٢٦	٥	كبيرة
٨	استخدام أساليب التقييم المستمر	٣.٧٦	١.١٤	٦	كبيرة
٧	تحليل نتائج الطلبة وكتابة التقارير الخاصة بتقييم الطلبة	٣.٧٣	١.١٥	٧	كبيرة
٩	إعداد وتطبيق أدوات التقييم الذاتي	٣.٧٠	١.٢٠	٨	كبيرة
١	صياغة الأسئلة بلغة واضحة وسليمة	٣.٦٨	١.٢٢	٩	كبيرة
	المجموع	٣.٧٩	١.٠٠		كبيرة

يوضح جدول (٨) أن جميع فقرات المجال الرابع المتعلقة بالتقييم وأساليبه قد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٦٨) و (٣.٩٠) ، حيث حصلت الفقرة الرابعة المتعلقة بتحليل نتائج الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٠) وانحراف معياري (١.٠٧) ، بينما جاءت الفقرة الأولى المتعلقة بصياغة الأسئلة بلغة واضحة وسليمة المرتبة

الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٦٨) وانحراف معياري (١.٢٢)، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال جاءت في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة .

المجال الخامس : الإرشاد الأكاديمي :

يوضح جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال الخامس من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٣	استخدام المهارات اللازمة لتوجيه الطلبة ومساعدتهم	٣.٧٩	١.٠٣	١	كبيرة
٥	استخدام مهارات معالجة مشكلات الطلبة ضعاف التحصيل	٣.٧٩	١.٠٧	٢	كبيرة
٢	تحديد المشكلات الأكاديمية الخاصة التي يعاني منها الطلبة	٣.٧٦	١.١٠	٣	كبيرة
١	التعرف على الخصائص النفسية والفكرية للطلبة	٣.٧٢	١.١٢	٤	كبيرة
٤	استخدام المهارات اللازمة لمساعدة الطلبة في التغلب على مشكلة التكيف الدراسي	٣.٦٩	٠.٩٧	٥	كبيرة
٨	طرق وآليات وضع الخطط الدراسية الفصلية والسنوية للطلاب	٣.٦١	١.١٢	٦	كبيرة
٧	تحديد أسباب انخفاض مستوى التحصيل الأكاديمي لدى الطلبة	٣.٥٨	١.٢٥	٧	كبيرة
٦	استخدام الأساليب العلمية في تحديد الطلبة المتفوقين دراسياً	٣.٥٧	١.٢٠	٨	كبيرة
٩	قواعد وإجراءات التسجيل والحضور والغياب للطلبة	٣.٣١	١.٢٢	٩	متوسطة
	المجموع	٣.٦٤	٠.٩٤		كبيرة

يبين جدول (٩) أن جميع فقرات المجال الخامس المتعلقة بالإرشاد الأكاديمي قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٣١) و (٣.٧٩) ، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة عدا الفقرة (٩) تدرج في المستوى المتوسط ، حيث أن الفقرات التي جاءت مرتبتها من (١) إلى (٨) تدرج في مستوى درجة الاحتياج الكبير ، حيث حصلت الفقرة الثالثة المتعلقة باستخدام المهارات اللازمة لتوجيه الطلبة ومساعدتهم المرتبة الأولى بمتوسط

حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (١.٠٣) ، بينما جاءت الفقرة التاسعة المتعلقة بقواعد وإجراءات التسجيل والحضور والغياب للطلبة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣١) وانحراف معياري (١.٢٢).

المجال السادس : البحث العلمي :

يوضح جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لل فقرات المكونة للمجال السادس من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات
أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السادس

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
١	تحديد أولويات موضوعات البحث العلمي	٣.٩٨	١.٢٠	١	كبيرة
٥	مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية	٣.٩٦	١.١٨	٢	كبيرة
١١	طرق تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية الجاهزة للتحليل الإحصائي	٣.٩٢	١.٢٦	٣	كبيرة
٢	إعداد الخطط البحثية	٣.٩٠	١.٢٠	٤	كبيرة
٦	تقييم البحوث في ضوء المعايير العلمية	٣.٩٠	١.١٧	٥	كبيرة
٧	قواعد وأساليب نشر البحوث العلمية	٣.٨٩	١.٢٠	٦	كبيرة
٣	إجراءات تصميم وتطبيق البحوث العلمية	٣.٨٦	١.٢٣	٧	كبيرة
١٠	قواعد وإجراءات مجلس البحث العلمي فيما يتعلق بالبحوث أو بدعم البحوث	٣.٨٤	١.٣٣	٨	كبيرة
٤	طرق الإشراف العلمي والإشراف المشترك على الأبحاث العلمية	٣.٨٣	١.٢٢	٩	كبيرة
٩	قواعد تأليف الكتب والمراجع	٣.٨١	١.٣٦	١٠	كبيرة
٨	مناقشة وتقييم البحوث لطلبة الماجستير والدكتوراه	٣.٧٩	١.٣٥	١١	كبيرة
	المجموع	٣.٨٧	١.١٢		كبيرة

ويوضح جدول (١٠) أن جميع فقرات المجال السادس المتعلقة بالبحث العلمي قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٧٩) و (٣.٩٨) ، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال جاءت في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة ، حيث حصلت الفقرة الأولى المتعلقة بتحديد أولويات موضوعات البحث العلمي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٨) وانحراف معياري (١.٢٠)، بينما جاءت الفقرة الثامنة المتعلقة بمناقشة وتقييم البحوث لطلبة الماجستير والدكتوراه المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (١.٣٥).

المجال السابع: الإدارة والقيادة :

يوضح جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال السابع من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السابع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
١١	مهارات قيادة فريق بحثي	٣.٨٤	١.٢٢	١	كبيرة
٤	الإعداد والتنظيم للمؤتمرات على مستوى القسم أو الكلية	٣.٧٩	١.١١	٢	كبيرة
٦	الإلمام باللوائح والقوانين الإدارية والمالية المطبقة بالكليات	٣.٧٨	١.٠٣	٣	كبيرة
٧	الإلمام باللوائح الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس المطبقة بالكليات	٣.٧٦	١.٠٩	٤	كبيرة
٨	فهم وتطبيق النظام الأكاديمي للطلبة	٣.٧٤	١.١١	٥	كبيرة
٥	وضع خطط عمل القسم والكلية وتقييمها	٣.٧٣	١.٠٣	٦	كبيرة
٣	قواعد وكيفية صنع القرار وحل المشكلات	٣.٧٠	١.١٢	٧	كبيرة
١٠	إدارة الوقت بكفاءة وفعالية	٣.٦٦	١.١٣	٨	كبيرة
١	إدارة وتنظيم الاجتماعات	٣.٦١	١.٠٧	٩	كبيرة
٩	إعداد التقارير الإدارية والفنية	٣.٥٧	١.١٥	١٠	كبيرة
٢	إدارة وتنظيم اللجان العلمية	٣.٥٦	١.١١	١١	كبيرة
١٢	طبيعة العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية	٣.٥٤	١.١٩	١٢	كبيرة
	المجموع	٣.٦٨	٠.٨٥		كبيرة

ويوضح جدول (١١) أن جميع فقرات المجال السابع المتعلقة بالإدارة والقيادة قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٥٤) و (٣.٨٤) ، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال جاءت في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة ، حيث حصلت الفقرة الحادية عشر المتعلقة بمهارات قيادة فريق بحثي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٤) وانحراف معياري (١.٢٢) ، بينما جاءت الفقرة الثانية عشر المتعلقة بطبيعة العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٥٤) وانحراف معياري (١.١٩).

المجال الثامن: خدمة المجتمع :

نتائج محور خدمة المجتمع كما يوضحها جدول (١٢) حيث تتضمن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال الثامن من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات
أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثامن

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
٦	كيفية تطبيق البحوث العلمية المنجزة في المجتمع	٣.٧٩	١.١٨	١	كبيرة
١	تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع	٣.٧٦	١.١٣	٢	كبيرة
٢	ربط البحوث العلمية بقضايا المجتمع	٣.٧٦	١.١٦	٣	كبيرة
٧	تقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع المحلي	٣.٧٢	١.١٤	٤	كبيرة
٥	وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع وتطويره	٣.٦٩	١.١٠	٥	كبيرة
٤	إعداد برامج و أنشطة تنمية المجتمع وتطويره	٣.٦٧	١.١٧	٦	كبيرة
٣	تخطيط برامج الخدمة العامة	٣.٦٣	١.٢٣	٧	كبيرة
	المجموع	٣.٧١	١.٠٥		كبيرة

ويوضح جدول (١٢) أن جميع فقرات المجال الثامن المتعلقة بخدمة المجتمع قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٦٣) و (٣.٧٩) ، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال جاءت في درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة ، حيث حصلت الفقرة السادسة المتعلقة بكيفية تطبيق البحوث العلمية المنجزة في المجتمع المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (١.١٨) ، بينما جاءت الفقرة الثالثة المتعلقة بتخطيط برامج الخدمة العامة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٦٣) وانحراف معياري (١.٢٣).

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين تعزى إلى النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، واللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص ؟" ، والذي تتضمن ٦ متغيرات تم تحليل مع كل متغير من تلك المتغيرات على حدة ، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، وإجراء اختبار (ت) لمقارنة المتوسطات الحسابية ، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات اللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص ، وإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك لوجود أكثر من فئتين :

النوع الاجتماعي :

يوضح جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) للتحقق من الدلالة الإحصائية للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات ، ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية وفق متغير النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى).

يتضح من جدول (١٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين متوسطات الاحتياجات عند الذكور والإناث ، وذلك في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه والمجموع الكلي لمجالات الدراسة ، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن الإناث لديهن حاجات أكبر من الذكور في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه (٣.٧١) و (٣.٤٣) على التوالي والمجموع (٣.٨٥) و (٣.٥١) على التوالي ، ويعني ذلك أن البرامج التدريبية التي تعد لا تخدم

الإناث وذلك بسبب عدم إقامة هذه البرامج في الكليات أو بعد مكان إقامة هذه البرامج التدريبية من مقر سكن الإناث أو تكون خارج السلطنة وذلك نتيجة الارتباطات الأسرية والاجتماعية .

جدول (١٣)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات ومجموع

مجالات الدراسة وفقا للنوع الاجتماعي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		مجالات الدراسة
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
		٤٥	٤٥	٤٥	٤٥	
						العينة
٠.٥٨٨	١.٠٦٥-	٠.٩٤	١.٠٥	٣.٦١	٣.٣٨	فلسفة التعليم وأهدافه
٠.٠٢٦	١.٢٤٣-	٠.٩٢	١.٢٠	٣.٧١	٣.٤٣	التدريس ومهاراته وأساليبه
٠.٢٢١	٠.٨١٣-	٠.٨٥	١.٠٤	٣.٧٢	٣.٥٥	الوسائط التعليمية ومصادر التعلم
٠.٠٩٤	٢.٣٤٦-	٠.٨٥	١.٠٨	٤.٠٣	٣.٥٥	التقييم وأساليبه
٠.٤٨٩	١.٥٨٧-	٠.٩٠	٠.٩٧	٣.٨٠	٣.٤٨	الإرشاد الأكاديمي
٠.٢٩٥	١.٣٢١-	١.٠٢	١.٢١	٤.٠٣	٣.٧٢	البحث العلمي
٠.٠٧٤	٢.٦٤٢-	٠.٧٠	٠.٩٣	٣.٩٢	٣.٤٥	الإدارة والقيادة
٠.٠٧٧	٢.٦١٨-	٠.٨٨	١.١٣	٣.٩٩	٣.٤٣	خدمة المجتمع
٠.٠٤٥	٢.١٦٦-	٠.٦٣	٠.٨٧	٣.٨٥	٣.٥١	المجموع

كما تشير نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات عند الذكور والإناث من عينة الدراسة في مجالات (فلسفة التعليم وأهدافه ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم، التقييم وأساليبه ، الإرشاد الأكاديمي ، البحث العلمي ، الإدارة والقيادة ، خدمة المجتمع) حيث كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم في النوع الاجتماعي في هذه المجالات، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية نلاحظ أن احتياجات الإناث أكبر من احتياجات الذكور في هذه المجالات .

