

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين

من وجهة نظرهم

فريق البحث

حازم " محمد عفيف " الناظر

عدي ادريس الجندي

عبد الحميد حاتم شاور

إشراف

الدكتور محمد فخري حسونه

كانون ثاني 2014



جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين

من وجهة نظرهم

فريق البحث

حازم " محمد عفيف " الناظر

عدي ادريس الجندي

عبد الحميد حاتم شاور

إشراف

الدكتور محمد فخري حسونه

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال

المعاصرة من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين

كانون ثاني 2014

الشكر والتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على خير خلق الله

سيدنا وشفيعنا محمد صل الله عليه وسلم وعلى عترته الطاهرة الشريفة....

من رضا الله سبحانه وتعالى علينا أن وجدنا أنفسنا في كنف أسر ترعانا وتوجهنا
وتحنو علينا، فنمينا ونما معنا بحثنا حتى خرج في صورة ترضينا، ولا يسعنا إلا أن
نتقدم بخالص شكرنا وعظيم امتناننا لهذه الأسر التي ندين لهم بالفضل ...

وإنه من دواعي الفخر والعرفان بالجميل أن نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير
إلى مشرفنا د. محمد فخري حسونه، على مساعدته وتعاونه معنا
فله منا جزيل الشكر والإحترام

ولا ننسى هنا أساتذتنا الأفاضل أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الإدارية
ونظم المعلومات ونخص بالذكر الأستاذ علاء زايد لمساعدتهم لنا

فلهم منا كل تقدير واحترام على تعاونهم معنا .

وأخيرا نقدم شكرنا وتقديرنا إلى كل من ساعد وساهم في إنجاز هذه الدراسة

المتواضعة

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع ...

إلى من بلّغ الرسالة .. وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين ..

سيدنا محمد " صلى الله عليه وسلم "

إلى من كلّله الله بالهيبه والوقار .. إلى من علّمني العطاء دون انتظار .. إلى من أحمل

اسمه بكل افتخار .. والدي العزيز

إلى بسمة الحياة وسر الوجود .. من كان دعاؤها سرّ نجاحي .. وبلسم لجراحي ..

أمي الغالية

إلى من يحملون في عيونهم أجمل الذكريات .. وكانوا سنداً لي في كل وقت وحين ..

أخوتي وأخواتي

إلى الذين تحلّوا بالإخاء .. وتميّزوا بالوفاء والعطاء .. إلى الذين لم تكفهم السطور

.. فأبقيت لهم قلبي مكاناً .. إلى أصدقائي

إلى أستاذي الفاضل .. د. محمد فخري حسونه

وإلى كل زملائي في جامعة بوليتكنك فلسطين

ولكل من ساهم ولو بجزء بسيط في إنجاح هذه الدراسة

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
*	شكر وتقدير	أ
*	الإهداء	ب
*	قائمة المحتويات	ت
*	قائمة الجداول	ح
*	ملخص الدراسة باللغة العربية	د
الفصل الأول		
الإطار العام للدراسة		
1.1	المقدمة	2
2.1	مشكلة الدراسة	4
3.1	أهداف الدراسة	5
4.1	أهمية الدراسة	6
5.1	حدود الدراسة	7
6.1	محددات الدراسة	7
7.1	الهيكل التنظيمي للدراسة	7
الفصل الثاني		
المبحث الأول : الإطار النظري للدراسة		
1.2	الإطار النظري للدراسة	10
1.1.2	تمهيد	10
2.1.2	مفهوم التدريب	11
3.1.2	العلاقة بين التدريب والتعليم	12
4.1.2	أهداف التدريب	13
5.1.2	أهمية التدريب وفوائده	15

16	أنواع التدريب	6.1.2
19	مجالات التدريب	7.1.2
19	طرق وأساليب التدريب	8.1.2
22	خطوات العملية التدريبية	9.1.2
23	مفهوم الاحتياجات التدريبية	10.1.2
25	أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	11.1.2
26	أنواع الاحتياجات التدريبية	12.1.2
27	مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية	13.1.2
27	مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية	14.1.2
28	وسائل ونماذج تحديد الاحتياجات التدريبية	15.1.2
	المبحث الثاني : الدراسات السابقة	
30	الدراسات السابقة	2.2
30	الدراسات العربية	1.2.2
36	الدراسات الأجنبية	2.2.2
39	التعقيب على الدراسات السابقة	3.2.2
الفصل الثالث		
طريقة وإجراءات الدراسة		
42	مقدمة	1.3
42	منهج الدراسة	2.3
42	أدوات جمع البيانات والمعلومات	3.3
43	مجتمع الدراسة	4.3
43	عينة الدراسة	5.3
47	صدق أداة الدراسة	6.3
50	ثبات أداة الدراسة	7.3
50	خطوات تطبيق الدراسة	8.3
50	المعالجة الإحصائية	9.3

الفصل الرابع		
	عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة	
54	عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة	
الفصل الخامس		
	النتائج والتوصيات	
76	النتائج	1.5
79	التوصيات	2.5
المراجع		
81	المراجع	*
الملاحق		
85	قائمة المحكمين	ملحق رقم (1)
87	الإستبانة	ملحق رقم (2)
93	الملخص باللغة الإنجليزية	*

