

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة

إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن*

ملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم، والتعرف إلى أثر متغيرات كل من (الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية) على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم. استخدم المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لهذا الغرض مكونة من (51) فقرة موزعة على أربع مجالات، تم التأكد من صدقها وثباتها. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (520) عضو هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: إن المتوسط الحسابي الكلي للاحتياجات التدريبية جاء بدرجة "عالية". وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكلية، ولأثر سنوات الخبرة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية. وفي ضوء ذلك تم صياغة مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن يستفيد منها المعنيون في الدراسة الحالية أهمها: ضرورة أن تكون الدورات التدريبية نابعة من احتياجات أعضاء هيئة التدريس خاصة في تطوير معارفهم ومهاراتهم للعمل على تحقيق درجة عالية من الفعالية.

الكلمات الدالة: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، الاتجاهات المعاصرة.

المقدمة

مع بدايات القرن الحادي والعشرين، وحدثت الطفرة التكنولوجية الهائلة في التقنيات المختلفة، التي حتمت على جميع المؤسسات والمنظمات المجتمعية استخدام أساليب تدريبية حديثة تواكب هذا العصر، وتزيد من المقدرة التنافسية بين تلك المؤسسات والمنظمات، وتساهم في الإفادة القصوى من هذه التقنيات في مختلف المجالات.

وبصفة عامة يشهد العصر الحالي طفرة هائلة في المستحدثات التكنولوجية بصفة عامة، والمستحدثات التكنولوجية المرتبطة بمجال التعليم بصفة خاصة؛ لذلك ظهرت الحاجة إلى توظيف تلك المستحدثات والاستفادة منها في منظومة التعليم الجامعي، وذلك بهدف تطوير أداء عضو هيئة التدريس؛ فقد تغيرت النظرة إلى وظيفته وأدواره ومسؤولياته بتغير متطلبات الحياة العصرية، وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة في مختلف الحياة، حيث لم يعد دوره قاصراً على نقل المحتوى العلمي للطلاب، بل أصبح مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالتعامل مع الأجهزة، والبرامج التعليمية الحديثة وتصميمها، والإفادة بوظائفها وإمكاناتها لزيادة فاعلية المواقف التعليمية وكفاءتها (بدوي، 2011).

ويمكن القول إن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي نتج عنها تحديات، والتي تعد من أهم التحديات التي تواجه الجامعات في كل أنحاء العالم وخاصة في الدول النامية، وذلك من أجل المحافظة على مستويات مقبولة من الأداء ضمن إطار العالمية. التي أدت إلى ضرورة التعلم المستمر والدائم لمعارف ومهارات واستعدادات أعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من مواكبة التغيرات التي يعيشها العالم اليوم (سعد الدين وآخرون، 2012؛ غالب وعالم، 2008).

وفي ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، تعددت مهام عضو هيئة التدريس التي تطورت بتطور وظائف الجامعة نفسها على مر التاريخ، حيث لم يعد الدور التقليدي للجامعة في نشر العلم والمعرفة هو هدفها الوحيد، بل انضمت إليه أهداف أخرى، وحددت بناء عليها وظائف الجامعة في ثلاث وظائف أساسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. كما أن هناك مسؤوليات أخرى

* كلية السلط للعلوم الانسانية، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن. تاريخ استلام البحث 2016/2/22، وتاريخ قبوله 2016/9/7.

أيضا يمكن أن تضاف لمهام عضو هيئة التدريس، كالمشاركة في إدارة الجامعة، أو الكلية التي ينتمي إليها، ومن ثم القسم القسم الذي ينتمي إليه. وهذه التغيرات في وظائف الجامعة وأهدافها، والتغيرات المستمرة المعرفية والتقنية وغيرها، جعلت من التنمية والتطوير المستمر لعضو هيئة التدريس أولوية يجب الالتفات إليها، وضرورة قائمة لتحقيق تلك الوظائف والأهداف (العمرى، 2009 ؛ Galanouli, et al., 2004).

حيث يعتبر التدريب خيارا استراتيجيا لأي جهة تتطلع الى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل. وللتدريب أهمية كبيرة نظرا لما يهيئه للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيده تمكنا في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح إليه أي جهة تسعى للرفي والتقدم (حسن، 2013). وذلك من خلال جهود مخططة إليها، ومنظمة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، لجعلهم أكثر كفاءة وفاعلية في أداء أعمالهم (Good, 2002, 67).

وإذا كانت البرامج التدريبية ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع الوظائف والمهن، فإن برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس تشكل ضرورة أكثر إلحاحا؛ نظرا للتطورات الحاصلة في المجال المعرفي والتكنولوجي في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطورا سريعا. حيث تشكل الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس البعد والعمق الاستراتيجي لموضوع التدريب، حيث توضح ما يجب أن تتبناه الجامعات على اختلاف أنواعها، عند رسم استراتيجياتها وبناء خططها التطويرية في مجال التدريب (الجبتي ومطر، 2009).

ومن هنا يأتي دور الجامعة بتنمية عضو هيئة التدريس وتطويره، ومن أجل ذلك يعتبر التدريب من أهم الأمور التي ينبغي أن تركز عليها الجامعة، باعتباره جزءا أساسيا من عملية متكاملة الهدف مع عملية الإعداد، والتي تتمثل في تنمية عضو هيئة التدريس مهنيا وعلميا وتقنيا، وإكسابه مهارات جديدة، حتى يتمكن من السيطرة على المواقف العديدة التي يواجهها أثناء عمله (العاجز وآخرون، 2010).

وعليه إن تطوير أداء عضو هيئة التدريس، يفترض أن ينطلق من تحديد الاحتياجات التدريبية لمعرفة الفرق بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي الموجود لدى أعضاء هيئة التدريس؛ فالحاجة قائمة لدى الأفراد باعتبارها حالة توتر تعمل على توجيه سلوك أصحابها، ويجب أن تجسد الحاجة ما يؤمل أن يتحقق، حتى لا تكون العملية ارتجالية، بل عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات واقعية صحيحة وموثوقة لاحتياجات التدريب الواقعية؛ فأى تدريب لا يمكن أن يحقق غايته ويحدث التغيرات المطلوبة في المعلومات والمعارف والخبرات والمهارات، دون أن يتعرف واقع الحاجات (الزرعي، 2011).

وبناء على ما تقدم، تبرز دواعي تقصي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتحديدها، والعمل على تلبيتها، فيعتقد أن تحديد الحاجات التربوية لأعضاء هيئة التدريس سوف يسهم في تكوين صورة أكثر وضوحا لتدريبهم وتحسين أدائهم الوظيفي المترتب على ذلك.

مشكلة الدراسة

أخذت جامعة البلقاء التطبيقية على عاتقها السعي نحو التطور الشامل في جميع المجالات وخاصة المجال التنظيمي وواكب هذا التطور زيادة في أعداد العاملين فيها من الأكاديميين وغير الأكاديميين.

وبمقتضى نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية رقم (13) لسنة 1997 المادة (24/ أ) التي نصت على: "تشمل مهام عضو هيئة التدريس في الجامعة ما يلي: التدريس والتقييم، وإجراء البحوث والدراسات، وخدمة المجتمع وتنميته، والإشراف على الرسائل الجامعية، والتفرغ الكامل لواجبه العلمي في خدمة الجامعة، والإرشاد الجامعي، والاشتراك في المجالس واللجان الجامعية، وأي أمور أخرى يكلف بها في نطاق خدمة الجامعة" (جامعة البلقاء التطبيقية، 2001، 75).

وكون عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي؛ حيث تعتبر وظيفته وإسهاماته وبحوثه من وسائل تطور الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي؛ فإن مواكبة عضو التدريس للتطورات المختلفة ليكون قادرا على الاستمرار في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديدا لاحتياجاته التدريبية التي تواكب أدواره المهنية واحتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أم البحثية أم المهنية ليساعد ذلك على مواجهة تكاليف التدريب العالية، وضيق وقت عضو هيئة التدريس.

وانطلاقا من أهمية التدريب وتأثيره في تطور العمل ورفع جودة التعليم ومخرجات الجامعة من ناحية، ولأن تحديد الحاجات

التدريبية ضرورة سابقة لأي تدريب، وركيزة أولى يبنى عليها التدريب الفعال، ودعامة أساسية من دعائم نجاحه من ناحية أخرى. وكون الباحثة إحدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية شعرت بأهمية المساهمة بهذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة؛ لمواكبة التطور العالمي في مجال التعليم الجامعي وتوظيف إمكانيات الجامعة لذلك.

أهداف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم، والتعرف إلى أثر متغيرات كل من (الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية) على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم. من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم؟

- هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، باختلاف متغيرات (الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)؟

أهمية الدراسة

تحدد أهمية الدراسة من خلال النقاط الآتية:

- من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية إعداد عضو هيئة التدريس وتدريبه في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وفي ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومتنام في الاتجاهات العلمية، وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد عضو هيئة التدريس في عالم متغير؛ لذا جاءت هذه الدراسة.

- تتبع أهمية الدراسة لأنها تركز على موضوع هام جدا يؤثر على مقدرة جامعة البقاء التطبيقية في تحقيق أهدافها؛ حيث إن التدريب هو استثمار طويل الأجل مستمر ولا يتوقف لأعضاء هيئة التدريس من خلال تنمية وتطوير المهارات والمعارف لديهم، وبالتالي يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم وتحقيق الأهداف.