المؤهل العلمي :

يوضح جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق متغير المؤهل العلمي (الماجستير – الدكتوراه)

جدول (١٤)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات ومجموع

مجالات الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		مجالات الدراسة
		الدكتوراه	الماجستير	الدكتوراه	الماجستير	
		٢٣	٦٧	٢٣	٦٧	
						العينة
٠.٨٢٤	٠.٦٦٨	١.٠٢	١.٠٠	٣.٣٧	٣.٥٤	فلسفة التعليم وأهدافه
٠.٠٠٠	٢.١٤٤	١.٣٦	٠.٩٢	٣.١٦	٣.٧١	التدريس ومهاراته وأساليبه
٠.١٢٨	١.٦٠٩	١.٠٩	٠.٨٨	٣.٣٦	٣.٧٣	الوسائط التعليمية ومصادر التعلم
٠.٠١١	٣.٢٥٨	١.٢٢	٠.٨٤	٣.٢٣	٣.٩٨	التقييم وأساليبه
٠.٠٥٠	٣.٣١٤	١.١٢	٠.٨٠	٣.١١	٣.٨٢	الإرشاد الأكاديمي
٠.٤٩١	١.٩٩٠	١.٠٢١	١.٠٧	٣.٤٨	٤.٠١	البحث العلمي
٠.٠٢٢	٢.٣٥١	١.٠٦	٠.٧٣	٣.٣٣	٣.٨١	الإدارة والقيادة
٠.٥١٥	١.١٩٤	١.١٤	١.٠١	٣.٤٩	٣.٧٩	خدمة المجتمع
٠.٠٠٦	٢.٧٤٢	١.٠١	٠.٦٤	٣.٣١	٣.٨١	المجموع

يتضح من جدول (١٤) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات الاحتياجات عند من حملة الماجستير والدكتوراه وذلك في مجالات (التدريس ومهاراته وأساليبه ، التقييم وأساليبه ، الإرشاد الأكاديمي ، الإدارة والقيادة) والمجموع الكلي لمجالات الدراسة ، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن حملة الماجستير كانت حاجاتهم أكبر من حملة الدكتوراه في هذه المجالات ، وهذه نتيجة منطقية .

كما تشير نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات عند حملة الماجستير والدكتوراه من عينة الدراسة في مجالات (فلسفة التعليم وأهدافه ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) ، حيث كانت قيمة (ت) غير داله عند

مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية في هذه المجالات باختلاف المؤهل العلمي ، كما يتبين أن الحاجات التدريبية لحملة الماجستير أكبر من حملة الدكتوراه عند مقارنة المتوسطات الحسابية .

الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي :

يوضح جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي (عربية – غير عربية) .

جدول (١٥)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات ومجموع مجالات الدراسة وفقا للجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		مجالات الدراسة
		غير عربية	عربية	غير عربية	عربية	
		٧٥	١٥	٧٥	١٥	
						العينة
٠.١٨٨	٠.٤٦٠-	٠.٩٦	١.٢٠	٣.٥٢	٣.٣٩	فلسفة التعليم وأهدافه
٠.٣٤٥	٠.٠٥٨	١.٠٣	١.٢٩	٣.٥٧	٣.٥٨	التدريس ومهاراته وأساليبه
٠.٣٤٢	٠.١٢١	٠.٩٢	١.١١	٣.٦٣	٣.٦٦	الوسائط التعليمية ومصادر التعلم
٠.٠٩٢	٠.٥٧٢-	٠.٩٣	١.٣٢	٣.٨٢	٣.٦٥	التقييم وأساليبه
٠.٠٠٤	٢.٢١٣-	٠.٨١	١.٣٦	٣.٧٤	٣.١٦	الإرشاد الأكاديمي
٠.٠٠١	٣.٢٩٣-	٠.٩٥	١.٥٥	٤.٠٤	٣.٠٤	البحث العلمي
٠.٠١٥	١.٤١٨-	٠.٧٧	١.١٧	٣.٧٤	٣.٤٠	الإدارة والقيادة
٠.٠٠٠	٢.٧٩٩-	٠.٨٦	١.٥٨	٣.٨٤	٣.٠٤	خدمة المجتمع
٠.٠٠١	١.٦٧٤-	٠.٦٦	١.١٧	٣.٧٤	٣.٣٨	المجموع

يتضح من جدول (١٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاحتياجات عند نوع الجامعة لآخر مؤهل دراسي وذلك في مجال (الإرشاد

الأكاديمي، البحث العلمي ، الإدارة والقيادة ، خدمة المجتمع) والمجموع الكلي لمجالات الدراسة، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن الحاصلين على آخر مؤهل من دول غير عربية لديهم حاجات أكبر من المتخرجين من دول عربية في هذه المجالات .

كما تشير نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات في نوع الجامعة لآخر مؤهل دراسي من عينة الدراسة في مجالات (فلسفة التعليم وأهدافه ، التدريس ومهاراته وأساليبه ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، التقييم وأساليبه) ، حيث كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم في نوع الجامعة لآخر مؤهل دراسي حصلوا عليه في هذه المجالات.

اللقب العلمي :

يوضح جدول (١٦) مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق اللقب العلمي (أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد – مدرس – مدرس مساعد) ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين المتوسطات على مجالات ومجموع المجالات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way –ANOVA) للمقارنة بين مجموعات اللقب العلمي (أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد – مدرس – مدرس مساعد) في مجالات ومجموع مجالات الدراسة ، ويوضح جدول (١٦) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا للقب العلمي .

جدول (١٦)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة
ومجموع مجالات الدراسة وفقاً لمتغير اللقب العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة
فلسفة التعليم وأهدافه	بين المجموعات	٤.٠٨٥	٣	١.٣٦٢	١.٣٦٦	٠.٢٥٩
	داخل المجموعات	٨٥.٧٦٢	٨٦	٠.٩٩٧		
التدريس ومهاراته وأساليبه	بين المجموعات	٤.٩٥٨	٣	١.٦٥٣	١.٤٤٦	٠.٢٣٥
	داخل المجموعات	٩٨.٣١٢	٨٦	١.١٤٣		
الوسائط التعليمية ومصادر التعلم	بين المجموعات	٢.١٣٦	٣	٠.٧١٢	٠.٧٨٤	٠.٥٠٦
	داخل المجموعات	٧٨.٠٦٩	٨٦	٠.٩٠٨		
التقييم وأساليبه	بين المجموعات	٧.١٥٧	٣	٢.٣٨٦	٠.٤٩١	٠.٠٤٦
	داخل المجموعات	٨٢.٣٤٧	٨٦	٠.٩٥٨		
الإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	٦.٦٦٠	٣	٢.٢٢٠	٢.٦١٩	٠.٠٤٥
	داخل المجموعات	٧٢.٨٩٣	٨٦	٠.٨٤٨		
البحث العلمي	بين المجموعات	٣.٦٨٢	٣	١.٢٢٧	٠.٩٦٢	٠.٤١٤
	داخل المجموعات	١٠٩.٧٠٤	٨٦	١.٢٧٦		
الإدارة والقيادة	بين المجموعات	٤.٣٤٠	٣	١.٤٤٧	٢.٠٤٨	٠.١١٣
	داخل المجموعات	٦٠.٧٤٤	٨٦	٠.٧٠٦		
خدمة المجتمع	بين المجموعات	١.٨٢٦	٣	٠.٦٠٩	٠.٥٤٢	٠.٦٥٥
	داخل المجموعات	٩٦.٥٢١	٨٦	١.١٢٢		
المجموع	بين المجموعات	٣.١٦٢	٣	١.٠٥٤	١.٧٨٠	٠.١٥٧
	داخل المجموعات	٥٠.٩١٨	٨٦	٠.٥٩٢		

يتضح من جدول (١٦) أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مجال التقييم وأساليبه والإرشاد الأكاديمي لمجالات الدراسة ، حيث كانت (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) يعزى لمتغير اللقب العلمي ، في مجال التقييم وأساليبه بين لقب استاذ مشارك ولقب مدرس المساعد لصالح مدرس مساعد ، وبلغت المعنوية (0.041) ، وفي مجال الإرشاد الأكاديمي بين لقب استاذ مشارك ولقب مدرس مساعد لصالح مدرس مساعد ، وبلغت المعنوية (0.049) .

كما يتضح من جدول (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغير اللقب العلمي ، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف اللقب العلمي لهذه المجالات .

العمر :

يوضح جدول (١٧) مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق العمر (من ٢٠ إلى ٣٠ سنة – من ٣١ إلى ٤٠ سنة – من ٤١ إلى ٥٠ سنة – أكثر من ٥٠ سنة) .

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين المتوسطات على مجالات ومجموع المجالات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way –ANOVA) للمقارنة بين مجموعات العمر (من ٢٠ إلى ٣٠ سنة – من ٣١ إلى ٤٠ سنة – من ٤١ إلى ٥٠ سنة – أكثر من ٥٠ سنة) في مجالات ومجموع مجالات الدراسة ، ويوضح جدول (١٧) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة والمجموع الكلي لمجالات الدراسة وفقا للعمر .

جدول (١٧)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة
ومجموع مجالات الدراسة وفقاً لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة
فلسفة التعليم وأهدافه	بين المجموعات	٢.٤١٠	٢	١.٢٠٥	١.١٩٩	٠.٣٠٦
	داخل المجموعات	٨٧.٤٣٧	٨٧	١.٠٠٥		
التدريس ومهاراته وأساليبه	بين المجموعات	٣.٩٨٦	٢	١.٩٩٣	١.٧٤٧	٠.١٨٠
	داخل المجموعات	٩٩.٢٨٤	٨٧	١.١٤١		
الوسائط التعليمية ومصادر التعلم	بين المجموعات	٣.٠٥٣	٢	١.٥٢٦	١.٧٢١	٠.١٨٥
	داخل المجموعات	٧٧.١٥٢	٨٧	٠.٨٨٧		
التقييم وأساليبه	بين المجموعات	٦.٨٩٢	٢	٣.٤٤٦	٣.٦٢٩	٠.٠٣١
	داخل المجموعات	٨٢.٦١٢	٨٧	٠.٩٥٠		
الإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	٨.٦٩٩	٢	٤.٣٥٠	٥.٣٤١	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	٧٠.٨٥٤	٨٧	٠.٨١٤		
البحث العلمي	بين المجموعات	١٠.٩٣٠	٢	٥.٤٦٥	٤.٦٤١	٠.٠١٢
	داخل المجموعات	١٠٢.٤٥٦	٨٧	١.١٧٨		
الإدارة والقيادة	بين المجموعات	٧.٨١٨	٢	٣.٩٠٩	٥.٩٣٩	٠.٠٠٤
	داخل المجموعات	٥٧.٢٦٦	٨٦	٠.٦٥٨		
خدمة المجتمع	بين المجموعات	٦.٣٦١	٢	٣.١٨١	٣.٠٠٨	٠.٠٥٥
	داخل المجموعات	٩١.٩٨٦	٨٧	١.٠٥٧		
المجموع	بين المجموعات	٥.٩٨٠	٢	٢.٩٩٠	٥.٤٠٨	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	٤٨.١٠٠	٨٧	٠.٥٥٣		

يتضح من جدول (١٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات (والتقييم وأساليبه ، الإرشاد الأكاديمي ، البحث العلمي ، الإدارة والقيادة) والمجموع الكلي لمجالات الدراسة ، حيث كانت (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) يعزى لمتغير العمر ، في مجال التقييم وأساليبه بين الفئة العمرية (٣٠-٢٠) و(٤١-٥٠) ويعود للعمر (٣٠-٢٠) وبلغت المعنوية (٠.٠٤٢) ، وفي مجال الإرشاد الأكاديمي بين الفئة العمرية (٣٠-٢٠) و(٤٠-٣١) ويعود للعمر (٣٠-٢٠) وبلغت المعنوية (٠.٠٣١) ، وفي مجال البحث العلمي بين الفئة العمرية (٣٠-٢٠) و(٤١-٥٠) ويعود للعمر (٣٠-٢٠) وبلغت المعنوية (٠.٠٤٨) ، وفي مجال الإدارة والقيادة بين الفئة العمرية (٣٠-٢٠) و(٤٠-٣١) والفئة (٣٠-٢٠) و(٤٠-٣١) ، ويعود للعمر (٣٠-٢٠) وبلغت المعنوية (٠.٠٤١) و(٠.٠٢٧) على التوالي ، وفي المجموع الكلي بين الفئة العمرية (٣٠-٢٠) و(٤١-٥٠) ويعود للعمر (٣٠-٢٠) وبلغت المعنوية (٠.٠٠٩)

كما يتضح من جدول (١٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغير العمر ، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف العمر لهذه المجالات .