قائمة الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
1-3	خصائص العينة الديموغرافية	44
2-3	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس	44
3-3	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر	45
4-3	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الكلية	46
5-3	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	46
6-3	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	47
7-3	نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة.	48
8-3	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة	50
9-3	الإجابات اللفظية ومقدراها بالدرجات	51
10-3	مفاتيح التصحيح	52
1-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة حسب الأهمية	55
2-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية التخصص والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية	56
3-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية في مجال استخدام الأساليب والأنشطة لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية	57
4-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية	59
5-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية	60
6-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية الإدارية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية	61
7-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية العامة لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية	62
8-4	الاحتياجات التدريبية العشرة الأكثر أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة تنازلياً	63

64	9-4	الاحتياجات التدريبية العشرة الأقل أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة تصاعدياً
66	10-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية
67	11-4	نتائج اختبارات للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس
68	12-4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير العمر
69	13-4	الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير العمر
69	14-4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية
70	15-4	الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية
71	16-4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي
71	17-4	نتائج اختبار توكي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي
72	18-4	الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي
73	19-4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة
74	20-4	الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم، ولغايات هذه الدراسة تبنى فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية. ولقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وتم توزيع الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة وعددهم (177) عضو هيئة تدريس، تم استرجاع (110) منها، اي بنسبة استرجاع (62.15%)، تم اخضاعها للتحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS).

وبعد تحليل البيانات اللازمة أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم كانت بدرجة متوسطة وذلك في جميع المجالات: (الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية، الاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية، الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات، الاحتياجات التدريبية الادارية، الاحتياجات التدريبية العامة)، وفيما يتعلق بمجال الاحتياجات التدريبية الاجتماعية، فقد جاءت فقرتين كانت درجة الاحتياج لها بدرجة مرتفعة وهي (ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي) و (توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي)، كما كانت هناك فقرتين في مجال الاحتياجات التدريبية العامة والتي كانت درجة الاحتياج لها منخفضة وهي (الإلقاء والعرض الفعال) و (التواصل بشكل فعال كتابيا وشفويا باللغة الانجليزية).

ولقد كانت الاحتياجات التدريبية العشرة الأكثر أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية، مرتبة تنازلياً: (مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص، ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي، توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي، إنتاج الوسائط التعليمية، المعرفة والقدرة على تقديم المادة العلمية في التخصص بوضوح وبأسلوب سهل فهمه، تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الإتصال لدى الطلبة، التحليل والتفكير الناقد، أرشفة المعلومات، إعداد التقارير الإدارية، تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير).

ومن ناحية أخرى أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديمغرافية الآتية (الجنس، العمر، مكان التدريس، وعدد سنوات الخبرة)، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية تتعلق بمتغير المؤهل العلمي.

في ضوء النتائج السابقة يرى فريق البحث ضرورة ان يعمل المسؤولون في جامعة بوليتكنك فلسطين على تلبية الاحتياجات التدريبية التي بينتها الدراسة لأعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على تلبية الاحتياجات التدريبية الملحة والتي كانت درجة الاحتياج التدريبي لها كبيرة، وتتمثل في (مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص) و (ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي) و (توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي). كذلك ضرورة إجراء دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية لتكون منطلقاً لتطويرهم بشكل مستمر، وإجراء دراسات أخرى في مجال الاحتياجات التدريبية على فئات أخرى في الجامعة لما لذلك من تأثير إيجابي يعود على أعضاء الهيئة التدريسية والعملية التعليمية في الجامعة .

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أهداف الدراسة

4.1 أهمية الدراسة

5.1 حدود الدراسة

6.1 محددات الدراسة

7.1 الهيكل التنظيمي للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

يعد المورد البشري في أي منظمة من أهم الموارد على الإطلاق، لذا يلزم هذا المورد ومن يديره أن يكونوا على درجة عالية من الكفاءة والقدرة في أداء الأعمال المنوطة بهم، ومن أجل ذلك تعمل المنظمات على الحصول على موارد بشرية محفزة وقادرة على تنمية وتطوير معارفها وقدراتها ومهاراتها.

شهد العالم خلال السنوات القليلة الماضية تغيرات كثيرة طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في دول العالم على اختلاف درجاتها في التقدم والنمو. وعليه فقد أصبح موضوع تدريب العاملين متداولاً ومتردداً بكثرة؛ وذلك لما له من دور فعال وكبير في تطوير قدرات ومعارف ومهارات الأفراد لمقابلة إحتياجات محده الحالية ومستقبلية للفرد أو العمل. يركز الفكر الإداري المعاصر على حقيقة أن الجهد البشري لا يمكن أن يؤدي إلى نتائج قيمة دون تخطيط وإعداد وتدريب وتوجيه وتنمية مستمرة من خلال إدارة الموارد البشرية وبما يحقق التناغم مع استراتيجية المنظمه. (بن مسفر، 2011)

يعتبر العصر الحالي عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وبإعتبار المنظمة نظام مفتوح تؤثر وتتأثر بالمحيط الذي تعيش فيه، حيث يكون للتغيرات المحيطة والتكنولوجيا المستخدمة تأثيراً كبيراً على العنصر البشري في المنظمة مما يستدعي ضرورة تطوير قدراته ومعارفه بما يتماشى مع تلك التغيرات المحيطة من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلية في تحقيق الأهداف والوصول الى الميزة التنافسية الملائمة.