- تعتبر هذه الدراسة استجابة للحاجة الملحة للتدريب المستمر في ظل التقدم الكبير المتسارع في شتى المجالات المعرفية والتقنية، الذي لاس جميع جوانب الحياة بما فيها العليم والمؤسسات التعليمية، التي تسعى كما تسعى غيرها من المؤسسات للاهتمام بتدريب وتأهيل كوادرها ولا سيما أعضاء هيئة التدريس.

- تبحث هذه الدراسة عن الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البقاء التطبيقية في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ للمساهمة في رفع كفاءتهم وفعاليتهم باعتبار التدريب وسيلة لرفع الأداء وتطوير المعارف والقدرات والمهارات.

- تعتبر هذه الدراسة فرصة لأعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة البقاء التطبيقية للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية وعن رضاهم عما توفره الجامعة من فرص للنمو المهني والتنمية المستدامة.

- قد تساهم هذه الدراسة في لفت نظر المهتمين والمسؤولين في الجامعة نحو الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي قد يؤدي إلى توجيه مزيد من الاهتمام لإعداد البرامج التدريبية المناسبة في ضوء هذه الحاجات. وبالتالي تمكنها من وضع خطط التطوير المهني الملائمة لمتطلبات العصر، وتساعد الجهات المسؤولة عن التدريب على وضع البرامج المتوافقة مع إمكانيات الجامعة ووقت عضو هيئة التدريس الثمين.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لمصطلحات الدراسة

لأغراض هذه الدراسة فقد تم تبني المصطلحات المفاهيمية والإجرائية كالاتي:

- **التدريب:** برامج وأنشطة منظمة ومخطط لها من قبل المعنيين بهدف تطوير وتغيير سلوكيات ومهارات وقدرات ومعارف واتجاهات العاملين منذ بداية عملهم، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (عبد الرحمن، 2016، 163).

- **الاحتياجات التدريبية:** هي "مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة

معينة من أجل القيام بأداء مهمات معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية، حيث تحدث الاحتياجات عندما تكون هنالك فجوة" (الفقهاء، 2012، 121).

- **وتعرف إجرائياً بأنها:** الفجوة ما بين المتطلبات الحقيقية من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وما بين ما هو متوفر من تلك البرامج في جامعة البلقاء التطبيقية، لتنمية مهاراتهم وأدائهم في مجال (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي، والإدارة) واتخاذ القرارات الإدارية على الوجه الأكمل بما يعود عليهم بالفائدة وعلى الجامعة على حد سواء. حيث تقاس باستجابتهم لكل فقرة من فقرات الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة.

- **الاتجاهات المعاصرة في التدريب:** "مجموعة الممارسات التي نتبناها من طرق تدريب جديدة ومبتكرة حديثاً من قبل القائمين على التدريب والمهتمين به والقائمين عليه" (رزفير، 2000، 7).

- **جامعة البلقاء التطبيقية:** "مؤسسة وطنية رسمية للتعليم العالي أنشئت بموجب قانون جامعة البلقاء التطبيقية ذي الرقم 72 لسنة 1997 وتعديلاته؛ مركزها محافظة البلقاء؛ تمنح الدرجة الجامعية الأولى شريطة أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات، أو أي درجة علمية حسب الأنظمة الصادرة عنها" (وزارة التعليم العالي الأردنية، 2006).

- **عضو هيئة التدريس:** "هو كل شخص يحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير في حقل من حقول المعرفة، ويقوم بتدريس مادة أو أكثر من المواد المقررة في برامج أي جامعة أردنية بإحدى الرتب الآتية: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد" (وزارة التعليم العالي الأردنية، 2006).

حدود الدراسة

اقتصرت حدود هذه الدراسة على ما يلي:

- الحدود الموضوعية: تركز هذه الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإدارة).

- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مختلف فروعها دون غيرها من الجامعات الأردنية. بإحدى الرتب الآتية: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد.

- الحدود الزمانية المكانية: طبقت أداة الدراسة في جامعة البلقاء التطبيقية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2014/2015م.

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

سيتم تناول عدة محاور في هذا الجزء من خلال مفهوم التدريب، والاحتياجات التدريبية، ومستويات تحديد الاحتياجات، وأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وأنواع التدريب وفقاً لاحتياجات التدريبية، وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، وخطوات تقدير الاحتياجات التدريبية، وأهم الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.

مفهوم الاحتياجات التدريبية

تناول علماء الإدارة والباحثون والكتاب مفهومي التدريب، والاحتياجات التدريبية من جوانب متنوعة وزوايا مختلفة، عكست وجهة نظر كلا منهم. حيث عرف العبيدي (2013، 44) التدريب بأنه: "تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرفة أو مهارات أداء عمل معين أو بلوغ هدف مهين". ويرى العقيلي (2006، 223) بأنه: "عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد، وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفاء من خلال التعلم، لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة المؤسسة التي يعمل فيها كمجموعة عمل".

أما الاحتياجات التدريبية فتعرف بأنها: "المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يراد تنميتها في شخص أو في مجموعة ما وهي التغيرات الواجب إحداثها في معلومات أو معارف أو مهارات أو اتجاهات الأفراد من أجل تلبية متطلبات العمل ومواجهة المشكلات التي تحدث فيه" (الحديدي ودهمش، 2013، 6). وعرفها الخطيب والعنيزي (2008، 35) بأنها: "مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءتهم، وفقاً لمتطلبات العمل، بما يساعد في التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المنظمة، ويسهم في تطوير الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات بشكل عام. وبينما يعرفها ساشيري (Saccheri, 2008, 38) بأنها "الفجوة ما بين المهارات والمعارف والاتجاهات التي يمتلكها الفرد، وبين ما يتطلبه العمل من المهارات والمعارف والاتجاهات". أما هوير وكويل (Hauer and Quill, 2011, 22) فقد عرفها بأنها: "نقاط ضعف في النظام

تحتاج إلى علاج من خلال البرامج التدريبية، فهي عبارة عن فجوة بين المتطلبات الفعلية لوظيفة ما أو القدرات الحالية للفرد الذي يشغلها". وتعتبر عنها وزارة الداخلية والوكالة اليابانية للتعاون الدولي (Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency, 2007, 4) بأنها: "القدرات المرغوب بها للمشاركين مطروح منها القدرات الحالية للمشاركين وذلك يساوي الاحتياجات التدريبية".

وتعرفها الباحثة بأنها: الفجوة بين ما يمتلكه عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من معارف، ومهارات في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والمؤدية لتحقيق التعليم الفعال، وبين ما ينبغي أن يكون عليه؛ فالفرق بين الأداء الحالي والأداء المتوقع يبرز الحاجة إلى التدريب.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

يمثل التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية دورا مهما في الإعداد لبرامج التدريب وتنفيذها ، ومن ثم تقويمها. وقد رأى الكثير من الباحثين والمهتمين في هذا المجال كأمثال روبرت وديفيد (Robert and David, 2004)، وديب (2006)، والكيسي (2010)، والأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي (Arab British Academy for Higher Education, 2014) بأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تسهم في التالي:

- تشمل الأساس الأول في مجال التخطيط للتدريب فيما إذا تم التعرف إليها بدقة، فهي الوسيلة المثلى لتحديد المقدرة المطلوب تزويدها لأعضاء هيئة التدريس.

- الحد من العشوائية والارتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها.
- تنمية الموارد البشرية وتلمس الحاجة الضرورية للتدريب لدى المشاركين ضمن رؤية واضحة للمستقبل.
- توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية لبرنامج التدريب، بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة.
- تحديد المستوى الذي عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي ينبغي الوصول إليه في نهاية التدريب.
- تحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية ومدته، والوسائل التعليمية المستخدمة، وأسلوب تنفيذ البرنامج وأهدافه.
- توظيف المعلومات الناتجة من البرامج التدريبية في التنبؤ باحتياجات المستقبل.
- تمكين الأفراد من تلافي القصور في أدائهم والوصول إلى مستوى الإلتقان المطلوب.
- عدم الاهتمام بها غالبا ما يؤدي إلى ضياع الجهد والوقت وزيادة تكلفة التدريب.
- وضع تصور عام للبرنامج التدريبي، مع إعطاء أولويات لأهم برامج التدريب.
- وضع معايير مناسبة ودقيقة لتقويم أداء المتدربين.
- تحديد الفئات المستهدفة بالتدريب وبالتالي نوع التدريب.

أما ريتشاردسون (Richardson, 2015) يرى أن أهمية تحديد الاحتياجات تكمن في تعزيز الجودة، وزيادة الطلب على التعليم المستمر والتعليم المهني، وتعزيز جودة وضمان فرص التطوير المهني المتاحة لرفع مستوى المهارات، وتوسيع طرائق التدريب من خلال الاستفادة من مجموعة أكبر من الخيارات، وتطوير المناهج الدراسية من أجل تلبية الجديدة.

ومن خلال ما سبق، يعتبر تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من العوامل الواجب أخذها بعين الاعتبار لتعزيز القدرات وتطوير الكفاءات لرفع مستوى المهارات والمعارف التقنية. وذلك بهدف إكساب الأعضاء القدرة على استخدام الوسائل والأجهزة التعليمية الحديثة في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

ويمكن القول إن تحديد الحاجات يتم على مستويات ثلاثة عند حسنين (2005) وهي:

- مستوى المنظمة: على هذا المستوى يتم معرفة مدى الحاجة إلى التدريب في المنظمة.
- مستوى الوظيفة: ويتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتطلبها وظيفة من الوظائف ويتم هنا الاستعانة بالتحليل الوظيفي لتقدير الحاجة.
- مستوى الأفراد: ويتضمن تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب في المنظمة، وعن المعارف والمهارات والاتجاهات التي تحتاج إلى تنمية وتطوير لديهم.