التخصص :

يوضح جدول (١٨) مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق التخصص (علوم تربوية - اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - تقنية المعلومات - إدارة الأعمال - الاتصال - التصميم - الهندسة - التربية الإسلامية - الرياضيات - وأخرى) ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين المتوسطات على مجالات والمجموع الكلي لمجالات الدراسة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way –ANOVA) للمقارنة بين مجموعات التخصص (علوم تربوية - اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - تقنية المعلومات - إدارة الأعمال - الاتصال - التصميم - الهندسة - التربية الإسلامية - الرياضيات - وأخرى) في مجالات والمجموع الكلي لمجالات الدراسة ، ويوضح جدول (١٨) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا للتخصص .

جدول (١٨)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة
ومجموع مجالات الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة
فلسفة التعليم وأهدافه	بين المجموعات	١٥.٠١٠	١٠	١.٥٠١	١.٥٨٥	٠.١٢٧
	داخل المجموعات	٧٤.٨٦٧	٧٩	٠.٩٤٧		
التدريس ومهاراته وأساليبه	بين المجموعات	١٢.١٨٠	١٠	١.٢١٨	١.٠٥٦	٠.٤٠٦
	داخل المجموعات	٩١.٠٩١	٧٩	١.١٥٣		
الوسائط التعليمية ومصادر التعلم	بين المجموعات	١٥.٦١٤	١٠	١.٥٦١	١.٩١٠	٠.٠٥٦
	داخل المجموعات	٦٤.٥٩٢	٧٩	٠.٨١٨		
التقييم وأساليبه	بين المجموعات	١٠.٩٢٦	١٠	١.٠٩٣	١.٠٩٨	٠.٣٧٤
	داخل المجموعات	٧٨.٥٧٨	٧٩	٠.٩٩٥		
الإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	١١.٦٣٦	١٠	١.١٦٤	١.٣٥٣	٠.٢١٨
	داخل المجموعات	٦٧.٩١٧	٧٩	٠.٨٦٠		
البحث العلمي	بين المجموعات	٢٠.٣٧٥	١٠	٢.٠٣٧	١.٧٣١	٠.٠٨٨
	داخل المجموعات	٩٣.٠١١	٧٩	١.١٧٧		
الإدارة والقيادة	بين المجموعات	١٣.٤٨٤	١٠	١.٣٤٨	٢.٠٦٥	٠.٠٣٧
	داخل المجموعات	٥١.٥٩٩	٧٩	٠.٦٥٣		
خدمة المجتمع	بين المجموعات	١٥.٧٩٤	١٠	١.٥٧٩	١.٥١١	٠.١٥١
	داخل المجموعات	٨٢.٥٥٢	٧٩	١.٠٤٥		
المجموع	بين المجموعات	٨.٧٧٢	١٠	٠.٨٧٧	١.٥٣٠	٠.١٤٥
	داخل المجموعات	٤٥.٣٠٧	٧٩	٠.٥٧٤		

يتضح من جدول (١٨) أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مجال الإدارة والقيادة حيث كانت (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) يعزى لمتغير التخصص ، بين تخصص تقنية المعلومات وتخصص التربية الإسلامية ، تعود لتخصص التربية الإسلامية .

كما يتبين من جدول (١٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الدراسة والمجموع الكلي لمجالات الدراسة تعزى لمتغير التخصص ، حيث كانت قيمة (ف) غير داله عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدارسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف التخصص لهذه المجالات .

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل مناقشة للنتائج الميدانية للدراسة التي تم التوصل إليها من البيانات بعد تحليلها إحصائياً ، والتي بحثت في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ، واشتملت الدراسة على ستة متغيرات هي : النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي، واللقب العلمي ، والعمر ، والتخصص . وقد تم تصنيف النتائج تبعاً لأسئلة الدراسة ، كما يتضمن الفصل التوصيات التي يقترحها الباحث في ضوء النتائج ، وسوف يقوم الباحث بمناقشة النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة .

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ؟

أشارت النتائج المتعلقة بهذا السؤال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم كانت في المجال السادس (البحث العلمي) ، الذي حصل على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٧) ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الكليات لا تقوم بدور واضح في مجال البحث العلمي كما أن المتخرجين من بعض مؤسسات التعليم العالي لا يمتلكون المهارات في البحث العلمي لعدم تضمين برامجها لمقررات تساعد على إجراء البحوث العلمية ، كما تفنقر الكليات إلى برامج الإنماء المهني في مجال البحث العلمي ، وعدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحديد موضوعات البحث العلمي وعدم امتلاكهم لمهارات كتابة التقارير والبحوث العلمية وطرائق تحليل هذه البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المختلفة ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الطوخي (٢٠١١) ، بينما حصل المجال الأول (فلسفة التعليم وأهدافه) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٥٠) ، ويرجع سبب ذلك إلى معرفة أفراد عينة الدراسة بهذا المجال حيث أنها تدخل في صميم عمل أعضاء هيئة التدريس من حيث معرفتهم لفلسفة وأهداف وهيكل التعليم بشكل عام في السلطنة ، وكليات العلوم التطبيقية بشكل خاص ، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (٢٠٠٣) التي بينت أهمية هذا المجال الذي جاء في المرتبة الأولى من دراسته .

وقد ارتأى الباحث أن يفسر الفقرات العليا والدنيا لكل مجال من مجالات الدراسة ، وذلك لتوضيح مدى أهمية الفقرات لكل مجال من مجالات الدراسة في استبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم .

المجال الأول : فلسفة التعليم وأهدافه :

حصل هذا المجال على المرتبة الثامنة والأخيرة من مجالات الدراسة ، حيث بلغت متوسطاتها (٣.٥٠) وبدرجة احتياج كبيرة ، وقد أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (برامج وخطط الكليات الحالية والمستقبلية) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٨) . ويعزو الباحث ذلك أن أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى فهم ومعرفة فلسفة وأهداف التعليم وبرامج وخطط الكليات لكونها توضح المسار الذي تتجه إليه الكليات التي ينتمون إليها ، بينما جاءت فقرة (الهيكل التنظيمي للتعليم في السلطنة) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٣٢) ، ويعزو الباحث السبب في ذلك أن معرفة أعضاء هيئة التدريس العمانيين للهيكل التنظيمي للتعليم في السلطنة ، كما أنه وحتى الآن لم يحدث عليه تغيير من حوالي ١٠ سنوات ، والذي يتكون من التعليم الأساسي من الحلقة الأولى والثانية والتعليم ما بعد الأساسي الذي يشمل الصف الحادي عشر والثاني عشر ومن ثم التعليم الجامعي . وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (٢٠٠٣) فيما يتعلق حصول فقرة (برامج وخطط الكليات الحالية والمستقبلية) على المرتبة الأولى في دراسته . واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (٢٠٠٣) حيث جاءت فقرة (أهداف التعليم وفلسفته) في المرتبة الأخيرة في دراسته .

المجال الثاني : التدريس ومهاراته وأساليبه :

يتبين من النتائج أن هذا المجال حصل على المركز السابع وقبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٧) وبدرجة احتياج كبيرة ، ويفسر الباحث ذلك أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال مهمة نظرا لأهميته في تحقيق جودة التعليم، كما أن البعض منهم يفتقر لمهارات التدريس ويحتاجون لتنمية مهاراتهم في التعامل مع الأساليب الحديثة في التدريس ، وتطوير مهاراتهم في مجال التدريس ، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية

في سلطنة عمان هو (استخدام الأساليب التدريسية المناسبة التي تساعد الطلبة على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى ، بمتوسط حسابي (٣.٧٦) . ويعزو الباحث ذلك إلى أن حاجة أعضاء هيئة التدريس لتطبيق واستخدام أساليب تدريسية مناسبة لتوظيفها في المواقف التعليمية ، وهي ناتجة عن الاقتناع بأهمية وفعالية هذه الأساليب .

بينما جاءت فقرة (التحدث بلغة واضحة وسليمة) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٣٩) ، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى الحاجة المتوسطة في هذه الفقرة لتمكن أغلب أعضاء هيئة التدريس باللغة التي يقومون بالتدريس بها سواء باللغة الإنجليزية للمقررات الدراسية في التخصص أو باللغة العربية في المقررات العامة ، حيث أن أغلب كل المتحدثين باللغة الإنجليزية ممن حصلوا على مؤهلاتهم من جامعات غربية .

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العنزي (٢٠١٠) في فقرة (التحدث بلغة واضحة وسليمة) حيث جاءت في المرتبة الأخيرة في دراسته .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المليجي (٢٠١٠) في فقرة (استخدام الأساليب التدريسية المناسبة التي تساعد الطلبة على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات) وجاءت في المرتبة قبل الأخيرة في دراسته ، ودراسة بصفر وعبدالوارث (٢٠١١) التي جاءت في المرتبة الخامسة .

المجال الثالث : الوسائط التعليمية ومصادر التعلم:

يتضح من النتائج أن هذا المجال حصل على المرتبة السادسة وبلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٣) بدرجة احتياج كبيرة ، نظرا لانتشار استخدام برامج وتطبيقات الحاسب الآلي في الكليات ، وقد أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (استخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد والويب سيتي) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى ، بمتوسط حسابي (٣.٨٨) . وتدل هذه النتيجة على إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الوسائط التعليمية الحديثة في عملية التعليم ، ولما لهذه الوسائل من توفير للوقت والجهد لإيصال المعلومات ، وإدراكهم بأنهم مطالبون بمواكبة التقدم التكنولوجي المتسارع ، وصعوبة تحقيق الأهداف عن طريق الوسائل التقليدية .

بينما جاءت فقرة (استخدام البريد الإلكتروني لتصحيح المهام والتقارير وإعادتها لمصدرها) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٣٦) وهي تأتي في الاحتياج المتوسط ، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى قدرة وتمكن أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنية الحديثة ،

حيث يعتبر ما نسبته (٥٩ %) من أفراد عينة الدراسة في العمر بين (٢٠) و (٣٠) سنة وهذه الفئة تمتلك من مهارات استخدام وسائل التكنولوجيا الكثير ، ولم يعودوا يحتاجون إلى تدريب كثير في مهارات التواصل عبر البريد الإلكتروني ، ولكنهم في نفس الوقت يشعرون بأهمية الاستفادة من ذلك .

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة البحيري (٢٠١١) في فقرة (استخدام البريد الإلكتروني لتصحيح المهام والتقارير وإعادتها لمصدرها) حيث جاءت في المراتب الثلاث الأولى من دراسته ، كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخطيب وإسماعيل (٢٠١١) في فقرة (استخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد والويب سيتي) التي جاءت في المراتب الثلاث الأولى بدرجة احتياج مرتفعة .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجبر (٢٠٠٩) في فقرة (استخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد والويب سيتي) حيث جاءت في المرتبة قبل الأخيرة في دراسته .