يعتبر التدريب ذا أهمية للموظفين الجدد والقدامى على السواء. وتكمن أهمية التدريب في إكساب الموظف الجديد المهارات التي تجعله قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة، وأيضاً الموظف

ذو الخبرة السابقة قد لا تتوفر لديه كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يمكن من خلال التدريب تزويد الموظف بالمهارات أو القدرات أو المعارف التي تؤهله للقيام بالمهام الأساسية أو المستجدة. (باعوين، 2005)

يهدف التدريب إلى تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لمواكبة تحديات أعمالهم الحالية والمستقبلية، وتمكينهم من استثمار الطاقات التي يخبئونها ومساعدة الأفراد على التحسن والتطور في العمل وتأمين الوصول إلى الأهداف.

تعتبر العملية التدريبية عنصراً أساسياً في عملية التنمية الإدارية، وتتم العملية التدريبية بأربع مراحل مترابطة مع بعضها وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد أهداف التدريب، تصميم البرامج التدريبية، تقييم التدريب.

وحتى تحقق العملية التدريبية أهدافها فإن ذلك يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة. وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الحلقة الأولى من سلسلة حلقات العملية التدريبية حيث أنها أساس العمل التدريبي فهي تساعد على تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق التدريب، وعدم القيام بهذه العملية بالشكل الصحيح يؤدي إلى سوء استخدام التدريب كحل لمشاكل الأداء. ويمكن النظر إلى عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على أنها " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعلوماته، خبراته، أدائه، سلوكه، واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفة محددة والقيام بمهامها بشكل فعال ". (الطعاني، 2007)

تلعب الجامعات والمؤسسات التعليمية دوراً رئيسياً في بناء الفكر الإنساني وبالتالي فإنها تحتاج لتعزيز مكانتها وكوادرها عن طريق التدريب والتطوير المستمر الذي يؤدي إلى التنمية الإدارية المستمرة، والإرتقاء بمستوى الأداء. تركز هذه الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين وذلك لأهميتها في وضع المبادئ التي تساعد على الإستفادة القصوى من كل مدرس في هذه الجامعة من خلال إعداد برامج التدريب بشكل أمثل والتي من خلالها تستطيع المؤسسة الإستمرار في التقدم والتطور.

ولبناء المجتمع وتوفير كوادر مميزة تلبي متطلبات سوق العمل فإن ذلك يتطلب مواكبة التغير المستمر في جميع نواحي الحياة التكنولوجية، الإقتصادية، وغيرها وهذا بدوره يتطلب من المؤسسات الأكاديمية إعادة النظر باستمرار في الكفاءات والقدرات المطلوب توافرها في الكادر التدريسي لديها لكي يتمكن من مواكبة التغير بنجاح.

2.1 مشكلة الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة في محاولة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، وعليه يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الأسئلة الرئيسية التالية:

السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم؟

وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟
2. ما الاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟
3. ما الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام الأساليب والأنشطة لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟
4. ما الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

5. ما الاحتياجات التدريبية الاجتماعية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

6. ما الاحتياجات التدريبية الإدارية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

7. ما الاحتياجات التدريبية العامة لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

السؤال الثاني: ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة ($0.05 \geq a$) في تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين للاحتياجات التدريبية اللازمة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، وسنوات الخبرة)؟

3.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

2. ترتيب الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين في جدول أولويات.

3. التحقق من دلالة الفروق الإحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين

للاحتياجات التدريبية اللازمة تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، وسنوات الخبرة).

4. المساهمة بتقديم توصيات ومقترحات من شأنها مساعدة أصحاب القرار في جامعة بوليتكنك فلسطين في

تصميم برامج التدريب الملائمه والمستنده للاحتياجات التدريبية.

4.1 أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها تتعلق بالاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، وتمتد أهمية الدراسة لجهات مختلفة: أهمية لجامعة بوليتكنك فلسطين، وأهمية لأعضاء الهيئة التدريسية، وأهمية لطلبة الجامعة، إضافة إلى أهميتها بالنسبة لفريق البحث، ويمكن توضيح جوانب هذه الأهمية كما يلي:

أهميتها لجامعة بوليتكنك فلسطين:

تكمن أهمية هذه الدراسة بالنسبة لجامعة بوليتكنك فلسطين في المساهمة بإلقاء الضوء على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيها مما يساعد الجهات المسؤولة في الجامعة من الأخذ بها عند تحديد البرامج التدريبية لأعضاء هيئتها التدريسية، وهذا بدوره يساهم في الإرتقاء بمستوى الأداء فيها واستمرار التواصل الفعال مع مؤسسات المجتمع المختلفة وخاصة المؤسسات الأكاديمية.

بالإضافة إلى ذلك تساهم هذه الدراسة في زيادة الثروة المكتبية في الجامعة وإفادة طلبة الجامعة والمؤسسات الأكاديمية الأخرى فيما يتعلق بموضوع الدراسة.