ويتم تحليل الاحتياجات التدريبية عند الكيناني (Alkinani, 2013) بثلاثة أساليب وهي كالتالي:

- أسلوب تحليل المنظمة Organisational Analysis : وفيه يتم تحليل الاحتياجات التدريبية ككل، من خلال استخدام أدوات كالمقابلات، والاستقصاء، والملاحظة المباشرة.

- أسلوب تحليل الوظيفة Job Analysis : وفيه يتم تحليل الاحتياجات التدريبية بناء على فحص دقيق للوظائف من خلال جمع المعلومات باستخدام أدوات كالاستبانات، والمقابلات، والاختبارات، ودراسة التقارير، والملاحظة، واللجان الاستشارية.
- أسلوب تحليل سلوك الفرد Behavior Analysis : وفيه يتم تحليل الاحتياجات التدريبية بناء على مدى المستوى المرغوب للفرد لتحسن أدائه وتطويره من معارف ومهارات وغيرها. وذلك باستخدام أدوات كالملاحظة، وتقييم الأداء، والملفات الشخصية، وقوائم الانتقاء.

أنواع التدريب وفقا لاحتياجات التدريبية

يشير العزاوي (2006) أن من أسباب اختلاف الآراء حول تقسيم أنواع التدريب هو اختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للموظف وللمؤسسة والدولة، وعلى ضوء ذلك قسم التدريب إلى ما يلي:

1. التدريب في ضوء احتياجات الموظفين ويقسم إلى ثلاثة أنواع:

- التدريب الذاتي: وهو نوع من التدريب يقوم به الموظف لتطوير مهاراته، على أن تتوفر له الظروف التي تساعده على تنمية نفسه بنفسه في عمله، كتوفير نظام الحوافز التشجيعية.

- التدريب الفردي: وهو التدريب الذي يهدف إلى تنمية مهارة موظف يكون في حاجة إلى توجيهه وإرشاده إلى الطريق السليم والاتجاه الناجح نحو القيام بأعباء عمله ومسؤولياته.

- التدريب الجماعي: وهو نوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الموظفين بصورة جماعية، ولهذا الأسلوب تأثير إيجابي على موظفي المؤسسة وغيرهم ممن يشعرون بحاجتهم إلى الانتماء، حيث إن للجماعة تأثيرا قويا على أعضائها.

2. التدريب في ضوء احتياجات المؤسسة ويقسم إلى نوعين:

- التدريب التخصصي: ويهدف إلى تنمية المهارات وتحسين الاتجاهات في المجال التخصصي كالتدريب الإداري والمهني.

- التدريب القيادي: وهو التدريب الموجه لمستويات الإدارة المختلفة.

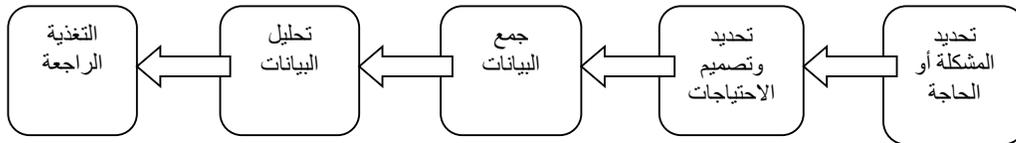
3. التدريب في ضوء احتياجات الدولة ويقسم إلى نوعين:

- التدريب الداخلي: ويسعى هذا النوع من التدريب إلى تنمية الموظفين فرديا أو جماعيا في داخل الدولة وبالمراكز التدريبية المتخصصة أو المؤسسات.

- التدريب الخارجي: ويهدف إلى تنمية الموظفين أفرادا وجماعات خارج الدولة.

خطوات تقدير الاحتياجات التدريبية

ويمكن ايجاز خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لما جاء في مشروع تحسين الإدارة المحلية في كمبوديا المنفذ من قبل وزارة الداخلية والوكالة اليابانية للتعاون الدولي (Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency, 2007, 7). إلى خمس خطوات من خلالها نستطيع تحديد الاحتياجات وهي: تحديد المشكلة أو الحاجة من التدريب، وتحديد وتصميم الاحتياجات التدريبية، وجمع البيانات، وتحليل البيانات، ومن ثم تقديم التغذية الراجعة. والشكل رقم (1) يوضح هذه الخطوات.



الشكل رقم (1) خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: (Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency, 2007, 7).

وقدم واتكنز وآخرون (Watkins, et al., 2012) في كتابهم "دليل تقييم الاحتياجات"، خمس خطوات لتقييم الاحتياجات ضمن إطار تحسين الأداء وهي كالتالي:

الخطوة الأولى: التقييم (Assess)، ويتضمن: تحديد الاحتياجات كما الفجوات بين النتائج الحالية والمرجوة، وتحليل الاحتياجات والحلول المحتملة، وتقرر أي مسار للعمل وأفضل طريقة لتحقيق النتائج المرجوة.

الخطوة الثانية: عمل خطة (Plan)، وتتضمن: تحليل Analyze، وتصميم Design.
الخطوة الثالثة: العمل أو الفعل (Act)، وتتضمن: التطوير Develop، والتنفيذ Implement.
الخطوة الرابعة: المراقبة أو الرصد (Monitor)، وتتضمن: قياس Measure، وتعلم Learn، وتحسين Improve.
الخطوة الخامسة: التقييم (Evaluate)، وتتضمن: القياس Measure، والتقارير Report، والاستخدام Use.
وفي النهاية مهما اختلفت خطوات تقدير الاحتياجات التدريبية بين الباحثين والمهتمين والكتاب، يبقى الهدف من وراء دراسة وتحديد وتقييم الاحتياجات التدريبية هو سد تلك الاحتياجات ضمن تقليص الفجوة بين ما هو موجود وما يراد تحقيقه من مهارات ومعارف، وخبرات والاتجاهات.

أهم الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس

تعتمد الاتجاهات الحديثة في إعداد أعضاء هيئة التدريس على التحولات الكبيرة في التربية والتعليم والتغيرات العالمية، وهذه الاتجاهات تركز في مجملها على القدرات الأدائية لعضو هيئة التدريس ومن أهم هذه الاتجاهات عند الهنشري (2014، 450)، والحراشة (2010، 480)، أبو بكر (2010، 1) مايلي :

أولاً: الترخيص لممارسة مهنة التدريس: أكدت جميع الدعوات المطالبة بالاهتمام بمعلم المستقبل إلى ضرورة وحتمية الترخيص لممارسة مهنة التعليم، وقد تبنت دول متقدمة هذا الاتجاه واشترطت الحصول على رخصة لممارسة التدريس قبل الموافقة على تعيين المعلم في وظيفة دائمة كما أصبح التدريب أثناء الخدمة إلزامياً وشرطاً لتجديد الترخيص لممارسة المهنة. ويشير هذا المفهوم إلى الآلية التي يضمن بمقتضاها امتلاك أعضاء هيئة التدريس للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في التدريس. وتختلف الاجراءات للحصول على رخصة التدريس من دولة إلى أخرى، إلا أنها جميعها تتطلب الحصول على مستويات معينة من المهارات والمعارف والخبرات واتقانها.

ثانياً: مدخل أسلوب النظم: وهو الأسلوب الذي ينظر إلى قضية إعداد أعضاء هيئة التدريس على أنها تمثل نظاماً متكاملًا ويتكون هذا النظام من ثلاث عناصر هي:

- المدخلات: وهي العناصر والمعلومات التي تتكون من المعالجة وتشمل الأهداف والمحتوى والوسائل التعليمية وطرق التدريس والأساتذة والأجهزة.

-العمليات: وتشمل الأنشطة والإجراءات والأساليب والأدوات وعمليات التنفيذ والتقييم.

-المخرجات: وهي نتائج المعالجات والعمليات للمدخلات وهي تمثل المعارف والمهارات.

ثالثاً: المدخل القائم على الكفايات : تعد حركة إعداد أعضاء هيئة التدريس القائمة على الكفايات من أبرز ملامح التربية المعاصرة وأكثرها انتشاراً في الأوساط التربوية والتعليمية في إعداد عضو هيئة التدريس، وكان هدفها إعداد أعضاء أكفاء يتم تدريس وفق نظريات التعلم. وتتناول الكفايات مؤشرات محددة لأداء مهمة معينة، وتشمل الكفايات التالية:

-الكفايات المعرفية: وهي المعلومات والعمليات المعرفية والعقلية والمهارات الفكرية التي تلزم المعلم لأداء عمله.

-الكفايات الأدائية: وهي القدرة على استخدام أساليب وطرق تناسب الأهداف الموضوعية والقدرة على إدارة الفصل بفاعلية.

-كفايات النتيجة: ويقصد بها نواتج التعلم لدى الطلاب التي تنتج عن استخدام الكفائتين السابقتين.

- كفايات وجدانية: وهي القيم والاتجاهات والقيم المرتبطة بالمواقف الاجتماعية.

- كفايات استقصائية: ويقصد بها الكفايات التي توفر للمعلمين خبرات خاصة في الحالات التي يكون فيها النتائج المتوقعة من المواقف التعليمية غير المعروفة.