المجال الرابع : التقييم وأساليبه:

حصل هذا المجال على المرتبة الثانية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٩) وبدرجة احتياج كبيرة ويرجع السبب إلى ذلك إلى قلة إلمام أعضاء هيئة التدريس بأسس التقييم واستخدام أساليب التقييم وأساليب تحليل الاختبارات وتفسير نتائجها ، والتي تساعد في تحديد وتقدير استعدادات الطلاب ومعرفة ميولهم واتجاهاتهم ومعارفهم وتقوى مستوى القوة والضعف لدى الطلاب وأوضحت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (تحليل نتائج الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٠) . ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية نتائج الطلاب لكونها تعكس صورة تحصيل الطلاب ومن خلالها يتم مراجعة أداء أعضاء هيئة التدريس والطلاب ، بينما جاءت فقرة (صياغة الأسئلة بلغة واضحة وسليمة) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٦٨) ، ويعتقد الباحث أن السبب في ذلك الإدراك لأهمية هذه الاحتياجات لمواجهة المعوقات في صياغة الأسئلة لأن إذا كان السؤال واضح لا لبس فيه ولا غموض ، حقق الغرض من هدفه وهو قياس تحصيل الطلاب.

اختلفت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الغامدي (٢٠٠٣) ودراسة الشريف (٢٠٠٦) في فقرة (تحليل نتائج الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء) حيث جاءت في المرتبة قبل الأخيرة في دراستهما .

المجال الخامس : الإرشاد الأكاديمي :

أوضحت النتائج أن هذا المجال حصل على المرتبة الخامسة ، وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٤) وبدرجة احتياج كبيرة ، ويرجع ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بأهمية واجبهم تجاه الطلاب ، وقد بينت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (استخدام المهارات اللازمة لتوجيه الطلبة ومساعدتهم) و (استخدام مهارات معالجة مشكلات الطلبة ضعاف التحصيل) ، حصلنا على المرتبة الأولى ، بمتوسط حسابي (٣.٧٩) . ويعزو الباحث ذلك إلى حرص أعضاء هيئة التدريس على تقديم الحلول المناسبة لمشكلات الطلاب ولاسيما التحصيلية ، وينبغي على عضو هيئة التدريس أن يتمتع بمهارات تمكنه من الوصول إلى هدفه بشكل صحيح منها مهارات توجيه الطلاب ومعالجة مشكلاتهم .

بينما جاءت فقرة (قواعد وإجراءات التسجيل والحضور والغياب للطلبة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣١) ، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى معرفة أعضاء هيئة التدريس بالقواعد لوجود كتيبات توزع عن النظام الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس .

المجال السادس : البحث العلمي :

جاء هذا المجال في المرتبة الأولى حسب نتائج الدراسة التي أوضحت أنه حصل على (٣.٨٧) في المتوسط الحسابي وبدرجة احتياج كبيرة ، مما يدل على تزايد شعور أعضاء التدريس بأهمية البحث العلمي والتدريب عليه ، وقد أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (تحديد أولويات موضوعات البحث العلمي) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٨) . ويرجع الباحث ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا باحثين قادرين على تحديد أولويات البحث العلمي ، وعلى تحديد الصعوبات والمشكلات بالطرق العلمية وأن يستخدموا المنهج العلمي في حل المشكلات وتقديم الحلول المبتكرة لها .

وجاءت فقرة (مناقشة وتقييم البحوث لطلبة الماجستير والدكتوراه) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٧٩) ، ويعتقد الباحث أن هذه الفقرة غير مفعلة بكليات العلوم التطبيقية، ونظرا لعدم المام أعضاء هيئة التدريس بأهمية وكيفية اجراءات مناقشة البحوث وتقييمها .

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة العريمي (٢٠١١) في فقرة (تحديد أولويات موضوعات البحث العلمي) التي جاءت في المرتبة الثانية من حيث الاهمية في دراستها .

وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة المليجي (٢٠١٠) حيث جاءت فقرة (طرق الإشراف العلمي والإشراف المشترك على الأبحاث) في المرتبة الأولى في دراسته .

المجال السابع : الإدارة والقيادة :

أظهرت النتائج أن هذا المجال جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٦٨) وبدرجة احتياج كبيرة ، ويرجع ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لطبيعة وظيفتهم ، لذا فهم يرون أن تدريبهم على مهارات الإدارة والقيادة بمثابة إعداد لهم في وظيفتهم الحالية والمستقبلية في الكليات وقد أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (مهارات قيادة فريق بحثي) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٤) . ويرجع الباحث ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس وإلى الحاجة الماسة للتدريب على أسس وأنماط الإدارة الناجحة وكيفية إدارة المناخ التنظيمي والتعامل مع المواقف المختلفة ، وطبيعة العمل التي تحتم ضرورة العمل التعاوني والذي يتمثل في اجراء بحوث مشتركة وتبادل المعلومات والرأي والمشاركة في حل المشكلات .

بينما جاءت فقرة (طبيعة العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٥٤) ، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس في فهم أكثر عن طبيعة هذه العلاقة ، ولإيجاد جو مناسب لإقامة العلاقات الحميمة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية ، ولذلك فهم بحاجة إلى برامج تدريبية تسعى إلى توضيح هذه العلاقة وتحسين مهاراتهم في هذا الجانب .

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة السيد ومصطفى (٢٠٠٢) في فقرة (طبيعة العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية) حيث جاءت في المرتبة الأخيرة .

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المليجي (٢٠١٠) في فقرة (مهارات قيادة فريق بحثي) وجاءت في المرتبة الأخيرة في دراسته .

المجال الثامن : خدمة المجتمع :

جاء هذا المجال في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧١) وبدرجة احتياج كبيرة ، وهذه النتيجة تشير إلى الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الاتصال بالمجتمع المحلي بمختلف مؤسساته ، مما يجعلهم بحاجة إلى التدريب على الوسائل التي تساهم في توطيد العلاقة مع المجتمع المحلي ، وأوضحت النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية

لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان هو (كيفية تطبيق البحوث العلمية المنجزة في المجتمع) ، حيث حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٩) . ويعزو الباحث ذلك أن هذه العبارة ترتبط بالحاجة إلى مهارات مختلفة للتعرف على طبيعة المجتمع ومؤسساته وأفراده في جميع مجالات الحياة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وهم بالغالب لم يكن لهم الخبرة الكافية في إعدادهم لبرامج أو مشروعات خدمية .

بينما جاءت فقرة (تخطيط برامج الخدمة العامة) في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣.٦٣) ، ويفسر الباحث السبب في ذلك إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية هذه المهمة الأمر الذي يؤكد على حاجتهم للتدريب عليها وهي مهارة التخطيط والعمل على تنفيذها ، حيث يرون قدرتهم على خدمة المجتمع والتعامل معه بشكل ايجابي .

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة السيد ومصطفى (٢٠٠٢) فيما يتعلق احتلال فقرة (تخطيط برامج الخدمة العامة) في المرتبة الأخيرة .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المليجي (٢٠١٠) في فقرة (كيفية تطبيق البحوث العلمية المنجزة في المجتمع) وجاءت في المرتبة الأخيرة في دراسته.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

لمناقشة نتائج السؤال الثاني والذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين تعزى إلى النوع الاجتماعي ، والمؤهل الدراسي ، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي ، واللقب العلمي ، والعمر، والتخصص ؟" ، تم اختبار كل متغير على حدة بالشكل الآتي :

النوع الاجتماعي :

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق متغير النوع الاجتماعي (ذكر – أنثى).

وقد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات الاحتياجات عند الذكور والإناث وذلك في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه ، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن الإناث لديهن حاجات أكبر من الذكور في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه ويجدن انها ذات أهمية في الموقف التعليمي أكثر مما قد يراه الذكور حيث أن نتائج اختبار (ت) اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الذكور والإناث من عينة

الدراسة في مجالات (فلسفة التعليم وأهدافه ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، التقييم وأساليبه ، الإرشاد الأكاديمي ، البحث العلمي ، الإدارة والقيادة ، خدمة المجتمع) حيث كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم في النوع الاجتماعي في هذه المجالات.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه لا فرق بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في درجة احتياجاتهم لهذه المجالات ، كونهم يشتركون في نفس الأهداف واستخدام الوسائط وغيرها من المجالات .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العضيلة (٢٠٠٨) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير النوع الاجتماعي ، في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشريف (٢٠٠٦) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال فلسفة التعليم وأهدافه يعزى لمتغير النوع الاجتماعي .

المؤهل العلمي :

أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق متغير المؤهل العلمي (الماجستير – الدكتوراه) .

وقد اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاحتياجات عند من حملة الماجستير والدكتوراه وذلك في مجالات (التدريس ومهاراته وأساليبه، التقييم وأساليبه ، الإرشاد الأكاديمي ، الإدارة والقيادة) وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن حملة الماجستير كانت حاجاتهم أكبر من حملة الدكتوراه في هذه المجالات بسبب قلة خبراتهم في هذه المجالات ورغبتهم في تحسين أدائهم في العمل وتطوير قدراتهم المهنية والمعرفية .

كما أشارت نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات حملة الماجستير والدكتوراه من عينة الدراسة في مجالات (فلسفة التعليم وأهدافه ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) حيث كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم بين حملة الماجستير وبين حملة الدكتوراه في هذه المجالات. ويفسر الباحث ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس وبغض النظر إلى مؤهلهم العلمي لديهم الرغبة الكبيرة في تطوير أنفسهم من خلال حاجاتهم التدريبية الملحة ، وكونها وسيلة لتحسين نوعية الأداء ومواكبة

مستجدات العملية التعليمية ، فضلا أن الدورات التدريبية تزود عضو هيئة التدريس بالمعلومات والمهارات المتعلقة بعملة ورفع مستوى فاعليته وكفاءاته في المجالات المختلفة .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الغامدي (٢٠٠٣) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه ، والتقييم وأساليبه ، في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بصفر و عبدالوارث (٢٠١١) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه ، والإدارة والقيادة .

الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي :

أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي (عربية – غير عربية) .

وقد اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات الاحتياجات عند نوع الجامعة لآخر مؤهل دراسي وذلك في مجال (الإرشاد الأكاديمي ، البحث العلمي ، الإدارة والقيادة ، خدمة المجتمع) ، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن الحاصلين على آخر مؤهل من دول غير عربية لديهم حاجات أكبر من المتخرجين من دول عربية في هذه المجالات .

كما أشارت نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات في نوع الجامعة لآخر مؤهل دراسي من عينة الدراسة في مجالات (فلسفة التعليم وأهدافه ، التدريس ومهاراته وأساليبه ، الوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، التقييم وأساليبه) حيث كانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم في نوع الجامعة لآخر مؤهل دراسي حصلوا عليه في هذه المجالات. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التصورات التي يطرحها أعضاء هيئة التدريس هي مشكلات واقعية يواجهونها يوميا خلال عملهم الأكاديمي ، وتقدير الاحتياجات التدريبية لا تتأثر بشكل كبير بالجامعة التي تخرج منها لان هذه الاحتياجات تبدأ عند بدء عمل عضو هيئة التدريس بالكلية وعند محاولته إيصال المعلومات إلى الطلاب .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العمري وطناش (٢٠٠٧) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات فلسفة التعليم وأهدافه ، والتدريس ومهاراته وأساليبه ، والوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والتقييم وأساليبه .

اللقب العلمي :

أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق اللقب العلمي (أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد – مدرس – مدرس مساعد) .

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين المتوسطات على مجالات ومجموع المجالات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way –ANOVA) للمقارنة بين مجموعات اللقب العلمي (أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد – مدرس – مدرس مساعد) في مجالات ومجموع مجالات الدراسة . وقد أوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا للقب العلمي .

ووضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التقييم وأساليبه والإرشاد الأكاديمي حيث كانت (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) يعزى لمتغير اللقب العلمي بين لقب أستاذ مشارك ولقب مدرس مساعد لصالح مدرس مساعد ، ويرجع السبب إلى الحاجة الملحة إلى التدريب في هذا المجال لما يتمتع به من أهمية وشعور أعضاء هيئة التدريس بأنه لديهم تصور في عملية التقييم والتي بحاجة إلى برامج تدريبية عالية .

كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغير اللقب العلمي ، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف اللقب العلمي لهذه المجالات . ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هذه المجالات لا تكتسب بحسب اللقب العلمي بل بالتدريب عليها ، والتدريب عليها أمر حيوي وفعال .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العنزي (٢٠١٠) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير اللقب العلمي ، في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مقابلة (٢٠٠٥) حيث وضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التدريس ومهاراته وأساليبه ، وخدمة المجتمع.

العمر :

أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة

الاحتياجات التدريبية لديهم وفق العمر (من ٢٠ إلى ٣٠ سنة - من ٣١ إلى ٤٠ سنة - من ٤١ إلى ٥٠ سنة - أكثر من ٥٠ سنة) .

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين المتوسطات على مجالات ومجموع المجالات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way -ANOVA) للمقارنة بين مجموعات العمر (من ٢٠ إلى ٣٠ سنة - من ٣١ إلى ٤٠ سنة - من ٤١ إلى ٥٠ سنة - أكثر من ٥٠ سنة) في مجالات ومجموع مجالات الدراسة . وقد أوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا للعمر .

وقد اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات (التقييم وأساليبه ، الإرشاد الأكاديمي ، البحث العلمي ، الإدارة والقيادة) حيث كانت (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) يعزى لمتغير العمر ، ويعود للفئة العمرية (٢٠-٣٠) .

كما اتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغير العمر ، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وهذا يعني عدم اختلاف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف العمر لهذه المجالات .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة بصفر وعبدالوارث (٢٠١١) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال البحث العلمي ، والإدارة والقيادة .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العمري وطناش (٢٠٠٧) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدريس ومهاراته .

التخصص :

أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجالات ومجموع مجالات استجابات عينة الدراسة في نظرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لديهم وفق التخصص (علوم تربوية - اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - تقنية المعلومات - إدارة الأعمال - الاتصال - التصميم - الهندسة - التربية الإسلامية - الرياضيات - وأخرى) .

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين المتوسطات على مجالات ومجموع المجالات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way -ANOVA) للمقارنة بين مجموعات التخصص (علوم تربوية - اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - تقنية المعلومات - إدارة الأعمال - الاتصال - التصميم - الهندسة - التربية

الإسلامية - الرياضيات - وأخرى) في مجالات ومجموع مجالات الدراسة . وأوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة وفقا للتخصص .

وقد اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الإدارة والقيادة حيث كانت (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) يعزى لمتغير التخصص ، بين تخصص تقنية المعلومات والتربية الإسلامية ، لصالح تخصص التربية الإسلامية .

كما اتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الدراسة تعزى لمتغير التخصص ، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وبالتالي لا تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف التخصص لهذه المجالات . ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق في الاحتياجات على هذه المجالات إلى الحاجة إلى التدريب على هذه المجالات بغض النظر على التخصص ويدل على اتفاق وجهات النظر على أن الاحتياجات في هذه المجالات واضح لدى جميع التخصصات ، وأن عضو هيئه التدريس بحاجة إلى التدريب على مثل هذه المجالات .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة البحيري (٢٠١١) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير التخصص في مجال الوسائط التعليمية .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العمري وطناش (٢٠٠٧) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الوسائط التعليمية ، والتقييم وأساليبه .

ثالثاً : توصيات ومقترحات الدراسة

على ضوء العرض السابق للإطار النظري والدراسة الميدانية نجد أن الدراسة أوضحت الاهتمام الذي توليه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بالتعليم العالي ، ودور وأهمية عضو هيئة التدريس للنهوض بمستوى التعليم بالمؤسسة ، ومدى أهمية التدريب والتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفي ضوء ما توصلت إليها الدراسة الحالية من نتائج يوصي الباحث بالآتي :

١. أن تقوم الكليات بعدد لا بأس به من الندوات في كل عام دراسي ، لشرح أهداف التعليم العالي ، وخطط الوزارة والكليات ، في تحقيق تلك الأهداف .
٢. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية حسب احتياجاتهم التدريبية في مجالات هذه الدراسة وهي مرتبة تنازلياً ، البحث العلمي ، والتقييم وأساليبه ، وخدمة المجتمع ، والإدارة والقيادة ، والإرشاد الأكاديمي ، والوسائط التعليمية ومصادر التعلم ، والتدريس ومهاراته وأساليبه ، وفلسفة التعليم وأهدافه ، وتنفيذ وفق خطة سنوية .
٣. تحديد ومراجعة الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وبشكل دوري ، لكن من خلال تقييم عملية التدريب ومعرفة مدى الاستفادة من البرامج التدريبية المنفذة .
٤. إعادة النظر في البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس ، بحيث تلائم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتراعي الحداثة والتطور في التعليم والتعلم .
٥. وضع برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات العلوم التطبيقية ، وينفذ بشكل دوري .
٦. افساح المجال لحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية والورش التدريبية داخل وخارج السلطنة .
٧. إعداد نظام متكامل وشامل لتقييم مواطن القصور في أداء أعضاء هيئة التدريس ، وربط الترقية العلمية بالتدريب الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس .
٨. استحداث قسم متخصص لتطوير وتدريب الأكاديميين بالكليات ، ويقوم بدراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دوري والعمل على تنفيذها ، وتوفير الموارد البشرية والمادية اللازمة .
٩. إعادة النظر في أسس اختيار أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية .

١٠. إعداد لائحة تنفيذية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ، كما هو الحال في الكثير من الجامعات العالمية الرصينة ، وتتضمن المبادئ ، والاسس ، ونوعية البرامج التدريبية ، وكيفية تنفيذها ، وتقييمها .

المقترحات :

- إن الباحث يقترح إجراء البحوث والدراسات العلمية الآتية :
١. وضع مقياس للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعمداء ومساعديهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالكلية .
 ٢. دراسة المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله وفي حصوله على التدريب المناسب .

المراجع المستخدمة

أولاً : المراجع العربية

- أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٠٨). إدارة العملية التدريبية : النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى ، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع .
- أبو غليون ، جمال صالح محمد (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية ، دراسة قدمت في المؤتمر العربي الثاني : تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني ، سلطنة عمان .
- آل مسعد ، أحمد زيد عبدالعزيز (٢٠١٢). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريس في بيئة التعلم الالكتروني ، مجلة العلوم التربوية والدراسات الاسلامية ، ٢٤ (١) .
- البحيري ، محمد حامد محمد (٢٠١١). احتياجات الأستاذ الجامعي التدريبية في مجال التعلم الالكتروني كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك خالد ، مجلة القراءة والمعرفة ، (١١٥) .
- براى ، توني (٢٠٠٨). المرشد العملي في تصميم الدورات التدريبية (هدى فؤاد مترجم) القاهرة : مجموعة النيل العربية .
- بركات ، محمد عادل ، وآخرون (١٩٩٦). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية ، المجلة العربية للتعليم العالي (٢) .
- برنوطي ، سعاد (٢٠٠٧) . إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد . الطبعة الثالثة. عمان : دار وائل .
- بروكس ، جل (٢٠٠١) . قدرات التدريب والتطوير (عبدالإله إسماعيل كتبي مترجم) . الرياض :معهد الإدارة العامة .
- بصفر ، خديجة عبدالله ، وعبدالوارث ، سمية علي (٢٠١١). برنامج مقترح للتدريب القائم على تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة الطائف ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، ٥ (٤) .
- بصفر ،حسان بن عمر ، وعامر ، طارق عبدالرؤوف ، ومحمد ، ربيع عبد الرؤوف (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي ، القاهرة : طيبة للنشر والتوزيع .
- بلوط ، حسن إبراهيم (٢٠٠٢). إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ، بيروت : دار النهضة العربية.

- توفيق ، عبد الرحمن (٢٠٠٦). تحديد الاحتياجات التدريبية بين الهدر والاستثمار ، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة .
- جاد ، محمد لطفي محمد (٢٠٠٧). تدريب أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي في ضوء احتياجاتهم . ورقة قدمت في الندوة الاقليمية ادارة الموارد البشرية ومتطلبات الإرتقاء بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي ، صلالة ، سلطنة عمان .
- الجبر ، جبر محمد داود (٢٠٠٩). الأولويات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام العلوم الطبيعية في كلية المعلمين بجامعة الملك سعود ، مجلة رسالة التربية وعلم النفس ، (٣٢) .
- حسن ، عبدالعزيز علي (٢٠٠٩). الإدارة المتميزة للموارد البشرية : المكتبة العصرية .
- حسين ، عبدالفتاح دياب (١٩٩٦). دور التدريب في تطوير العمل الاداري ، القاهرة : مطبعة النيل .
- خاطر ، فايز (٢٠١٠). استراتيجية التدريب الفعال ، الاردن : دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الخطيب ، لطفي محمد ، واسماعيل ، سامح خميس (٢٠١١). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم ، المجلة التربوية ، ٢٥ (١٠٠) .
- الخليفات ، عصام عطا الله حسين (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، الاردن : دار صفاء للنشر والتوزيع .
- ديسلر ، جاري (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية (محمد سيد أحمد عبدالمتعال مترجم) ، الرياض : دار المريخ للنشر .
- راي ، ليزي (٢٠٠٧). تقنيات التدريب (خالد العامري مترجم) ، القاهرة : دار الفاروق للنشر والتوزيع .(الكتاب الاصلي منشور بالطبعة الثالثة ١٩٩٥).
- ساعاتي ، أمين (١٩٩٨). إدارة الموارد البشرية : من النظرية إلى التطبيق ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- سنبل ، فائقة عباس (٢٠١١). استراتيجية تدريب مقترحة لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، مجلة العلوم التربوية ، ١٩ (١) .

- السيد ، هدى سعد ، ومصطفى ، أميمة حلمي (٢٠٠٢). الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الاقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ، مجلة التربية ، ٥ (٧) .
- شافي ، عائشة جاسم (٢٠١٠). مدخل استراتيجي لتطوير القيادات التربوية، الاسكندرية : الدار الجامعية .
- الشريف ، محمد أحمد الفعر (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف ، دراسات في المناهج وطرق التدريس ، (١١٧) .
- الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٧). التدريب مفهومه وفعالياته : بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، الطبعة الأولى ، الاصدار الثاني ، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .
- الطعاني ، نضال بهجت (٢٠١٢). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية نحو استخدام التعليم الالكتروني في التدريس الجامعي، مجلة القراءة والمعرفة، (١٢٩) .
- طعيمة ، رشدي ، والبندري ، محمد (٢٠٠٤). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- الطوخي ، هيثم محمد (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي : تصور مقترح ، مجلة العلوم التربوية ، ١٩ (٤) .
- عبدالباقي ، صلاح الدين ، ومسلم ، علي عبدالهادي ، وحسن ، راوية (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- عبدالرحمن ، بن عنتر (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية : المفاهيم والأسس والأبعاد والاستراتيجية ، الطبعة العربية ، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- العجمي ، محمد حسنين (٢٠٠٠). الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها ، مجلة كلية التربية ، (٤٢) .
- العريمي ، حليس محمد (٢٠١٢). تقويم فاعلية البرامج التدريبية لرؤساء الاقسام الإدارية والمراكز المساندة بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان ، مجلة العلوم التربوية ، ٢٠ (١) .
- العريمي ، خديجة مبارك علي (٢٠١١). الاحتياجات التدريبية لرؤساء الاقسام الأكاديميين بكليات جامعة السلطان قابوس من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس ، سلطنة عمان .
- العريني ، محسن السيد (١٩٩٤). التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية .

- العزاوي ، نجم عبدالله ، وجواد ، عباس حسين (٢٠١٠). الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية ، الطبعة العربية ، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عساف ، عبدالمعطي (٢٠٠٩). التدريب وتنمية الموارد البشرية ، الاردن : دار زهران للنشر والتوزيع .
- العضايمة ، عدنان عبدالسلام (٢٠٠٨). تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، دراسات تربوية واجتماعية ، ١٤ (٢) .
- العمري ، عبدالله مفلح (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية للأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الاردنية الرسمية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن .
- العمري ، عبدالله مفلح ؛ وطناش ، سلامة يوسف (٢٠٠٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الاردنية الرسمية ، مجلة كلية التربية ، ٣١ .
- العنزري ، سعود عيد (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم ، مجلة القراءة والمعرفة ، (١٠٩) .
- الغامدي ، حمدان أحمد (٢٠٠٢). مقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، التربية المعاصرة ، (٦٠) .
- الغامدي ، حمدان أحمد (٢٠٠٣). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، رسالة التربية وعلم النفس ، (٢٠) .
- غربي ، علي ، وقيرة ، اسماعيل ، وسلطنية ، بلقاسم (٢٠٠٧). تنمية الموارد البشرية، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع .
- قناديلي ، جواهر (٢٠٠٧) . دور عضو هيئة التدريس في تحقيق كفاءة خارجية تتلائم وسوق العمل السعودي ، بحث غير منشور ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- كولز ، ل ، وبروسو ، ل (٢٠٠١) . الدارسة الفنية في تدريب المدرسين .(حسين صلاح الدين مترجم) . دمشق : دار الرضا للنشر .
- ماهر ، أحمد (٢٠٠٧) . إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية : الدار الجامعية .
- المبيضين ، عقلة محمد ، و جرادات ، أسامة محمد (٢٠٠١) . التدريب الاداري الموجه بالأداء ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- مرسى ، محمد منير (٢٠٠٢). الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه ، القاهرة : عالم الكتب .

- مصطفى ، أحمد سيد (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية : الإدارة المعاصرة لرأس المال الفكري ، القاهرة .
- مصطفى ، أيمن مصطفى ، وعبدالمجيد ، محمد عبدالله (٢٠١٠). رؤى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية حول معايير جودة التدريس الجامعي ، مجلة كلية التربية ، ٢٠ (٤) .
- معمار ، صلاح صالح (٢٠١٠). التدريب : الأسس والمبادئ ، الاردن : ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.
- مقابلة ، عاطف يوسف (٢٠٠٥). الاحتياجات التدريبية لرؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الاهلية في الاردن من وجهة نظرهم ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات : العلوم الانسانية والاجتماعية ، ٢٠ (٧) .
- المليجي ، رضا ابراهيم (٢٠١٠). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، ورقة قدمت في المؤتمر الدولي الخامس : مستقبل اصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة "تجارب ومعايير وروى " ، مصر .
- هلال ، محمد عبدالغني (٢٠٠٩). دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب ، القاهرة : مركز تطوير الأداء والتنمية .
- الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي (٢٠١٠) . تقرير كلية العلوم التطبيقية بعبري ، سلطنة عمان .
- الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي (٢٠١١) . تقرير كلية العلوم التطبيقية بصلالة ، سلطنة عمان .
- الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي (٢٠١٢) . تقرير كلية العلوم التطبيقية بنزوى ، سلطنة عمان .
- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٤). قرار وزاري رقم ٢٠٠٤/٣٤ بإصدار لائحة تأهيل وتدريب موظفي وزارة التعليم العالي ، سلطنة عمان .
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٠). قرار وزاري رقم ١٤ / ٢٠١٠ بإعادة هيكلة المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية ، سلطنة عمان .
- وزارة التعليم العالي (٢٠١١). التقرير السنوي لوزارة التعليم العالي ، سلطنة عمان .
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٢). تقرير إحصائي بالتدريب والتأهيل لوزارة التعليم العالي من عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١ ، سلطنة عمان .

- وزارة التعليم العالي (٢٠١٢). قرار وزاري رقم ٢٠١٢/٥١ ، بتحديد اختصاصات دائرة تنمية الموارد البشرية ، سلطنة عمان .
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٢). دليل الطالب للعام الأكاديمي ٢٠١٢/٢٠١٣ ، المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية ، سلطنة عمان .
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٣). إحصائيات كليات العلوم التطبيقية ، المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية ، سلطنة عمان .
- وزارة الشؤون القانونية (١٩٩٤). مرسوم سلطاني رقم ٩٤/٢ بإجراء تعديل في التشكيل الوزاري ، الجريدة الرسمية ، سلطنة عمان ، العدد (٥١٩) .
- وزارة الشؤون القانونية (٢٠٠٢). مرسوم سلطاني رقم ٢٠٠٢/٦ بتحديد اختصاصات وزارة التعليم العالي واعتماد هيكلها التنظيمي ، الجريدة الرسمية ، سلطنة عمان ، العدد (٧١١) .
- وزارة الشؤون القانونية (٢٠٠٤). مرسوم سلطاني رقم ٢٠٠٤ / ١٢٠ بإصدار قانون الخدمة المدنية ، الجريدة الرسمية ، سلطنة عمان ، العدد (٧٨٢) .
- وزارة الشؤون القانونية (٢٠٠٧). مرسوم سلطاني رقم ٢٠٠٧ / ٦٢ بتنظيم كليات العلوم التطبيقية ، سلطنة عمان ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٤٣) .
- وزارة الشؤون القانونية (٢٠١٠). قرار رقم ٢٠١٠ / ٩ الخاص بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ، الجريدة الرسمية ، سلطنة عمان ، العدد (٩٢٢) .
- وزارة الشؤون القانونية (٢٠١٠). قرار وزاري رقم ٢٠١٠ / ١٣ الخاص بإصدار اللائحة التنفيذية للمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٦٢ بتنظيم كليات العلوم التطبيقية ، الجريدة الرسمية ، سلطنة عمان ، العدد (٩٠٦) .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Archibong, I, A & David, O ,E .(2009). ICT in University Education : Usage and Challenges Among Academic Staff .*An International Multi-Disciplinary Journal,Ethiopia,Vol,3(2)*, pp.404-414.
- Kalman, A.(2013). *Comparative Analysis of Trainers Needs in Higher Education Network* .SEFI Conference .Leuven . Belgium.
- Milon, J & Joseph, P.(1989). *Diagnosing Management Training and Development Needs Concepts and Techniques Geneva* . International Labor Office .
- Modebelu, M . Adanma, D . Nnennaya, K & Ada, I.(2013). Knowledge and Learning Management (KALM) for Enhancing Academic Staff Online Training Methodologies for Quality Graduates, *The International Conference on E-Learning in the workplace 2013* .
- Osborne , D. (1996). *Staff Training and Assessment* , Cassell , London.
- Othman , A & Dahari, Z .(2011). Professional Development Among Academic Staff at selected Malaysian Public University .*International Journal of Business and Social Science ,Vol,2(11)*.
- Salmon, D & Jones, M. (2004).Higher education staff experiences of using web-based learning technologies. *Educational Technology & Society,Vol,7(1)*, pp.107-114.
- Tzy-Ling, C & Tzu-Jung, C.(2006).Examination of Attitudes Teaching Online Courses Based On Theory Of Reasoned Action Of University Faculty In Taiwan. *British Journal of Education Technology,Vol,37(5)*, pp.683-693.
- Vrana,V. Frigidis, G . Zafiropouloa, C & Paschaloudis, D .(2006). *Analyzing Academic Staff and Students Attitudes Towards the*

Adoption of E-Learning ,Technological Education Institute of Serres
, Greece .

- Wallin , D & Smith, C.(2005). *Professional Development Needs of Full-Time Faculty in Technical Colleges*, community College Journal of Research & Practice, Vol,129.
- Zeleke, A .(2012). Continuous Professional Development Program for Higher Education Academics in Ethiopia. *Greener Journal of Educational Research* ,Vol,2(3), pp.27-41.

الملاحق

- ملحق (١) الدراسة الاستطلاعية .
- ملحق (٢) الاستبانة بصورتها الأولية .
- ملحق (٣) قائمة بأسماء المحكمين .
- ملحق (٤) الاستبانة بصورتها النهائية .
- ملحق (٥) خطاب للكلديات تسهيل تطبيق الاستبانة .

ملحق (١) الدراسة الإستطلاعية

جامعة نزوى

كلية العلوم والاداب

قسم التربية والدراسات الانسانية

الدراسة الاستطلاعية

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان " ، ولقيمة آرائكم و أهميتها في إعداد هذه الدراسة ، يرجو الباحث الاجابة عن الاسئلة الواردة أدناه .

معلومات عامة

الكلية :

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

عدد سنوات العمل بالتدريس :

المؤهل الدراسي : ماجستير ☐ دكتوراه ☐

السؤال الاول :

(أ) هل شاركت في دورات تدريبية في المجال الاكاديمي (مثل مهارات التدريس و التخطيط له و مهارات البحث العلمي و غيرها) ؟ نعم / لا
إذا كانت إجابتك بنعم ، أذكر الدورات التدريبية التي التحقت بها ، والمدة الزمنية لكل دورة

م	اسم الدورة التدريبية	المدة الزمنية	ملاحظات

(ب) ما رأيك في هذه الدورات من حيث الاستفادة ؟

.....
.....

السؤال الثاني :

(أ) هل شاركت في دورات تدريبية في المجال الاداري ؟ نعم / لا
إذا كانت إجابتك بنعم ، أذكر الدورات التدريبية التي التحقت بها ، والمدة الزمنية لكل دورة

م	اسم الدورة التدريبية	المدة الزمنية	ملاحظات

(ب) ما رأيك في هذه الدورات من حيث الاستفادة ؟

.....
.....

السؤال الثالث :

(أ) هل شاركت في دورات تدريبية في مجال خدمة المجتمع ؟ نعم / لا
إذا كانت إجابتك بنعم ، أذكر الدورات التدريبية التي التحقت بها ، والمدة الزمنية لكل دورة

م	اسم الدورة التدريبية	المدة الزمنية	ملاحظات

(ب) ما رأيك في هذه الدورات من حيث الاستفادة ؟

.....
.....

السؤال الرابع :

من خلال عملك بالتدريس بالكلية ، ما الاحتياجات التدريبية التي ترى أنها ضرورية من أجل رفع
كفاءتك في المجال الاكاديمي و البحث العلمي و المجال الاداري ومجال خدمة المجتمع ؟

.....
.....
.....
.....

الباحث / ماهر البحراني

ملحق (٢) الاستبانة بصورتها الأولية



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الانسانية

تحكيم الاستبيان

الأستاذ الدكتور / الدكتور

الفاضل / الفاضلة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان " ، وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في التربية في الإدارة التعليمية ، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة في هذا المجال فإنه يسر الباحث أن تكونوا أحد أعضاء اللجنة التحكيمية للاستئناس برأيكم .