أهميتها لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين:

تساهم هذه الدراسة في تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين وذلك من خلال تحديد احتياجاتهم التدريبية وتقديمها لإدارة الجامعة من أجل أخذها بعين الاعتبار في البرامج التدريبية التي يحدونها.

أهميتها لطلاب الجامعة:

تساهم هذه الدراسة في تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وزيادة درجة كفاءتهم مما ينعكس إيجاباً على الطلبة من خلال تقديم المعلومات الملائمة باستمرار لاحتياجات السوق.

أهميتها لفريق البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في زيادة المعرفة لدى فريق البحث في موضوع الإحتياجات التدريبية، كما أنها تساعد فريق البحث في إكمال المتطلبات الإجبارية للحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة.

5.1 حدود الدراسة

- * الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على جامعة بوليتكنك فلسطين بكلياتها المختلفة.
- * الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي (2013 - 2014 م).
- * الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين.

6.1 محددات الدراسة

- * عدم استجابة عدد من أعضاء الهيئة التدريسية لتعبئة الاستبانة وإعطاء معلومات حول إحتياجاتهم التدريبية.

7.1 الهيكل التنظيمي للدراسة

اشتملت هذه الدراسة على خمسة فصول على النحو الآتي :

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تضمن هذا الفصل المقدمة، مشكلة الدراسة وأسئلتها، أهدافها، أهميتها، حدودها، محدداتها، والهيكل التنظيمي لمحتويات وفصول الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تناول هذا الفصل الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة، إضافة إلى استعراض الأبحاث والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة.

الفصل الثالث: طريقة وإجراءات الدراسة

تضمن هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية من حيث تحديد ووصف منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات والمعلومات، مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة التي استخدمت لتحقيق أهداف الدراسة، وصف دقيق لإجراءات وطريقة إعدادها، الإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، الطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخراج النتائج.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة لبيانات ونتائج الدراسة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها وكذلك أهم التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري للدراسة:

يتضمن هذا الفصل مراجعة للأدب النظري السابق المتعلق بموضوع الدراسة، حيث قام فريق البحث بالإطلاع على الكتب والمقالات والدراسات التي ركزت على موضوع التدريب والإحتياجات التدريبية، ولقد تم تقسيم مكونات هذا الفصل إلى مبحثين، الأول: تم فيه تناول مفهوم التدريب، أهدافه، أهميته، مجالاته، طرقه وأساليبه، خطوات العملية التدريبية، مفهوم الإحتياجات التدريبية، أنواعها، أهمية تحديدها، مراحل ووسائل ونماذج تحديد الإحتياجات التدريبية. في حين تناول المبحث الثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة؛ لتوضيح ما قدمته هذه الدراسات لأدبيات الموضوع إضافة إلى ملخص لتلك الدراسات.

1.1.2 تمهيد

تولي المنظمات الحديثة الحكومية والخاصة عناية كبيرة بالتدريب بسبب القناعة في كونه يشكل أحد المقومات الأساسية التي تساعد في تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي من شأنها رفع مستوى الأداء الوظيفي وبالتالي تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها بأقل التكاليف والجهود. وعليه فقد زاد استثمار المنظمات في التدريب لزيادة القناعة بأهميته وفائدته.

يشتمل التدريب على سلسلة من الإجراءات تشكل في مجموعها العملية التدريبية، وأولى هذه الخطوات هي تحديد الإحتياجات التدريبية، وتتمثل الإحتياجات التدريبية في الفجوة بين مستوى الأداء المتوقع للأفراد ومستوى أدائهم الحالي بحيث يؤدي سد هذه الإحتياجات لتحسن الأداء أو معالجة مشكلات قائمة. (أبوشيخة، 2000:

(267

إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً ويوفر الكثير من الجهد والنفقات، ولذلك يجب معرفة الاحتياجات في المؤسسة على ضوء تشخيص المواقف والمشاكل فيها ومعرفة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه في أداء المؤسسة من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات. (ربابعة، 2003: 57)

تلعب الجامعات والمؤسسات التعليمية دوراً رئيسياً في صناعة العقول وبناء الفكر الإنساني وبالتالي فإنها تحتاج إلى العمل على تهيئة الجو الملائم للعاملين بها وتحرص على رفع مستوياتهم المعرفية وقدراتهم الأدائية وذلك للوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة.

2.1.2 مفهوم التدريب

يعتمد نجاح أي منظمة على المورد البشري بإعتباره من أهم موارد المنظمة على الإطلاق، لذا إعتمدت الإدارات الناجحة على التدريب بإعتباره عملية تعليمية متخصصة وموجهة بهدف إكساب المتدرب خبرة محددة. ويعتبر "التدريب من أكثر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقي اهتماماً كبيراً حتى الوقت الحاضر، وذلك بسبب الدور الذي يلعبه التدريب في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة في المنشأة". (شاويش، 2005: 231)

هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون والمتخصصون في مجال الإدارة للتدريب، حيث يعرف شاويش (2005: 232) التدريب بأنه "الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها".

أما الصيرفي (2009: 15) فيعرف التدريب على أنه "عملية تربوية ذات بعد قصير وإجراء تنظيمي يستفاد منه بشكل منظم ومن خلاله يزود الأفراد بالمعرفة الفنية والمهارات المتعلقة بمجال معين". بينما يرى أبو النصر (2008: 56) بأن التدريب هو "عملية إعداد الفرد للعمل المثمر والإحتفاظ به على مستوى الخدمة

المطلوبة، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر".