رابعاً: أسلوب القائم على التحكم في النشاط العقلي: ينطلق هذا الأسلوب من نظرية غالبرن، التي تتلخص في أن معرفة نشاط المتعلم، هي الطريقة الوحيدة التي تمكننا من توجيه عملية التعلم والتحكم بها، كما تساعدنا في الحصول على توعية المعارف والقدرات والمهارات التي نرغبها، بشرط أن ينفذ المتعلم نظاماً مشابهاً من الأفعال النفسية الداخلية. ويرى غالبرن أن للنشاط العقلي مهمتين أساسيتين:

- أن تكون الأفعال العقلية التي يتألف منها النشاط العقلي هي الوسيلة الضرورية لاستيعاب المعارف والقدرات والمهارات.

- أن تشكل تلك الأفعال نفسها موضوعاً خاصاً للاستيعاب.

خامساً: مدخل معايير جودة الأداء: إن مدخل معايير جودة الأداء هي مبادئ تتجاوز كثيراً مدخل الكفايات، وتشير المعايير إلى المستويات المعرفية والمهارية والأخلاقية التي ينبغي أن يصل إليها عضو هيئة التدريس ويمارسها.

ثانياً: الدراسات السابقة

تزخر الدراسات السابقة بموضوع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس سواء أكانت الدراسات العربية أم الأجنبية. حيث سيتم استعراضها من الدراسات الأقدم إلى الأحدث.

هدفت دراسة راي (Ray, 2009) إلى معرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية عبر الإنترنت في الجامعات الأمريكية. تكونت عينة الدراسة من مجموعة عشوائية طبقية مكونة من (111) عضو هيئة تدريس. أشارت نتائج الدراسة أنهم لا يتلقون أي برامج خاصة بالتكنولوجيا عبر الإنترنت، وأنهم يرغبون في التدريب المستمر عبر الإنترنت على التكنولوجيا وطرق التدريس.

أجرى العمري (2009) دراسة هدفت إلى التعرف إلى برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها. وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. اتبع الباحث المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (66) عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لجميع متغيرات الدراسة.

هدفت دراسة لاريكي وآخرون (Lareki, et al., 2010) إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بلاد الباشك الإسبانية. تم تصميم استبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (472) عضو هيئة التدريس. أظهرت نتائج الدراسة ضرورة إعادة هيكلة تصميم التدريب المعمول به حالياً في الجامعة لتشمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية المعاصرة.

وهدف دراسة العمري (2010) إلى التعرف إلى الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وقد اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، طبقتها على عينة مقدارها (962) عضو هيئة تدريس. جاءت حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب "عالية" في ثلاثة من مجالات عملهم، مرتبة تنازلياً (المجال البحثي، المجال التربوي، المجال الإداري) وجاءت حاجتهم للتدريب بدرجة "متوسطة" في مجالين من مجالات عملهم (المجال التقني، ومجال خدمة المجتمع). ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى للمتغيرات: (الرتبة العلمية، والتخصص الأكاديمي، والخبرة العملية).

هدفت دراسة أكيناجي وبايري (Akinagbe and Baiyeri, 2011) إلى تقييم مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمحاضرين في كلية الزراعة في جامعة نيجيريا (نسوكا) في ضوء الاحتياجات التدريبية لتحسين أدوارهم في مجال التدريس والبحث العلمي. تكونت عينة الدراسة من (66) عضو هيئة التدريس. تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات. جاءت نتائج الدراسة بأن أعلى المتوسطات الحسابية كانت لضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الكمبيوتر مثل (SPSS).

أما دراسة بدوي (2011) هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر في مجال أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني عبر الشبكات وألويات تلك الاحتياجات. استخدم المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (40) عضو هيئة تدريسية. أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى درجة للاحتياجات التدريبية كان لاستخدام برنامج التصميمات الخاصة بالوسائط (فلاش).

أجرت سيمونز وريتشاردسون (Simons and Richardson, 2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية للمهارات والمعارف لدى العاملين في جامعات أستراليا ونيوزيلندا. تم استخدام المنهج المسحي من خلال طرح (39) سؤال مغلق ومفتوح بنسبة (87%) من الجامعات الأسترالية و(13%) من الجامعات النيوزيلندية من حجم العينة. أوضحت نتائج الدراسة هناك حاجة لفرص متنوعة لتدريب للعاملين، تتطلب مجموعة محددة من المهارات والمعارف تستفيد منها المجتمعات من خلال الاستثمار في التدريب.

هدفت دراسة آل فرحان (2012) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، تكونت عينة الدراسة من (110) عضواً. أظهرت النتائج أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجالات التدريس والبحث العلمي والإدارة وخدمة المجتمع كان بدرجة عالية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة.

هدفت دراسة العجمي (2012) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. في مجال البحث العلمي، وإعداد المنهج التدريسي، وإلقاء المحاضرات. ومعرفة أثر كل من المؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية، والخبرة في مجال التعليم الجامعي، وحصول عضوة هيئة التدريس على تدريب سابق أولاً في تحديد

احتياجاتهن التدريبية. تكونت عينة الدراسة من (86) عضوة. ومن خلال الاستبانة التي أعدتها الباحثة واستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، توصلت لعدد من النتائج كان من أبرزها: عدم وعي عضوات هيئة التدريس بأهمية التدريب للأستاذ الجامعي لمواكبة التطورات الحديثة في مجال عمله، كما برزت الحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي، تلتهما الحاجة للتدريب على استخدام أساليب تدريس تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي.

قام العنيمي (Al-Hattami, 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى الحاجات والكفاءات المطلوبة من قبل أعضاء هيئة التدريس أعضاء في الجامعات السعودية لتمكينها من تحقيق المعايير العالمية. واستخدمت الاستبانة والمقابلات للحصول على البيانات. وتألقت العينة من (882) فردا. أظهرت النتائج الحاجة والأهمية الكبرى لتوفير برامج تدريبية لتعزيز ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس مجال التدريس، وأكد العديد من المشاركين على ضرورة الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة لضمان جودة التدريس.

قام كاتو (Kato, 2013) بدراسة هدفت إلى الكشف عن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليابانية من خلال إجراء مسح لـ (90%) من الجامعات اليابانية. استخدمت الاستبانة لجمع البيانات والمنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن تدريب أعضاء هيئة التدريس فيما يخص التدريس ما زال لا يشكل أولوية في الجامعات اليابانية.

هدفت دراسة فلبران (2014) بدراسة إلى التعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من المهارات والمعارف التقنية ودرجة ممارستهم لها. تم تطبيق أداة الدراسة على (393) عضو هيئة تدريس من عشرة كليات. وقد تم تصميم استبانة تم التحقق من صدقها وثباتها. فقد دلت هذه الدراسة على أن الأعضاء من فئة المحاضر والأستاذ المساعد والأستاذ المشارك أكثر مهارة من فئة المعيد في استخدام برامج تقنيات الويب، بينما الأعضاء من فئة الأساتذة المشاركين والمساعدين أكثر مهارة من فئة المعيد والمحاضرين والأساتذة فيما يتعلق بالإلمام بالمعارف التقنية.

في حين قام بحيري وآخرون (Bahrani, et al., 2011) بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مهشار إسلاميك في إيران. استخدم الباحثون المنهج الوصفي على عينة مكونة من (180) عضو هيئة تدريس، من خلال استبانة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة وجود حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس على الدورات التدريبية الإلكترونية واستخدام التقنيات الحديثة، وجاءت الحاجة بدرجة كبيرة.

هدفت دراسة عبيدة ومنور (Abida and Munawar, 2012) إلى فحص الممارسات الحالية لتدريب أعضاء هيئة التدريس وتمييزها في الجامعات الحكومية في ولاية البنجاب الباكستانية. وشملت العينة (113) فردا من المعلمين، ورؤساء الأقسام، ومن إدارة الموارد البشرية. تم توزيع الاستبيانات، وأجريت مقابلات مع خبراء الموارد البشرية لجمع البيانات. وكان الهدف الرئيسي لتحليل الممارسات الحالية هو تطوير أعضاء هيئة التدريس. أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية لا تصل إلى الحد المطلوب، ولا تمتلك المقدر على تنمية أعضاء هيئة التدريس.

أما دراسة أبو ويلينين (Abouelenein, 2016) هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس: نحو تحقيق جودة التعليم الجامعي في ضوء الابتكارات التكنولوجية في الجامعات السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستند جمع البيانات على استبانة تم تصميمها وفقا للأربعة مجالات هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتعزيز إجراءات ضمان الجودة. تكونت عينة الدراسة من (135) عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج وجود حاجة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتدريب في ضوء الابتكارات التكنولوجية.

تعقب على الدراسات السابقة

- ساهمت الدراسات السابقة الباحثة في بناء أداة الدراسة، وكذلك في تصميم منهجية الدراسة، وتعريف مصطلحات الدراسة إجرائيا، وفي تفسير ومناقشة النتائج، وأخيرا وضع التوصيات.

- بالرغم من تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تركيزها على الحاجات التدريبية، إلا أنها تتفرد عنها من حيث تناولها الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية.

- تشابهت الدراسة الحالية بعض الدراسات السابقة كدراسة العجمي (2012)، ودراسة آل فرحان (2012) في استخدام المنهج الوصفي، والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة.