لذا يرجو الباحث ابداء مقترحاتكم فيما يلي :

١. مدى ملائمة الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه .
 ٢. سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات .
 ٣. إضافة أو حذف ما ترونه مناسباً من الفقرات .
 ٤. اقتراح أو إضافة ما ترونه من المجالات و الفقرات .
- شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث : ماهر بن أحمد البحراني

بيانات خاصة بالمحكم

البيانات الشخصية

الاسم :

جهة العمل :

المسمى الوظيفي :

المؤهل العلمي :

التخصص :

سنوات الخبرة :

الجزء الأول : البيانات العامة :

يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب :

١. الجنس :

ذكر ☐ أنثى ☐

٢. المؤهل العلمي :

الماجستير ☐ الدكتوراه ☐

٣. الرتبة الأكاديمية (اللقب العلمي) :

أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐ مدرس ☐ مدرس ☐ مساعد ☐

٤. الخبرة :

٥-١ ☐ ١٠-٦ ☐ ١٥-١١ ☐ ٢٠-١٦ ☐ ٢١ فأكثر ☐

٥. المركز الوظيفي :

عميد ☐ مساعد عميد ☐ رئيس قسم ☐ عضو هيئة تدريس ☐

٦. العمر :

أقل من ٣٠ سنة ☐ من ٣٠-٤٠ سنة ☐ من ٤١-٥٠ سنة ☐ أكثر من ٥٠ سنة ☐

٧. التخصص :

تخصص انساني ☐ تخصص علمي ☐

٨. الجامعة المتخرج منها للمؤهل الحالي :

عربية ☐ غير عربية ☐

الجزء الثاني :

يرجى وضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك فيما يلي :

م	العبارة	وضوح العبارة		دقة الصياغة اللغوية		مدى الانتماء للمحور		التعديلات ان وجدت
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الأول : التخطيط للتدريس							
١	أعرف الأهداف العامة للتعليم الجامعي ورسالة المؤسسة واعمل على تحقيقها							
٢	أعرف أهداف المساق الذي أقوم بتدريسها واعمل على تحقيقها							
٣	أقوم بإعداد خطة متطلبات المساق							
٤	أقوم بإعداد وتأليف المادة العلمية للمساق الذي أقوم بتدريسه							
٥	أقوم بصياغة اهداف المساق بصورة قابلة للقياس والتقويم							
٦	أعد قائمة بالمراجع والكتب التي تفيد التخصص وأوجه الطلاب للاستفادة منها							
٧	أقترح قوائم بالموضوعات التي ينبغي تدريسها للطلاب وتخدم التخصص							
٨	أقوم بالإعداد للمحاضرات بشكل جيد							
٩	أقوم بتنظيم المعلومات بما يتلاءم مع طبيعة المساق							
١٠	اعد أفضل الوسائل لإدارة وقت المحاضرات							
	المجال الثاني : مهارات التدريس وأساليبه							
١	استخدم استراتيجيات متعددة لتدريس المساق							
٢	اختار الأسلوب المناسب							

							لتدريس الموضوعات بالمساق	
							استخدم طرائق جديده في أساليب التدريس	٣
							اكتسب مهارات التدريس بمختلف أنواعها	٤
							أعرض موضوع المحاضرة بطريقة مشوقة	٥
							أعلم الطلاب كيفية التعلم الذاتي والاستمرار فيه	٦
							أنمي قدرات الطلاب الابتكارية	٧
							أنظم المعرفة بما يتلاءم مع طبيعة المساق	٨
							أقوم بتوصيل المعرفة إلى الطلاب بصورة جذابة وشائقة	٩
							أطلع على كل جديد في موضوع تخصصي	١٠
							أقوم بالاعتماد على المنهج البحثي في تزويد الطلبة بالمعارف	١١
							أشجع الطلاب على اتباع المنهج العلمي في حل المشكلات	١٢
							المجال الثالث : الوسائط التعليمية ومصادر التعلم والتواصل	
							استخدم مهارات الاتصال اللفظية لتسهيل التواصل مع الطلاب	١
							استخدم مهارات الاتصال غير اللفظية لتسهيل التواصل مع الطلاب	٢
							أقوم بتوظيف عناصر عملية التواصل بالموقف التعليمي	٣
							أعرض الأفكار بطريقة متسلسلة	٤
							أقوم بمناقشة الموضوعات بموضوعية	٥
							أتحدث بلغة واضحة وسليمة	٦

							٧	أشجع الطلبة على الاستماع والفهم
							٨	أشجع الطلاب على ابداء وجهات النظر
							٩	أشجع الطلاب على النقد البناء
							١٠	اختار الوسائل التعليمية بكافة انواعها من اجل توظيفها
							١١	اختار الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس
							١٢	أتعرف على اجراءات التعليم المبرمج وتطبيقاته
							١٣	استخدم تطبيقات الحاسب الالى في التدريس
							١٤	أقوم بتوظيف التقنيات الحديثة في التدريس
							١٥	استخدم التعليم الالكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد
							١٦	استخدم الانترنت في التدريس
							١٧	استخدم الأنظمة الالكترونية بالكلية في متابعة الطلاب اكاديميا
							١٨	تتوافر البنية التحتية لاستخدام التكنولوجيا
							١٩	تتوافر الكوادر البشرية في مجال استخدام الوسائل التكنولوجية في التدريس
							المجال الرابع : التقويم	
							١	أقوم بصياغة الأسئلة بلغة واضحة وسليمة
							٢	أقوم بتصميم انواع متعددة من الاختبارات لقياس تحصيل الطلاب
							٣	أقوم بمراعاة خصائص الطلاب عند توزيع فقرات الأسئلة حسب مستويات الصعوبة
							٤	أقوم بتحليل نتائج

							الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء	
							أقوم بتقييم التغذية الراجعة للطلاب	٥
							أقوم بتحسين أسئلة الاختبارات وفق التغذية الراجعة	٦
							أعرف أساليب التقويم الشامل للطلاب	٧
							أقوم بكتابة التقارير الخاصة بتقييم الطلاب	٨
							أتقن أساليب التقويم المستمر	٩
							أقوم بإعداد وتطبيق أدوات التقويم الذاتي	١٠
							المجال الخامس : الإرشاد الأكاديمي	
							أقوم بإثارة دافعية الطلاب للتعلم	١
							أقوم بتنمية الاتجاهات الإيجابية للطلاب نحو التعلم	٢
							أتعرف على الخصائص النفسية والفكرية للطلاب	٣
							أحدد المشكلات الخاصة التي يعاني منها الطلاب	٤
							أمتلك المهارات اللازمة لتوجيه الطلاب ومساعدتهم	٥
							أمتلك المهارات اللازمة لمساعدة الطلاب في التغلب على مشكلة التكيف الدراسي	٦
							أقوم بمعالجة مشكلات الطلاب ضعاف التحصيل	٧
							أستخدم الأساليب العلمية في الكشف عن الطلاب المتفوقين دراسياً	٨
							أحدد أسباب انخفاض مستوى التحصيل لدى الطلاب	٩
							أقوم ببناء علاقات إيجابية مع الطلاب	١٠
							أساعد الطلاب في إجراءات	

							التسجيل	
							أناقش الطلاب في خطتهم الدراسية ووضح خطة فصلية وسنوية للطلاب	
							١١ أساعد الطلاب في فهم اللوائح والنظم	
							المجال السادس : البحث العلمي	
							١ احدد أولويات موضوعات البحث العلمي	
							٢ أشارك في وضع الخطة البحثية بالكلية	
							٣ أقوم بالأبحاث الفردية	
							٤ اشارك في الابحاث الجماعية	
							٥ أقوم بتنويع الابحاث بين الأساسية و التطبيقية والتجريبية	
							٦ أقوم بالتواصل العلمي مع المراكز العلمية والبحثية المختلفة	
							٧ اشارك في إعداد دراسات بحثية لحل المشكلات التي يعاني المجتمع المحلي	
							٨ أقوم بتدريب الطلاب على بعض مهارات البحث العلمي	
							٩ أساعد الطلاب في إعداد الخطط البحثية	
							١٠ اشارك في مناقشة وتقييم بحوث الطلاب للماجستير والدكتوراه	
							١١ أقوم بتأليف الكتب والمراجع في التخصص	
							١٢ أقوم بترجمة ما هو جديد في مجال التخصص	
							١٣ أقوم بمناقشة مشكلات المجتمع وقضاياها من خلال وسائل الاعلام المختلفة	
							١٤ أقوم بتمثيل الكلية في المحافل الدولية من خلال المؤتمرات والندوات في	

							مجال التخصص	
							١٥	أقدم استشارات بحثية لمراكز الأبحاث
							١٦	تتوافر لدي مهارات الكتابة والنشر
							١٧	أتقن طرق تحليل الاستبيان باستخدام البرامج الإحصائية الكمبيوترية للتحليل الإحصائي
							١٨	لدي مهارة النقد العلمي للبحوث والمقالات العلمية
							١٩	أطبق أساليب البحث العلمي
							المجال السابع : المهام الإدارية	
							١	أشارك بفاعلية في اجتماعات القسم
							٢	أشارك في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي
							٣	أشارك في إعداد مستلزمات القسم من المواد والأجهزة والمراجع
							٤	أشارك في لجان الإعداد والتنظيم للمؤتمرات على مستوى القسم أو الكلية
							٥	أشارك في تقييم خطط عمل القسم والكلية
							٦	أهتم بعملية الإرشاد الأكاديمي للطلاب
							٧	أساهم في إعداد وصف المهام للوظائف المختلفة
							٨	أعرف اللوائح والقوانين المطبقة
							٩	أساهم في إعداد التقارير الإدارية والفنية
							المجال الثامن : خدمة المجتمع	
							١	أشارك في توفير المصادر المختلفة لتعلم أفراد المجتمع
							٢	أفاعل مع المجتمع من

							خلال برامج التعلم المستمر	
٣							أشارك في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع المحلي	
٤							أقوم بتقديم خبراتي لأفراد المجتمع	
٥							أقوم بعقد المحاضرات والندوات الثقافية الموجهة لأفراد المجتمع المحلي	
٦							أتواصل مع جمعيات ومؤسسات المجتمع المحلي لمعرفة حاجاتهم وميولهم الثقافية للنهوض بها	
٧							أشارك في عمل ورش وحلقات تدريبية للعاملين في المؤسسات الإنتاجية والخدمية	
٨							أقوم بتقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع المحلي	
٩							أقدم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية والخدمية لمساعدتها على اتخاذ القرارات المناسبة	
							المجال التاسع : تقييم التدريب في الكلية	
١							كيفية إعداد البرامج الدراسية التي تلبي نتائج التعلم المتوقعة للطلاب	
٢							استخدام الأساليب التدريسية المناسبة لتلبية مستويات وحاجات الطلاب المختلفة :	
							• المحاضرات النظرية	
							• المحاضرات العملية	
							• الزيارات العلمية	
							• الحلقات الدراسية	
							• أخرى	
٣							استخدام الاستراتيجيات التدريسية المناسبة التي تساعد الطلاب على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات	
٤							كيفية وضع تحديات تعليمية	

							متوقعة النتائج لكافة الطلاب	
							قراءة وفهم قواعد وإجراءات التسجيل والحضور والغياب	٥
							تطوير قدرات الطلاب على فهم الجوانب المختلفة للتخصص واستخدام تكنولوجيا المعلومات والبرامج الجاهزة كجزء أساسي ومكمل للتعليم	٦
							إعداد توصيف المقررات وطرائق التقييم وتوزيعها بداية كل فصل دراسي	٧
							فهم وتطبيق قواعد وأجراءات :	٨
							• توظيف الاساتذة	
							• لوائح الاستقالة	
							• تعليمات الإرشاد الأكاديمي	
							استخدام طرائق التقييم المناسبة للطالب والتي تحدد مواطن القوة والضعف لديهم :	٩
							• الامتحانات النظرية	
							• الامتحانات العملية	
							• كتابة التقارير والبحوث المفردة أو المشتركة	
							• طريقة العروض	

❖ احتياجات تدريبية ترونها ضرورية لم تتضمن بالاستبيان :

١.
٢.
٣.