أما العزاوي (2009: 27) فقد عرف التدريب على أنه "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات، مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بأعمالها". وكذلك يعرفه الطائي وزملاؤه (2006: 271) على أنه "عملية تعليم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة".

وعرف ديسلر (2003: 187) Dessler التدريب بأنه "عملية تعليم الموظفين الجدد والحاليين المهارات الأساسية من أجل تمكينهم لأداء وظائفهم".

ويرى فريق البحث ان التدريب هو "الجهود المنظمة والتي يقوم بها الفرد أو المنظمة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فعالية وكفاءة في أداء مهامهم وأعمالهم".

3.1.2 العلاقة بين التدريب والتعليم

يعتقد العديد من الأفراد أن التدريب والتعليم هما مصطلحين لمعنى واحد. ولا يوجد هناك اتفاق بين الباحثين والكتاب في وجهات نظرهم حول التدريب والتعليم، فالبعض يرى بأن التعليم والتدريب هما شيء واحد، فالتعليم يحدث أثناء التدريب تدريجياً حتى يصل بعد مدة إلى درجة الإتقان وأنه لا فرق جوهري بينهما على الإطلاق، بينما ذهب البعض الآخر إلى اعتبار عملية التدريب جزء من العملية التعليمية ذاتها، في حين يجزم آخرون بوجود اختلاف تام بين التدريب والتعليم.

يرى ياغي (1986: 14) أن التعليم هو "إكساب المتعلم وتزويده بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين وعادة ما يتلقاها الفرد الناشئ في دور العلم كالمدارس والجامعات"، أما التدريب هو "إكساب المتدرب المعرفة المتخصصة في مجال حصري متخصص، بهدف رفع الكفاءة إلى أقصى درجة تنافسية والتي

يتقاهما المتدرب في المعاهد والمراكز التدريبية من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة على السواء".
فالتدريب لا يتوقف على تزويد الأفراد بالمعلومات وإعدادهم فكرياً وعقلياً لمواجهة الحياة، كما هو الحال في التعليم، وإنما يهدف إلى زيادة كفاءة الأفراد وقدراتهم ومهاراتهم على أداء مهامهم مثلما يهدف إلى تغيير سلوكهم نحو الأفضل.

فالتعليم يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية بينما التدريب هو الوسيلة التي تمكن الفرد من ممارسة عمل بذاته واستغلال حصيلة التعليم من أجل أغراض الحياة العملية. (ياغي، 1986:13)

4.1.2 أهداف التدريب

"تعتبر أهداف التدريب هي الغايات التي تسعى أي مؤسسة لتحقيقها، وهي عبارة عن نتائج يجرى تصميمها وإقرارها قبل البدء بعملية التدريب. فإذا تمكنا من تحديد الهدف من التدريب فإنه يعتبر تحقيقاً لخطوة مهمة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يتم الوصول إلى مثل هذه الأهداف. وأما إذا لم نتمكن من تحديد الهدف من التدريب فإنه يصبح عملية فاشلة لهدر المال والجهد والوقت". (ياغي، 1986: 9)

ويهدف التدريب إلى تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفته، من خلال الأساليب المتطورة لأداء مسؤوليات وظيفته، وكذلك تزويد الفرد بالمهارات اللازمة التي تمكنه من إنجاز وظيفته بأقل جهد ممكن.

يقسم الطعاني (2007) أهداف التدريب إلى ثلاثة أنواع هي:

1. أهداف تقليدية : وتتضمن أهدافاً معرفية مثل:

- تدريب العاملين الجدد وتعريفهم بالمنظمة وأهدافها وسياساتها وأنشطتها والإجراءات والقوانين المطبقة.
- 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.

2. أهداف حل المشكلات : والتي تختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات التي تثار في العمل وتتجه هذه الأهداف إلى:

• إيجاد حلول لمشكلات محددة تعاني منها المنظمة، عن طريق إعداد وتدريب العاملين فيها ليكونوا قادرين على التعامل مع تلك المشكلات وهذه بالدرجة الأولى.

• استخدام أساليب علمية متطورة بحيث لا تكون المشكلات هنا واضحة ومحددة كما في الأهداف التقليدية، بل تحتاج إلى قدرة ومهارة في التشخيص والتحليل وإجراء المقارنات واختيار البديل الأمثل لحل المشكلات.

3. أهداف إبداعية : تمثل هذه الأهداف مستوى أعلى من المهمات التدريبية وتهدف إلى :

• تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء.

• يتطلب تحقيق هذه الأهداف استخدام وسائل علمية متطورة وعناصر متميزة. وترتقي البرامج والأساليب التدريبية هذه إلى مستوى التجديد والابتكار والإبداع.

إضافة إلى ذلك فقد أشار الطائي وزملاؤه (2006) إلى عدة أهداف للتدريب تتمثل في الآتي :

1. زيادة الإنتاج: إن زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي عادة إلى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته حيث أن التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من أداء أعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج.

2. رفع الروح المعنوية: حيث أن امتلاك المهارات العالية تؤدي إلى زيادة شعور العاملين بالأمن والاستقرار والطمأنينة، مما يرفع الروح المعنوية لديهم.