- استعملت الدراسات السابقة وسائل إحصائية متنوعة بهدف تحليل البيانات والوصول إلى نتائج منطقية واقعية. ومن أهم الوسائل المستعملة في تلك الدراسات: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين، والترتب، والنسب المئوية، واختبارات "ت" و"ف".

المنهجية والإجراءات

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي حيث يعتمد على وصف الظاهرة وتحليلها، وتفسيرها للوصول إلى الاستنتاجات العلمية الصحيحة.

مجتمع الدراسة وعينها

يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية والبالغ عددهم (1415) عضو هيئة التدريس، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (520) عضو هيئة التدريس، أي بنسبة (36.7%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الكلية	إنسانية	358	68.8%
	علمية	162	31.2%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	46	8.8%
	من 5-10 سنوات	176	33.8%
	أكثر من 10 سنوات	298	57.3%
الرتبة الأكاديمية	مدرس وأقل	54	10.4%
	أستاذ مساعد	133	25.6%
	أستاذ مشارك	199	38.3%
	أستاذ	134	25.8%
المجموع		520	100.0%

أداة الدراسة

بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة من دراسات سابقة ومراجع عمدت الباحثة إلى تطوير أداة البحث وهي عبارة عن استبانة تم تطبيقه على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، حيث تم تصميم الأداة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها. قامت الباحثة بإعداد أداة البحث في صورتها الأولية المكونة من (80) فقرة، وبعد التأكد من صدقها تكونت من (51) فقرة. حيث تألفت الاستبانة من محورينك 2 هما:

المحور الأول: البيانات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

تم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق مراجعة أدبيات الدراسات البحثية وفيما يلي عرض لبعضها: العمري (2010)، وآل فرحان (2012)، والعتيمي (Al-Hattami, 2013)، وعبد الرحمن (2015). حيث اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (عالية جدا، عالية، متوسطة، منخفضة، ومنخفضة جدا) وهي تمثل رقميا (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1- 1.80 منخفضة جدا.

من 1.81- 2.60 منخفضة.

من 2.61- 3.40 متوسطة.

من 3.41 - 4.20 عالية.

من 4.21- 5 عالية جدا.

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (5)

$$0.8 = \frac{5-1}{5}$$

ومن ثم إضافة الجواب (0.8) إلى نهاية كل فئة.

صدق أداة الدراسة

لتعرف إلى صدق الأداة من حيث محتوى فقراتها وارتباطها بمجالاتها وسلامة اللغة ووضوح الصياغة، فقد تم استخدام الصدق الظاهري، وذلك بعرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية والبالغ عددهم (6) محكمين من الجامعات الأردنية؛ حيث تم تحكيم الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرة وانتمائها للمجال والحكم على درجة مناسبتها لغويا وبنائيا وقياسها للمجال الذي تنتمي إليه، ومن ثم اختيار الفقرات التي أجمع عليها غالبية المحكمين في أنها تمثل مجالا من المجالات التي تتضمنها الاستبانة. وبناء على ملاحظاتهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة ونقل بعض الفقرات من مجال لآخر، وتم حذف (29) فقرة، وتم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها المحكمين والمكونة من (51) فقرة.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة؛ فقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) فردا، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل. وتم أيضا حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة المجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة المجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس	0.92	0.87
الاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي	0.89	0.82
الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع	0.91	0.76
الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة	0.88	0.91
الاحتياجات التدريبية كل	0.90	0.94

متغيرات الدراسة

تشتمل الدراسة على المتغيرات التالية:
 أولاً- المتغيرات الوسيطة وتشتمل على:
 - الكلية ولها فئتان هما: إنسانية وعلمية.
 - سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.
 - الرتبة الأكاديمية ولها أربعة مستويات: مدرس وأقل، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ.
 ثانياً- المتغير التابع: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:
 - معامل ارتباط (بيرسون) وذلك بتطبيق الاستبانة مرتين، ومعامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معاملة (كرونباخ ألفا) لحساب معامل الثبات لمجالات الاستبانة وللاستبانة ككل.
 - للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثلاثي.

نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقا لأسئلتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها، الذي ينص على: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
1	1	الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس.	3.93	.55	عالية
2	3	الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع.	3.51	.58	عالية
3	2	الاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي.	3.42	.59	عالية
4	4	الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة.	2.76	.93	متوسطة
		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.46	.54	عالية

يبين الجدول (2) أن المتوسط الحسابي الكلي للحاجة قد جاء بدرجة "عالية"، إذ بلغ (3.46) وانحراف معياري (0.54)، حيث جاء الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.93)، وانحراف معياري (0.55)، وبدرجة "عالية"، بينما جاء الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.76)، وانحراف معياري (0.93)، وبدرجة "متوسطة". هذا بين أن عضو هيئة التدريس صاحب رسالة ومهنة، تتطلب الإلمام بقدر كبير من المعرفة العلمية والتربوية وتحديثها باستمرار؛ ليبقى على تواصل بما يستجد بمهنته، ويطور نفسه باستمرار، ولكي يطلع على كل ما هو جديد في تخصصه من معلومات أو أساليب تدريس، ولذا فإن حاجاته المهنية لا بد لها أن تكون عالية المستوى. فالاحتياجات التدريبية لا تأتي حاجتها عند وقوع مشكلات فقط، وإنما قد تكون ملحة في الظروف العادية، أو لغايات تطويرية تنموية ترفع من قدرات أعضاء هيئة التدريس. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العتيمي (Al-Hattami, 2013) بالحاجة والأهمية الكبرى لتوفير برامج تدريبية لتعزيز ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لضمان جودة التدريس. كما واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أبو ويلينين (Abouelenin, 2016) بحاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب في ضوء الابتكارات التكنولوجية. كما واتفقت مع نتائج دراسة لاريكي وآخرون (Lareki et al., 2010) بضرورة إعادة هيكلة تصميم التدريب المعمول به حاليا في الجامعة لتشمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية المعاصرة. واختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العمري (2009) بأن درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة من الجدول (4-7)، حيث كانت على النحو التالي:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاحتياجات التدريبية لمجال التدريس مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
1	12	توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتطبيقاتها في عملية التدريس.	4.16	.83	عالية
2	6	معرفة كيفية إعداد عملية تقويم الطلبة كالاختبارات.	4.10	.88	عالية
3	15	الإلمام بمفهوم التعليم عن بعد (مبادئه وفوائده) في التعليم الجامعي.	4.01	.87	عالية
4	3	اكتساب مهارة التخطيط للمواقف التعليمية بمرونة.	3.96	.89	عالية
5	11	معرفة كيفية تنمية مهارات التفكير العلمي لدى طلبته.	3.95	.89	عالية
6	1	معرفة استراتيجيات التدريس الجامعي المعاصرة لتوظيفها بالتدريس.	3.94	.89	عالية
6	5	اكتساب كل ما هو جديد في تكنولوجيا التدريس.	3.94	.93	عالية
8	14	معرفة خطوات ومراحل التصميم التعليمي: (التحليل، التصميم، التطبيق، التقويم، التطوير) في التعلم الإلكتروني.	3.92	.96	عالية
9	8	اكتساب مهارة إدارة بيئة التعلم بكفاءة وفاعلية.	3.89	.89	عالية
10	10	الاطلاع على النتائج الجديدة للدراسات البحثية المتعلقة بتطوير التدريس.	3.87	.93	عالية
11	4	الإلمام بمخرجات التعلم المستهدفة للمقرر.	3.85	.89	عالية
12	13	الإلمام بكيفية تفعيل منظومة التدريس (الأستاذ، الطالب، المنهج الجامعي، بيئة التدريس) في التعليم الجامعي.	3.84	.91	عالية
13	9	الاطلاع على كيفية تقويم الخطط الجامعية (إثرائها وتطويرها).	3.83	.96	عالية
14	7	الإلمام بطرق إكساب الطلبة مهارات (أكاديمية وبيدوية واجتماعية).	3.82	.92	عالية
15	2	الاطلاع على الوسائل التعليمية المعاصرة لتوظيفها في التدريس.	3.81	.94	عالية
					الاحتياجات التدريبية لمجال التدريس
			3.93	.55	عالية

مجال التدريس: يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي الكلي للمجال قد جاء بدرجة حاجة "عالية"، إذ بلغ (3.93) وبانحراف معياري (.55). ويلاحظ أن الفقرات الثلاث التي حلت في المراتب الأولى هي: توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتطبيقاتها في عملية التدريس، معرفة كيفية إعداد عملية تقويم الطلبة كالاختبارات، الإلمام بمفهوم التعليم عن بعد (مبادئه وفوائده) في التعليم الجامعي. إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على الترتيب (4.16، 4.10، 4.01) وبدرجة حاجة "عالية"، فيما جاءت ثلاث فقرات بأقل المتوسطات الحسابية للمقياس وهي: الاطلاع على الوسائل التعليمية المعاصرة لتوظيفها في التدريس، والإلمام بطرق