ملحق (٣) قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	جهة العمل
١	د. محمود بن مبارك السليمي	اللغة العربية	وزارة التعليم العالي
٢	د. سعيد بن حمد الربيعي	الإدارة التربوية	وزارة التعليم العالي
٣	د. عبدالله بن علي الشبلي	مناهج وطرق تدريس العلوم	وزارة التعليم العالي
٤	أ.د. زهير عبد الأمير الحميري	الإحصاء	وزارة التعليم العالي
٥	د. محمود عبدالرحمن الشيخ	تاريخ	وزارة التعليم العالي
٦	د. أمينة بنت عبيد الحجري	الاحصاء التربوي	وزارة التعليم العالي
٧	د. أحمد بن جمعة الريامي	مناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية	كلية العلوم التطبيقية بعبري
٨	د. عوني عبدالهادي أحمد	تقنية معلومات	كلية العلوم التطبيقية بعبري
٩	د. جهاد محمود الخلف	تقنية معلومات	كلية العلوم التطبيقية بعبري
١٠	د. نورة بنت علي الحوسني	مناهج و طرق تدريس اللغة العربية	كلية العلوم التطبيقية بعبري
١١	د. حمود بن عبدالله الشكري	علم النفس	كلية العلوم التطبيقية بالرستاق
١٢	د. حمدة بنت حمد السعدي	الإدارة التربوية	كلية العلوم التطبيقية بالرستاق
١٣	د. أحمد بن حميد البادري	مناهج وطرق تدريس العلوم	كلية العلوم التطبيقية بالرستاق
١٤	د. حارث بن ناصر الهنائي	الإدارة التربوية	كلية العلوم التطبيقية بالرستاق
١٥	د. حمود بن عامر الوردي	الرياضيات	كلية العلوم التطبيقية بالرستاق
١٦	د. سعيد بن علي الحضرمي	الرياضيات	كلية العلوم التطبيقية بنزوى
١٧	د. عيسى بن محمد السليمانى	اللغة العربية	كلية العلوم التطبيقية بنزوى
١٨	د. أحمد بن إبراهيم الكندي	مناهج وطرق تدريس علوم	كلية العلوم التطبيقية بنزوى
١٩	د. حليس بن محمد العريمي	الإدارة التربوية	كلية العلوم التطبيقية بصور

٢٠	د. عبدالقادر علي رحيم	الاتصال	كلية العلوم التطبيقية بصور
٢١	د. سعيد بن ناصر الفارسي	الإدارة التربوية	كلية العلوم التطبيقية بصور

ملحق (٤) الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الانسانية

الدكتور/ الدكتورة / الفاضل / الفاضلة المحترم/ المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان " ، وتتمثل الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين بكليات العلوم التطبيقية التابعة لوزارة التعليم العالي ، وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في التربية في الإدارة التعليمية ، ووضع تصور شامل للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين بكليات العلوم التطبيقية والتي تسهم في قيادة بمهام عمله بصورة جيدة ، وسعياً لتحقيق هذا الغرض ، نضع بين أيديكم هذه الاستبانة .

لذا نرجو تعاونكم في تعبئة هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية ، ووضع علامة (√) في الخانة التي تتفق مع درجة احتياجك التدريبي ، خدمة للعملية التدريبية بالكليات و لكي نتمكن من خلال نتائجها التوصل إلى مقترحات تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين ، علماً أن هذه المعلومات ستستخدم لغايات الدراسة فقط وستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

الباحث

الجزء الأول : البيانات العامة :

يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب :

١. النوع الاجتماعي :

ذكر ☐ أنثى ☐

٢. المؤهل العلمي :

الماجستير ☐ الدكتوراه ☐

٣. الرتبة الأكاديمية (اللقب العلمي) :

أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐ مدرس ☐ مدرس مساعد ☐

٤. عدد سنوات الخبرة في التدريس :

٥-١ ☐ ١٠-٦ ☐ ١٥-١١ ☐ ٢٠-١٦ ☐ ٢١ فأكثر ☐

٥. المركز الوظيفي :

عميد ☐ مساعد عميد ☐ رئيس قسم ☐ عضو هيئة تدريس ☐

٦. العمر :

من ٢٠ - ٣٠ سنة ☐ من ٣١ - ٤٠ سنة ☐ من ٤١ - ٥٠ سنة ☐
أكثر من ٥٠ سنة ☐

٧. التخصص :

علوم تربوية* ☐ اللغة العربية ☐ اللغة الإنجليزية ☐ تقنية المعلومات ☐
إدارة الأعمال ☐ الاتصال ☐ التصميم ☐ الهندسة ☐
التربية الإسلامية ☐ الرياضيات ☐ أخرى ☐ أذكرها

٨. الجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي :

عربية ☐ غير عربية ☐

٩. الكلية التي يعمل بها :

الرسنق ☐ صحار ☐ عبري ☐ نزوى ☐ صور ☐
صلالة ☐

* علوم تربوية : تخصصات مناهج وطرق تدريس - الإدارة التربوية - أصول التربية .

الجزء الثاني :

فيما يلي مجموعة من المجالات التي تعبر عن الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس العماني بكليات العلوم التطبيقية

يرجى وضع علامة (√) في الخانة التي تتفق مع درجة حاجتك التدريبية في كل فقرة :

م	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا توجد
المجال الأول : فلسفة التعليم و أهدافه						
١	الفلسفة العامة للتعليم بالسلطنة					
٢	الأهداف العامة للتعليم بالسلطنة					
٣	الهيكل التنظيمي للتعليم بالسلطنة					
٤	الأهداف العامة للتعليم الجامعي بالسلطنة					
٥	فلسفة كليات العلوم التطبيقية					
٦	أهداف كليات العلوم التطبيقية					
٧	برامج وخطط الكليات الحالية و المستقبلية					
المجال الثاني : التدريس و مهاراته و أساليبه						
١	صياغة أهداف المساق بصورة قابلة للقياس					
٢	تحديد أهداف المساق الذي أقوم بتدريسه					
٣	إعداد خطة للمساق و متطلباته					
٤	إعداد واختيار المادة العلمية للمساق الذي أقوم بتدريسه					
٥	الاستعداد للمحاضرات والإعداد لها إعداد جيد					
٦	استخدام أفضل الوسائل لإدارة وقت المحاضرات					
٧	استخدام الأساليب التدريسية المناسبة					
٨	استخدام الأساليب التدريسية المناسبة التي تساعد الطلبة على تملك مهارات التفكير المستقل وحل المشكلات					
٩	إعداد توصيف المقررات و أساليب التقييم وتوزيعها في بداية كل فصل دراسي					
١٠	توصيل المعلومات إلى الطلبة بصورة جذابة وشائقة					
١١	التحدث بلغة واضحة وسليمة					
١٢	مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية لتسهيل التواصل مع الطلبة					

م	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا توجد
المجال الثالث : الوسائط التعليمية ومصادر التعلم						
١	اختيار الوسائط التعليمية المناسبة في التدريس					
٢	توظيف التقنيات الحديثة في التدريس					
٣	استخدام أنظمة التعليم الافتراضية وإدارتها					
٤	استخدام أنظمة التعليم الإلكتروني في التدريس مثل برنامج بلاك بورد والويب سيتي					
٥	استخدام شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) في التدريس					
٦	مهارات البحث باستخدام محركات البحث المختلفة					
٧	مهارات التعامل مع المكتبات الرقمية وقواعد البيانات الرقمية					
٨	استخدام البريد الإلكتروني لتصحيح المهام والتقارير و إعادتها لمصدرها					
٩	استخدام الأنظمة الإلكترونية بالكلية في متابعة الطلبة أكاديميا					
المجال الرابع : التقييم و أساليبه						
١	صياغة الأسئلة بلغة واضحة وسليمة					
٢	صياغة الأسئلة المقالية حسب مستويات الصعوبة					
٣	صياغة الأسئلة الموضوعية بكافة أنواعها حسب مستويات الصعوبة					
٤	تحليل نتائج الاختبارات وتوظيفها لتحسين الأداء					
٥	تحديد أسئلة الاختبارات وفق التغذية الراجعة					
٦	استخدام أساليب التقييم الشامل للطلبة					
٧	تحليل نتائج الطلبة و كتابة التقارير الخاصة بتقييم الطلبة					
٨	استخدام أساليب التقييم المستمر					
٩	إعداد وتطبيق أدوات التقييم الذاتي					
المجال الخامس : الإرشاد الأكاديمي						
١	التعرف على الخصائص النفسية والفكرية للطلبة					
٢	تحديد المشكلات الأكاديمية الخاصة التي يعاني منها الطلبة					

م	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا توجد
٣	استخدام المهارات اللازمة لتوجيه الطلبة ومساعدتهم					
٤	استخدام المهارات اللازمة لمساعدة الطلبة في التغلب على مشكلة التكيف الدراسي					
٥	استخدام مهارات معالجة مشكلات الطلبة ضعاف التحصيل					
٦	استخدام الأساليب العلمية في تحديد الطلبة المتفوقين دراسياً					
٧	تحديد أسباب انخفاض مستوى التحصيل الأكاديمي لدى الطلبة					
٨	طرق وآليات وضع الخطط الدراسية الفصلية والسنوية للطلاب					
٩	قواعد وإجراءات التسجيل والحضور والغياب للطلبة					
المجال السادس : البحث العلمي						
١	تحديد أولويات موضوعات البحث العلمي					
٢	إعداد الخطط البحثية					
٣	إجراءات تصميم وتطبيق البحوث العلمية					
٤	طرق الإشراف العلمي والإشراف المشترك على الأبحاث العلمية					
٥	مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية					
٦	تقييم البحوث في ضوء المعايير العلمية					
٧	قواعد وأساليب نشر البحوث العلمية					
٨	مناقشة وتقييم البحوث لطلبة الماجستير والدكتوراه					
٩	قواعد تأليف الكتب والمراجع					
١٠	قواعد وإجراءات مجلس البحث العلمي فيما يتعلق بالبحوث أو بدعم البحوث					
١١	طرق تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية الجاهزة للتحليل الإحصائي					
المجال السابع : الإدارة والقيادة						
١	إدارة و تنظيم الاجتماعات					
٢	إدارة و تنظيم اللجان العلمية					
٣	قواعد وكيفية صنع القرار و حل المشكلات					
٤	الإعداد والتنظيم للمؤتمرات على مستوى القسم أو الكلية					
٥	وضع خطط عمل القسم والكلية وتقييمها					

الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا توجد
٦ الإلمام باللوائح والقوانين الإدارية والمالية المطبقة بالكليات					
٧ الإلمام باللوائح الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس المطبقة بالكليات					
٨ فهم وتطبيق النظام الأكاديمي للطلبة					
٩ إعداد التقارير الإدارية والفنية					
١٠ إدارة الوقت بكفاءة وفعالية					
١١ مهارات قيادة فريق بحثي					
١٢ طبيعة العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية					
المجال الثامن : خدمة المجتمع					
١ تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع					
٢ ربط البحوث العلمية بقضايا المجتمع					
٣ تخطيط برامج الخدمة العامة					
٤ إعداد برامج و أنشطة تنمية المجتمع وتطويره					
٥ وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع وتطويره					
٦ كيفية تطبيق البحوث العلمية المنجزة في المجتمع					
٧ تقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع المحلي					

❖ احتياجات تدريبية ترونها ضرورية لم تتضمن بالاستبيان :

١.
-
-
٢.
-
-
-
٣.
-
-

ملحق (٥) خطاب للكليات تسهيل تطبيق الاستبانة

Sultanate of Oman
Ministry of Higher Education
Directorate General of Colleges
of Applied Sciences



سلطنة عُمان
وزارة التعليم العالي
المديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية

التاريخ: ٢٠٢٠/٠٥/١٣

الرقم: ك.ع.ت.د.ش.أ.ج.١٣٣/١٥/٢٠٢٠

المحترمين

الأفاضل/ عملاء كليات العلوم التطبيقية
(صحر - نزوى - عري - صور - صلالة - الرستاق)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

الموضوع: تعبئة الاستبيان

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه وإلى رغبة الباحث في القيام بدراسة عن تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العمانيين العاملين بكليات العلوم التطبيقية .
ونظراً لما للدراسة من أهمية في تحديد نوعيه التدريب المطلوب لأعضاء هيئة التدريس العمانيين ، عليه نرجو التكرم بالإيعاز للمختصين لديكم بتعميم الاستبيان على أعضاء هيئة التدريس العمانيين لتعبئة الاستبيان وإعادته إلينا في أسرع وقت ممكن .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

د. عبدالله بن علي الشيلي

مدير عام كليات العلوم التطبيقية



* مدير الشؤون الإدارية والمالية
* مدير
* مكتب شؤون الترخيص - صلالة - العرق



نحو تعليم عال ذي جودة عالية يلبي متطلبات التنمية المستدامة
سلطنة عُمان ص.ب: ٨٢ روي - الرمزالبريدي: ١١٢ - هاتف ٢٤٣٤٠٥٨٠ / فاكس ٢٤٣٤٠٥٧٨
Sultanate of Oman, P.O.Box: 82 Ruwi, PC 112, Tel: 24340580 / Fax 24340578 www.moh.gov.om