3. قلة الإشراف: إن التدريب يساعد العامل على أن يشرف هو بنفسه على أدائه، فالدورة التدريبية تقلل من

الحاجة للإشراف.

4. الإقتصاد في الإنفاق: لأن التدريب مردوده أكثر من كلفته، ففيه إقتصاد في الإنفاق، كما يقلل من حوادث العمل.

5.1.2 أهمية التدريب وفوائده

يمكن القول أن التدريب له أهمية كبيرة جداً لأي منظمة أياً كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها أو مستواها أو نوع المنتج الذي تقدمه (سواء سلعه أو خدمه). وذلك لأنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، بشرط أن تتوفر لدى المتدرب عناصر القدرة والرغبة. يرى الطعاني (2007) أن أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة تتمثل بالآتي:

1. إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.

2. التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.

3. إمكانية اكتشاف خبرات وطاقات العاملين.

4. رفع مستوى كفاءة وفعالية العاملين.

5. توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

6. رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

ويوضح ياغي (1986) أهمية التدريب وفوائده بالنسبة للأفراد العاملين بالتالي :

1. اكتساب الفرد الثقة والقدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين.

2. تدعيم احترام الفرد لنفسه واحترام الغير له.

3. اكتساب الفرد لخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر.
4. اكتساب الفرد المرونة في حياته العملية.
5. رفع الروح المعنوية للفرد نتيجة تزويده بالخبرات المختلفة التي تفتح أمامه أبواب المستقبل.

6.1.2 أنواع التدريب

تعددت التقسيمات الخاصة بأنواع التدريب لإختلاف الاحتياجات التدريبية، وعلى ضوء ذلك: أولاً: قسم العزاوي (2006) أنواع التدريب من حيث احتياجات الفرد، احتياجات المنشأة، واحتياجات الدولة.

1. التدريب في ضوء احتياجات الأفراد : ويقسم إلى ثلاث أنواع :

أ. التدريب الذاتي: هو ذلك التدريب الذي يقوم به الفرد لتطوير مهاراته، على أن تتوفر له الظروف التي تساعد على تنمية نفسه بنفسه في عمله، كتوافر نظام الحوافز التشجيعية.

ب. التدريب الفردي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية مهارة فرد يكون في حاجة إلى توجيهه وإرشاده إلى الطريق السليم والإتجاه الناجح نحو النهوض بأعباء عمله ومسؤولياته، مع العمل على معالجة ما قد يؤثر على أداءه أو سلوكه من عيوب أو نقص أو انحراف.

ج. التدريب الجماعي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد بصورة جماعية، ولهذا الأسلوب تأثير إيجابي على الأفراد المنتسبين إليها، وذلك لما للجماعة من تأثير قوي على أعضائها.

2. التدريب في ضوء احتياجات المنشأة: ويقسم إلى نوعين :

أ. التدريب التخصصي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية المهارات وتحسين الإتجاهات في المجال التخصصي كالتدريب الإداري والمهني.

ب. التدريب القيادي: هو ذلك النوع من التدريب الموجه لمستويات الإدارة الثلاث وهي: التدريب لمستوى

الإشراف الأول، التدريب لمستوى الإدارة الوسطى، والتدريب لمستوى الإدارة العليا.

3. التدريب في ضوء احتياجات الدولة: ويقسم إلى نوعين:

أ. التدريب الداخلي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين أفراداً أو جماعات في داخل الدولة وبالمراكز التدريبية المتخصصة أو منشآت العمل.

ب. التدريب الخارجي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين أفراداً أو جماعات خارج الدولة وخاصة الدول النامية التي في حاجة ملحة إلى مساعدة الدول المتقدمة في تدريب العاملين فيها لإفطارها إلى التجارب والخبرات المتاحة للدول المتقدمة، الأمر الذي تضطر معه الدول النامية إلى إرسال أفرادها للتدريب في الخارج بأنواعه المختلفة كالتدريب المهني أو التخصصي أو الأكاديمي.

ثانياً: قسم الطعاني (2007) أنواع التدريب من حيث الأهداف، المكان والموقع، والتوقيت.

1. التدريب من حيث الأهداف، ويمكن تصنيف التدريب من حيث الأهداف إلى ما يأتي:

• تزويد المعلومات: أي زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله،

ومواجهة المشكلات والتغلب عليها.

• التدريب على المهارات: وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية

والعملية المستحدثة في ميدان عمله، أو تطويرها بصورة مستمرة.

• تكوين اتجاهات: تنمية الإتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته والآثار الإقتصادية

المتصلة به، والمترتبة عليه.

2. التدريب من حيث المكان والموقع: ويستخدم اللفظ غالباً استخداماً عاماً ليشمل أي نوع من التدريب الذي

لا يجرب في مدرسة أو مركز تدريب. وهذا النوع من التدريب يقوم كل من المدرب والمتدرب بالعمل في بيئته

العمل العادية. وفي أثناء أدائه للعلمية يقوم المدرب بتصحيح أخطائه وتعديل انحرافاته حتى تتصحح مهارته بدرجة تمكنه من أداء العمل وحده.