إكساب الطلبة مهارات (أكاديمية وبيدوية واجتماعية)، والاطلاع على كيفية تقويم الخطط الجامعية (إثرائها وتطويرها)، وبدرجة حاجة "عالية" إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على الترتيب (3.81، 3.82، 3.83). أما بقية الفقرات فقد جاءت بدرجة حاجة "عالية". وربما يعود السبب في ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية أهمية وضرورة التدريب في مجال التدريس نظرا لارتباط ذلك بالاتجاهات المعاصرة التي تركز على التعلم الذاتي والتعليم المستمر، ومعرفة كل ما هو جديد ومعاصر في طرق وأساليب التدريس، واكتساب مهارات البحث واستقصاء من خلال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التدريسية. وهذا كله لا يتحقق إلا من خلال تدريب متواصل ودائم. ويضاف إلى ذلك بأن التدريس يأتي بالمرتبة الأولى بين أدوار عضو هيئة التدريس، ويمارسه عضو هيئة التدريس بشكل يومي وبشكل أساسي ضمن أدواره، فإن الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس هو من أولويات البرامج التدريبية لا بل في مقدمتها. لذا يرى أغلب أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب على هذا المجال، والحاجة الماسة له نظرا لتأثيره المباشر على العملية التعليمية، حيث إن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمهارات التربوية والتعليمية يسهم في تقديم رفع مستوى طلابهم وتعزيز الثقة فيهم، وإكسابهم المعلومات واتجاهات والمهارات التعليمية اللازمة لإعدادهم وفق برامج الإعداد المعدة لذلك، كما أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمقومات التربوية يسهم في تحفيز الطلاب وزيادة دافعيتهم للتعلم وعلاج كثير من المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي. تتناغم نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كاتو (Kato, 2013) بأن تدريب أعضاء هيئة التدريس فيما يخص التدريس ما زال لا يشكل أولوية في الجامعات اليابانية. وانفقت نتائج الدراسة مع دراسة آل فرحان (2012) بأن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجالات التدريس كان بدرجة عالية. كما اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بدوي (2011) بأن أعلى درجة للاحتياجات التدريبية كان لاستخدام برنامج التصميمات الخاصة بالوسائط (فلاش). وتتناغم نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العجمي (2012) بالحاجة للتدريب على استخدام أساليب تدريس تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي، والتدريب على استئارة الطالبة طوال فترة المحاضرة بأساليب متعددة. وانفقت نتائج الدراسة مع نتائج بحيري وآخرون (Bahrani, et al, 2011) بوجود حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس على الدورات التدريبية الإلكترونية واستخدام التقنيات الحديثة، وجاءت الحاجة بدرجة كبيرة.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاحتياجات التدريبية لمجال البحث العلمي مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
1	25	الإمام بكيفية استخدام أنظمة الإحصاء المختلفة مثل برامج الرزم الإحصائية (SPSS).	3.99	.86	عالية
2	19	الإمام بكيفية إجراء البحوث العلمية وفق طريقة جمعية علم النفس الأمريكية (APA).	3.89	.91	عالية
3	22	الاطلاع على شروط نشر الأبحاث العلمية المتخصصة.	3.82	1.05	عالية
4	17	الإمام بألية المشاركة في المراكز البحثية العربية والعالمية.	3.74	.95	عالية
5	27	الاطلاع على أخلاقيات إنتاج البحوث العلمية.	3.69	1.03	عالية
6	20	الإمام بكيفية إنتاج الكتب العلمية المنشورة.	3.67	1.04	عالية
7	28	معرفة طرق المساهمة في الدراسات والبحوث الطلابية.	3.41	1.11	عالية
8	16	معرفة كيفية إجراء البحوث المختلفة (الأكاديمية، التطبيقية، التطويرية، العلمية).	3.36	1.11	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
8	30	الإطلاع على كيفية الحصول على جوائز بحثية علمية.	3.36	1.12	متوسطة
10	29	الإطلاع على كيفية الاستفادة من الدعم الجامعي للمشاريع البحثية.	3.34	1.08	متوسطة
11	21	معرفة أساسيات المناقشات العلمية للبحوث العلمية.	3.32	1.00	متوسطة
12	26	الإلمام بأساليب إعداد (مؤتمرات، ندوات، ورش عمل) المتخصصة في البحث العلمي.	3.09	1.29	متوسطة
13	24	معرفة أساليب قيادة فريق البحث العلمي.	2.92	1.31	متوسطة
14	23	معرفة كيفية الاستفادة من مكتبة الجامعة للإطلاع على الكتب والبحوث العلمية.	2.88	1.20	متوسطة
15	18	معرفة استخدام (مناهج وأساليب) البحث العلمي.	2.87	1.31	متوسطة
		الاحتياجات التدريبية لمجال البحث العلمي	3.42	.59	عالية

مجال البحث العلمي: يبين الجدول (5) أن المتوسط الحسابي الكلي للمجال قد جاء بدرجة حاجة "عالية"، إذ بلغ (3.42) وانحراف معياري (.59). ويلاحظ أن الفقرات الثلاث التي حلت في المراتب الأولى هي: الإلمام بكيفية استخدام أنظمة الإحصاء المختلفة مثل برامج الرزم الإحصائية (SPSS)، الإلمام بكيفية إجراء البحوث العلمية وفق طريقة جمعية علم النفس الأمريكية (APA)، الإطلاع على شروط نشر الأبحاث العلمية المتخصصة. إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على الترتيب (3.99، 3.89، 3.82) وبدرجة حاجة "عالية"، فيما جاءت ثلاث فقرات أقل المتوسطات الحسابية للمقياس وهي: معرفة استخدام (مناهج وأساليب) البحث العلمي، معرفة كيفية الاستفادة من مكتبة الجامعة للإطلاع على الكتب والبحوث العلمية، معرفة أساليب قيادة فريق البحث العلمي، وبدرجة حاجة "متوسطة"، وكانت متوسطاتها على الترتيب (2.87، 2.88، 2.92). أما بقية الفقرات فقد جاءت بدرجات متفاوتة ما بين "عالية ومتوسطة". وربما يعود السبب في ارتفاع هذا المجال إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير احتياجات التدريبية لهم في مجال البحث العلمي، خاصة ما يرتبط بتوظيف التقنيات الحديثة في مجال البحث العلمية، والتعرف على آليات نشر البحوث العلمية، ولذلك يرون أهمية احتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي خاصة في مجال مناهج البحث العلمي ومهارات كتابة البحث، كما يرتبط إنتاج أعضاء هيئة التدريس للبحوث العلمية في مجالات تدريسيهم بترقية أعضاء هيئة التدريس في المراتب الوظيفية. ولذلك فإنهم بحاجة للتعرف على مراكز النشر للبحوث العلمية لنشر أبحاثهم في المجالات العلمية المحكمة وفق مواصفات ومعايير محددة، وإن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث العلمي ونشرهم للعديد من البحوث يؤهلهم للإشراف على الرسائل العلمية، وتدريب الباحثين في الدراسات العليا على أساليب البحث، وإرشادهم إلى مراكز البحث المحلية والعالمية، وتحليل نتائج بحوثهم من خلال الإلمام بتطبيقات برنامج الحزم الإحصائية. ولذا يرى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي لعضو هيئة التدريس والذي يوفر النمى المهني لهم، وارتقاء الوظيفي الذي يعمل على تحسين مستوى التعليم الجامعي. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العمري (2010)، ودراسة آل فرحان (2012) بأن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالبحث العلمي كان بدرجة عالية. وتناغمت الدراسة مع نتائج دراسة أكيناجي وبايري (Akinagbe and Baiyeri, 2011) بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الكمبيوتر مثل (SPSS). واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة راي (Ray, 2009) بأنهم لا يتلقون أي برامج خاصة بالتكنولوجيا عبر الإنترنت، وأنهم يرغبون في التدريب المستمر عبر الإنترنت على التكنولوجيا وطرق التدريس. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العجمي (2012) بالحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي. تناغمت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبيدة ومنور (Abida and Munawar, 2012) بأن البرامج التدريبية لا تصل إلى الحد المطلوب، ولا تمتلك المقدر على تنمية أعضاء هيئة التدريس.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاحتياجات التدريبية لمجال خدمة المجتمع مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
1	37	معرفة كيفية توعية المجتمع بالمستجدات المعاصرة (الظواهر الجديدة).	3.69	.94	عالية
2	32	الإمام بدور الجامعة في خدمة المجتمع وسبل تفعيله.	3.67	.99	عالية
3	36	الإطلاع على كيفية نشر ثقافة الحوار في المجتمع.	3.64	1.06	عالية
4	38	الإمام في تحقيق التواصل بين الجامعة والمجتمع.	3.63	1.09	عالية
5	39	الإمام بكيفية مكافحة الأفكار الدخيلة في المجتمع.	3.62	.99	عالية
6	41	معرفة كيفية الاستفادة من البرامج الاجتماعية الإلكترونية.	3.61	.96	عالية
7	34	الإمام بطرق تقديم الاستشارات (الاقتصادية والتربوية والاجتماعية).	3.55	1.21	عالية
8	33	الإطلاع على أساليب المشاركة في أعمال الجمعيات الخيرية والتطوعية.	3.54	1.12	عالية
9	40	الإطلاع على مناشط وخدمات الجامعة في المجتمع.	3.47	1.04	عالية
10	31	الإطلاع على طرق المشاركة في حل قضايا اجتماعية.	3.42	.99	عالية
11	35	معرفة كيفية المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية.	2.79	1.25	متوسطة
		الاحتياجات التدريبية لمجال خدمة المجتمع	3.51	.58	عالية

مجال خدمة المجتمع: يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي الكلي للمجال قد جاء بدرجة حاجة "عالية"، إذ بلغ (3.51) وانحراف معياري (.58). ويلاحظ أن الفقرات الثلاث التي حلت في المراتب الأولى هي: معرفة كيفية توعية المجتمع بالمستجدات المعاصرة (الظواهر الجديدة)، الإمام بدور الجامعة في خدمة المجتمع وسبل تفعيله، الإطلاع على كيفية نشر ثقافة الحوار في المجتمع. إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على الترتيب (3.69، 3.67، 3.64) وبدرجة حاجة "عالية"، فيما جاءت ثلاث فقرات أقل المتوسطات الحسابية للمقياس وهي: معرفة كيفية المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية، وبدرجة حاجة "متوسطة"، والإطلاع على طرق المشاركة في حل قضايا اجتماعية، الإطلاع على مناشط وخدمات الجامعة في المجتمع، وكانت متوسطاتها على الترتيب (2.79، 3.42، 3.47) وبدرجة حاجة "عالية". أما بقية الفقرات جاءت متوسطاتها الحسابية بدرجة حاجة "عالية". وربما يعود السبب في ارتفاع درجة أهمية احتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بدورهم في المجتمع المحيط وتقديم ما يسهم على تحقيق التواصل الفعال مع المجتمع، ولذلك يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية امتلاك التدريب المناسب لكيفية تحقيق التواصل الدائم مع المجتمع المحيط وأثر التعليم الجامعي في تقديم الخدمات واستشارات التي تساعد على التعرف على متطلبات المجتمع وتوفيرها والإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والثقافية التي قد تظهر، ولذلك يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية احتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع، وهذا نتيجة وعيهم بأن للتعليم الجامعي دور كبير في تقديم حلول لمشكلات المجتمع. اختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العمري (2010) حيث جاءت حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب بدرجة

"متوسطة" في مجال خدمة المجتمع. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة آل فرحان (2012) بأن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال خدمة المجتمع كان بدرجة عالية. كما تناغمت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة سيمونز وريتشاردسون (Simons and Richardson, 2012) بأن هناك حاجة لفرص متنوعة لتدريب للعاملين، تتطلب مجموعة محددة من المهارات والمعارف تستفيد منها المجتمعات من خلال الاستثمار في التدريب.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاحتياجات التدريبية لمجال الإدارة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
1	42	معرفة كيفية التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعاملات الإدارية.	3.73	.95	عالية
2	49	معرفة كيفية التعامل مع إدارة الأزمات.	2.84	1.26	متوسطة
3	45	معرفة كيفية معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها.	2.81	1.23	متوسطة
4	51	اكتساب مهارات لغات أخرى غير العربية في مجال الإدارة.	2.66	1.14	متوسطة
5	43	الإمام بالطرق الأنجح لإدارة الوقت في مجال العلاقات العامة.	2.64	1.24	متوسطة
5	48	الإمام بطرق استخدام الأنظمة الإدارية التعليمية.	2.64	1.31	متوسطة
7	50	الإطلاع على فنون التواصل الجماهيري في الإدارة.	2.62	1.41	متوسطة
8	46	الإمام بخطوات اتخاذ القرارات الإدارية السليمة.	2.60	1.21	منخفضة
9	47	معرفة استخدام برنامج بناء وإدارة فرق العمل.	2.54	1.12	منخفضة
10	44	معرفة كيفية التعامل مع المراسلات الإدارية وإعدادها.	2.53	1.36	منخفضة
					الاحتياجات التدريبية لمجال الإدارة
			2.76	.93	متوسطة

مجال الإدارة: يبين الجدول (7) أن المتوسط الحسابي الكلي للمجال قد جاء بدرجة حاجة "متوسطة"، إذ بلغ (2.76) وبانحراف معياري (.93). ويلاحظ أن الفقرات الثلاث التي حلت في المراتب الأولى هي: معرفة كيفية التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعاملات الإدارية، وبدرجة حاجة "عالية"، ومعرفة كيفية التعامل مع إدارة الأزمات، ومعرفة كيفية معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها، وبدرجة "متوسطة". إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على الترتيب (3.67، 3.64، 3.69) وبدرجة حاجة "عالية"، فيما جاءت ثلاث فقرات أقل المتوسطات الحسابية للمقياس وهي: معرفة كيفية التعامل مع المراسلات الإدارية وإعدادها، معرفة استخدام برنامج بناء وإدارة فرق العمل، والإمام بخطوات اتخاذ القرارات الإدارية السليمة. وكانت متوسطاتها على الترتيب (2.53، 2.54، 2.60) وبدرجة حاجة "منخفضة". أما بقية الفقرات جاءت بدرجة حاجة "متوسطة". وربما يعود السبب في ذلك أن بعض أعضاء هيئة التدريس يرون أن الأدوار الأخرى تأتي ضمن أولوياتهم في البرامج التدريبية كالتدريس والبحث العلمي مثلاً، وقد يرى البعض الآخر أنهم ليسوا بحاجة إلى معرفة أنظمة ولوائح الأعمال الإدارية. ويضاف إلى ذلك؛ قد تكون المناصب الإدارية مقتصرة على من لديهم الخبرة في مجال العمل الإداري أو من يحملون رتب أكاديمية أكبر بشكل عام دون الاهتمام إلى الدورات التدريبية، فمثلاً يشترط عند اختيار عميد لكلية ما في جامعة البلقاء التطبيقية أن تكون رتبته "أستاذ"، أو برتبة "أستاذ مشارك" على الأقل لمسمى قائم بأعمال العميد، ولا يشترط في ذلك الدورات التدريبية. مما يضعف ذلك رغبة أعضاء

التدريس إلى المشاركة في دورات تدريبية في المجال الإداري، ورغبتهم في أخذ دورات تدريبية في مجال التدريس، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي. ومع ذلك هذا لا يعني إهمال هذا المجال، لكن يجب التركيز على المجالات الثلاثة سابقة الذكر. اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة العمري (2010)، ودراسة آل فرحان (2012) بأن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال الإدارة كان بدرجة عالية.

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة باختلاف متغيرات (الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم تبعا لمتغيرات الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة باختلاف متغيرات الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الكلية	إنسانية	3.44	.49	358
	علمية	3.51	.62	162
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.48	.45	46
	من 5-10 سنوات	3.45	.53	176
	أكثر من 10 سنوات	3.47	.56	298
الرتبة الأكاديمية	مدرس وأقل	3.43	.57	54
	أستاذ مساعد	3.45	.58	133
	أستاذ مشارك	3.48	.55	199
	أستاذ	3.45	.47	134

يبين الجدول (8) تباينا ظاهريا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة من وجهة نظرهم، بسبب اختلاف فئات متغيرات الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول رقم (9) تحليل التباين الثلاثي لأثر الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الكلية	.691	1	.691	2.377	.124
سنوات الخبرة	.483	2	.242	.832	.436
الرتبة الأكاديمية	.316	3	.105	.363	.780
الخطأ	149.042	513	.291		
الكلية	150.151	519			

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكلية، حيث بلغت قيمة ف (2.377) وبدلالة إحصائية بلغت (0.124)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف (0.832)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.436)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة ف (0.363) وبدلالة إحصائية بلغت (0.780). وربما يعود السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تدريبهم فجميعهم يشعرون برغبة بالالتحاق بدورات تدريبية، وذلك انسجاماً مع متغيرات العصر المستجدة التي شكلت هوية القرن الحادي والعشرين منذ بواكيره. ولذا فإن متغيرات الكلية وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية لن يكون له أثر بين في درجة احتياجات أعضاء هيئة التدريس للبرامج التدريبية. ولذلك يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية امتلاك التدريب المناسب لكيفية تحقيق أهداف التعليم الجامعي. اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة العمري (2009)، والعمري (2010) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الرتبة العلمية. واختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة آل فرحان (2012) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة. كما واختلفت نتائج دراسة مع دراسة فلمبان (2014) بأن الأعضاء من فئة المحاضر والأستاذ المساعد والأستاذ المشارك أكثر مهارة من فئة المعيد في استخدام برامج تقنيات الويب، بينما الأعضاء من فئة الأساتذة المشاركين والمساعدين أكثر مهارة من فئة المعيد والمحاضرين والأساتذة فيما يتعلق بالإلمام بالمعارف التقنية.