وهذا النوع من التدريب يساعد المتدرب على تطوير نفسه، ويتيح له تجريب المهارات والمعارف التي اكتسبها خلال مراحل تدريبه أثناء حياته الوظيفية. ويمكن تقسيم التدريب حسب المكان والموقع الذي يجري فيه إلى قسمين :

- التدريب في أثناء العمل (مكان العمل) : يقوم هذا التدريب على أساس تلقي الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل، من رئيسه الذي يرأسه، فيبين له الصواب من الخطأ، والحقوق والواجبات، وأفضل أسلوب لأداء العمل، وآداب السلوك الوظيفي. ويقسم

- التدريب خارج العمل: يرى البعض أن هذا النوع من التدريب يسمى التدريب المنظم أو الرسمي وهو الأكثر شيوعاً. فالتدريب الخارجي في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد أو خارجه يتميز بكونه يتيح آفاق أكثر لتبادل الخبرات واكتساب المهارات حيث يبتقي الأفراد بوجهات نظر متعددة ينتمون إلى خلفيات مختلفة.

3. التدريب من حيث التوقيت: فيقسم التدريب من حيث التدريب إلى نوعين:

- التدريب قبل الإلتحاق بالعمل: ويهدف إلى إعداد الأفراد علمياً وسلوكياً على نحو سليم، وتأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم. ويسمى هذا النوع أيضاً بالتدريب الإعدادي والتوجيهي.

- التدريب في أثناء الخدمة: وهو التدريب الذي يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، من أجل رفع مستوى الكفاءة لديهم، حيث أن التدريب أثناء الخدمة يعد أمراً ضرورياً لجميع الفئات في المنظمة.

7.1.2 مجالات التدريب

من حيث مجالات التدريب يقسم (عليوه، 2001) التدريب إلى المجالات التالية:

1. تدريب العاملين الجدد.
2. تدريب العاملين القائمين بالعمل.
3. تدريب المديرين، حيث يحتاج التدريب إلى طبقة من القادة والمديرين للتخطيط ونقل المعرفة والمهارة إلى المتدربين ولهذا فإن تدريب هؤلاء المديرين على تلك المهام يمثل أحد مجالات التدريب.

8.1.2 طرق وأساليب التدريب

التدريب عبارة عن محاولة لتسليط نوع من التأثير في الناس بقصد إعادة تشكيل سلوكهم وتحسينه وإكسابهم معارف ومهارات واتجاهات معينة، وتبعاً لتحديد الإحتياجات التدريبية والإمكانيات المتاحة والهدف من التدريب يمكن أن نختار الطريقة والأسلوب المناسب للعملية التدريبية لتحقيق الأهداف المرجوه.

هناك مجالات متعددة لتصنيف طرق وأساليب التدريب، إلا أنه يمكن تصنيفها إلى صنفين رئيسين حسب تنفيذها على المتدربين أنفسهم كما ذكرها الطعاني(2007):

1. طرق أساليب تدريبية جماعية: يتم تنفيذ هذه الطرق والأساليب على جماعة من المتدربين تختلف أعدادهم، حيث تستغل ديناميكية الجامعة وعلاقة التعاون بينهم وتفرض مهارات وروح الفريق، هذه الأساليب الجماعية هي الغالبة في عمليات التدريب.
2. طرق وأساليب تدريبية فردية: وتهدف إلى تدريب الأفراد على مهارات خاصة أو تدريب فرد معين على عمل معين ذو طبيعه خاصة لا يمكن أداؤه إلا لفرد واحد وفي مكان العمل ذاته، أو في حالة التدريب الذاتي كالنقد بالمراسلة.

ومن هذا المنطلق تعددت وتغيرت أساليب وطرق التدريب على مر العصور والأزمان، وتتمثل أهم هذه الأساليب التي ذكرها الطعاني (2007) في الآتي:

1. المحاضرات: هي حديث شبه رسمي يقوم فيه المتدرب بتقديم سلسله من الوقائع والحقائق أو المفاهيم أو يقوم بإستطلاع مشكلة معينة، وتقتصر مشاركة المتدربين على الإستماع، والهدف الرئيسي من المحاضرة هو الإعلام ومن مزايا المحاضرة أنها توفر الوقت إذا ما خطط لها بشكل جيد وتم إلقاؤها بمهارة، ومن عيوبها أنها تحد من فعالية المتدرب بحيث يكون مستمعاً فقط.

2. التمارين التدريبية: يقوم المدرب بتكليف المتدربين بالقراءات في كتب أو دوريات أو يكلفهم بإعداد مشروع أو بحث، أو يحدد لهم مشكلات أو تمارين للتدريب على مهارة معينة، ومن مزايا هذه الطريقة تغطية كمية أكبر من المادة التدريبية ومعالجتها بشكل تفصيلي وفي وقت قصير، ومن عيوبها بأنها إذا لم تكن لدى المتدربين الدافعية فإن الإحتمال سيكون كبيراً أنهم لن يقوموا بأداء التمارين على الوجه الأكمل والمطلوب، ولا سيما تلك التي تتطلب اعتمادهم على أنفسهم.

3. التقارير والبحوث: التقرير يشبه المقال الصحفي إلا أنه يعتمد على الكلمه والصوره معاً أو على الكلمة فقط، والتقرير يتناول ظاهرة سلبية أو إيجابية، ويمكن تكليف فرد أو مجموعة أفراد بكتابه تقرير معين، ويمكن تقييمه من قبل المدرب.