المقترحات:

- سعياً إلى إثراء هذا الميدان بالبحوث ذات الصلة فإن الباحثة تقترح ما يلي:
- استخدام الأساليب الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية مثل أساليب تحليل بيئة المنظمة سوات (SWOT) وأسلوب الكاميرات والتحديد الذاتي وتحليل الوثائق وتحليل مشاكل الجماعات وغيرها.
- الإطلاع على نماذج تحديد الاحتياجات المختلفة واختيار ما يناسب ظروف المؤسسة المعنية من هذه النماذج.
- تبنى مشروع تدريبي على مستوى وزارة التعليم العالي لتحديد أولويات التدريب وخطوات التخطيط والتنفيذ والتقييم للبرامج التدريبية وكيفية مواجهة المشكلات والصعوبات التي يمكن أن تؤثر على تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها على أن يتضمن المشروع تدريبي إقامة ورش عمل تطبيقية نظرياً وعملياً.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة تورد الباحثة عدداً من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وهي كما يلي:
- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية واعتبارها الأساس في التخطيط للتدريب منعا للارتجال أو العشوائية في طرح البرامج التدريبية مع ضرورة أن تكون الدورات التدريبية نابعة من احتياجات أعضاء هيئة التدريس خاصة في تطوير معارفهم ومهاراتهم للعمل على تحقيق درجة عالية من الفعالية.
- توفر دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لتكون منطلقاً لتطوير برامج إعدادهم الحالية أو لاستحداث برامج تدريب مستقبلية، وخصوصاً فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة، وخدمة المجتمع.
- إعداد برامج مناسبة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارة تقنيات المعلومات والاتصال وتطبيقاتها، واستخدام المستحدثات التكنولوجية في ظل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية العالمية من خلال مناهج ومقررات تدريبية تلاحق ثورة المعلومات والاتصالات التي يتطلبها العصر الذي نعيش فيه.
- إشراك جميع العناصر المنشودة في تصميم وتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة من نقطة الانطلاق في تحديد الأهداف والمحتوى حتى تنتهي بعملية التقييم والمتابعة والتغذية الراجعة كي تكون نتائجه هدفاً للجميع؛ مما يزيد من فاعلية البرامج التدريبية.
- إجراء دراسات أخرى في هذا المجال على أعضاء هيئة تدريس في جامعات أردنية أخرى أو على فئات أخرى من العاملين في الجامعات الأردنية وذلك للعمل على إغناء الأدب التربوي في هذا المجال

المراجع

- أبو بكر، ع (2010). المعلم معايير الاختيار وبرامج الإعداد. استرجع بتاريخ 2016/8/7م. من الموقع http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=377&SubModel=138&ID=826
- آل فرحان، م (2012). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. السعودية.
- بدوي، م (2011). برنامج تدريبي مقترح قائم على نظم إدارة التعلم الإلكتروني عبر الشبكات لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وفق احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. 13 (4)، 1-43.
- جامعة البلقاء التطبيقية (2001). نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. استرجع بتاريخ 2015/1/1 من الموقع <https://www.bau.edu.jo/Lows/files/laws/an/8.pdf>
- الجبعثي، ف ومطر، م (2009). تصور مقترح لمعايير جودة التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة. مؤتمر الإصلاح والتطوير الإداري الأول - نحو رؤية شاملة لتطوير الموارد البشرية في القطاع العام الفلسطيني. 2009/4/30م. ديوان الموظفين العام.
- حسن، م (2013). بعض الاتجاهات الحديثة في التدريب. مقدم إلى إدارة مشروع الطرق المؤدية على التعليم العالي. جامعة القاهرة. مصر.
- حسنيين، ح (2005). تقويم التدريب: مصدر مواد مرجعية وتدريبية في إطار تقويم التدريب. الأردن: دار مجدلاوي.
- الحديدي، م ودهمش، ل (2013). الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). 27(3)، 667-701.
- الحراشنة، م (2010). إعداد المعلم في ضوء التحديات العالمية المعاصرة. المؤتمر العلمي السادس عشر مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي. 29-30 مارس 2010م. جامعة حلوان: مصر.
- الخطيب، أ والعنزي، ع (2008). تصميم البرامج التدريبية. الأردن: عالم الكتب الحديثة.
- رزفر، ج (2000). النظريات التربوية الحديثة. ترجمة فؤاد شاهين. بيروت: عويدات للنشر والطباعة.
- الزرعي، م (2011). تحديد درجة الحاجات التربوية للمدرسين التربويين في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- سعد الدين، ه ومصطفى، ن وعبد المولى، أ (2012). دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد. جامعة اسبوت: مصر.
- العاجز، ف واللوح، ع والأشقر، ي (2010). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). 18(2)، 1-59.
- عبد الرحمن، إ (2016). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان. مجلة التربية وعلم النفس - جامعة عين شمس. 40(1)، 160-184.
- العبيدي، ج (2013). أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- العجمي، ن (2012). الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. مجلة دراسات العلوم التربوية. الجامعة الأردنية. 39(1)، 17-32.
- العزاوي، ن (2006). التدريب الإداري. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عطا، ع (2011). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم. مجلة دراسات المناهج والإشراف التربوي. 3(1)، 19-57.
- العقيلي، ع (2006). إدارة القوى البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- العمرى، أ (2010). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. السعودية.
- العمرى، ج (2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. مجلة جامعة دمشق. 25(3)، 533-573.
- غالب، ر وعالم، ت (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. 1(1)، 160-188.
- الفقهاء، ج (2012). دور دائرة العلاقات الدولية والعامه بمؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية في تدريب العاملين بإدارتي الأخبار والبرامج. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- فلمبان، غ (2014). دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 3 (4)، 30-73.

- الكبيسي، ع (2010). التدريب الإداري والأمني : رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. السعودية.
- الهنشيري، ن (2014). رؤية مستقبلية لتطوير المعلم مهنيًا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة دراسة نظرية. مجلة عالم التربية. 15(45)، 445-491.
- وزارة التعليم العالي (2006). إحصائيات وزارة التعليم العالي في الأردن لعام 2006/2005م. عمان: الأردن.
- Al-Hattami, A., Muammar, O and Elmahdi, I (2013). he need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. *European Journal of Research on Education*. 1(2), 39-45.
- Al-kinani, H (2013). Models of Training Needs Assessment for the Iraqi Construction industry. School of The Built Environment. Submitted in Partial fulfilment of the Requirements of Doctor of Philosophy. University of Salford: UK.
- Abida, N and Munawar, M (2012). Faculty Training and Development in the Public Sector Universities of Punjab. *International Journal of Business and Social Science*. 3(3), 229-240.
- Abouelenein, Y (2016). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. *Educational Research and Reviews*. 11 (13), 1180-1193.
- Akinagbe, M and Baiyeri, P (2011). Training needs analysis of lecturers for information and communication technology (ICT) skills enhancement in Faculty of Agriculture, University of Nigeria, Nsukka. *African Journal of Agricultural Research*. 6(32), 6635-6646.
- Arab British Academy for Higher Education (2014). Identify Training Needs. Recalled on 24/12/ 2014, Available: www.abahe.co.uk
- Bahrani, T., Pour, M and Asakreh, A. (2011). Identifying the Faculty Members Training Need to Develop Short Courses In-service Training: A Case Study from Mahshahr Islamic Azad University, Iran. *Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture (Canadian Social Science)*. 7(6), 187-190.
- Galanouli, D., Murphy, C and Gardner, J. (2004). Teachers' perceptions of the effectiveness of ICT-competence training. *Computers and Education*. 43(1-2), 63-79.
- Good, D (2002). Strategies to Measure Teaching Effectiveness. *Journal of Education Research*. 78(22), 256-280.
- Hauer, J and Quill, T (2011). Educational needs assessment, development of learning objectives, and choosing a teaching approach. *Journal of Palliate Med*. 14(4), 503-508.
- Kato, K (2013). University Teacher Training in Japan. *Revista de Docencia Universitaria*. 11(3), 53- 63.
- Lareki, A., Morentinb, J and Amenabar, N (2010). Towards an efficient training of university faculty on ICTS. *Computers and Education*. 54(1), 491-497.
- Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency (2007). Project on Improvement of Local Administration in Cambodia: Manual on Training Needs Assessment. Japan: Ministry of Interior.
- Ray, J (2009). Faculty Perspective: Training and Course Development for the Online Classroom. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*. 5(2), 263-276.
- Richardson, A (2015). Study of Teacher Training Processes At Universities and Pedagogic Institutions in the English Speaking Caribbean. Cave Hill Campus: Barbados University of the West Indies
- Robert, M and David, W (2004). Impact of Sustainable Agriculture on Secondary School Agricultural Education Teachers and Programs in the North Control Region. *Journal of Agricultural Education*. 45 (2), 210- 218.
- Saccheri, T (2008). Participatory Definition of Social Needs and Solution Strategies In Vulnerable Territories Catalogue Participatory Research-Action Methodologies. 6th Annual International Conference of Territorial Intelligence.
- Simons, N and Richardson, J (2012). New Roles, New Responsibilities: Examining Training Needs of

Repository Staff. Journal of Librarianship and Scholarly Communication. 1(2), 1-16.
Watkins, R., Meiers, M and Visser, Y (2012). A Guide to Assessing Needs: Essential Tools for Collecting, Information, Making Decisions, and Achieving Development Results. Washington: International Development Association or The World Bank.:

Training Needs of Faculty Members in Balqa Applied University in Light of Modern Trends

*Eman J. AbdelRahman **

ABSTRACT

The study aims to identify the faculty members' training needs in Balqa Applied University in light of the modern trends from their perspective and to identify the impact of the college, years of experience and the academic rank variables on identifying their training needs in light of the modern trends from their respective. Descriptive method survey was used to answer the study's questions. To achieve the objective of the study, a questionnaire, consisting of (51) items, The validity and reliability of the questionnaire has been confirmed. The population of the study consisted of all the operating faculty members in Balqa Applied University and a simple random sample was selected consisting of (520) faculty members. The most significant results were as follows: The total mean of the training needs was high. lack of statistical significant differences($\alpha=0.05$) attributed to the college and years of experience variables and there were no statically significant differences attributed to academic rank variable. In light of this, a set of suggestions were proposed hoping to be beneficial to the interested people as : the necessity to have training courses based on the faculty members' needs particularly in developing their knowledge and work skills in order to achieve higher degree of efficiency.

Keywords: Training Needs, Faculty members, modern trends.

* Balqa Applied University. Received on 22/2/2016 and Accepted for Publication on 7/9/2016.