البحوث: تدور معظم البحوث حول كونه وسيله للإستعلام والإستقصاء المنظم والدقيق، والذي يقوم به الباحث بغرض اكتشاف معلومات أو علامات جديده بالإضافة إلى تطوير أو تصحيح أو تحقيق المعلومات الموجوده، والبحث الكامل هو الذي يهدف إلى حل المشاكل ووضع التعليمات بعد التقيب الدقيق عن جميع الحقائق.

4. التعليم المبرمج: هو طريقة للتعلم الذاتي، وفيها يتقدم المتدرب في اكتساب معارف ومهارات لتحقيق الأهداف التدريبية من خلال سلسله من الخطوات، ويتم تصميم البرنامج لمادة يؤدي إلى تعلم المتدربين حتى

التمكن من المعارف والمهارات المطلوبه.

5. الأداء: هي الطريقة التي يطلب بها من المتدرب أداء العمليات أو المهارات التي يتم تدريبه عليها تحت ظروف محكومة، والأداء عبارة عن علم بالممارسه، ومن مزايا هذه الطريقة أنها تعطي فرصه للمتدرب لتطبيق المعارف التي اكتسبها في مواقف حقيقية، وتعتبر طريقه الأداء مشابهه لبيان العمل.

وهناك العديد من أساليب وطرق التدريب مثل حلقات النقاش الدائرية المتبادلة، دراسة حالة ، الحالة الحرجه، التعليم عن طريق الإنترنت، التدريب الفردي والتدريب باستخدام مزيج من الطرق وغيرها من أساليب وطرق التدريب.

كما يذكر شاويش (2005) أيضاً أهم طرق وأساليب التدريب، ونذكر منهم الآتي :

- 1- أسلوب التطبيق العملي: بموجب هذا الأسلوب يقوم المدرب بأداء عمل ما أمام مجموعة المتدربين مع شرح نظري وعملي لمراحل أداء العمل وإجراءاته، دون أن يشارك المتدربون في أداء العمل، لكي يسمح لهم بالمناقشة والإستفسار. ويتميز هذا الأسلوب بسهولة وقلة تكاليفه، وقدرته على استيعاب عدد كبير من المتدربين، بالإضافة إلى أنه يتميز بتثبيت المعلومات لدى المتدربين بدرجة أكبر من الأساليب النظرية.
- 2- أسلوب دراسة الحالات: يعتمد هذا الأسلوب على ضرورة وجود مشكلة أو ظاهرة أو حالة عملية ومطلوب وضع الحل أو الحلول والتوصيات لها من خلال مناقشتها من قبل المتدربين من ناحية والمدرّب من ناحية أخرى. ومن مزايا هذا الأسلوب في التدريب أنه يعتبر من الأساليب التدريبية الفعالة، وذلك لتوفر قدر عالي من المشاركة من جانب المتدربين، كما أن هذا الأسلوب يعمل على تنشيط الأفكار، وتنمية القدرة على تخيل المشكلات ووضع الحلول والبدائل.
- 3- أسلوب تمثيل الأدوار: ويتضمن هذا الأسلوب خلق مواقف عملية وإشراك المتدرب كطرف مباشر فيها يواجه صراعاً أو تناقضاً معيناً، ويطلب إليه علاج الموقف بالسلوك الفعلي كما لو كان يعيشه في الحياة فعلاً.

ثم يطلب المدرب من كل فرد أن يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها مع زمليه وأن يقترح ما يراه من حلول في هذا الشأن. ويفيد هذا الأسلوب في تدريب الفرد على معالجة المشكلات المتصلة بالمواقف الإنسانية، كمان أنه تدريب عملي على التصرف السليم وتفتيح الأذهان لتقبل الآراء والأفكار الجديدة التي يقترحها الزملاء من المتدربين بالإضافة إلى توجيهات المدربين.

9.1.2 خطوات العملية التدريبية

يرى أبو النصر (2008) أن خطوات العملية التدريبية هي:

1. تحليل الإحتياجات التدريبية:

- حدد مهارات الأداء الوظيفي لتحسين الأداء والإنتاجية.

- حل من هم في حاجة للتدريب للتأكد من ملائمة البرنامج لمستوى تعليمهم، وخبراتهم، ومهاراتهم.

- استعن بالبحث العلمي لتطوير المعرفة القابلة للقياس وأهداف الأداء.

2. تصميم البرامج التدريبية:

- جمع الأهداف الإرشادية والوسائل والوسائط ووصف وتسلسل المحتوى والأمثلة والتمارين والأنشطة ونظمه في منهج منظم.

- التأكد من أن جميع الأدوات مثل صور الفيديو والكتيبات تكمل بعضها ومكتوبة بوضوح.

- معالجة جميع عناصر البرنامج بحرفية وحرص، سواء كانت على ورق أو مصورة أو مسجلة لضمان الجودة والفعالية.

3. اختبار مدى صحة البرنامج التدريبي:

- الدخول وتصحيح البرنامج قبل أو أمام أحد الحضور.

• تصميم مراجعات نهائية على أساس نتائج محددة لضمان فعالية البرنامج.

4. التنفيذ:

عند التطبيق قم بالإثناء ومدح النجاح في ورشة عمل المتدربين التي تركز على المعرفة والمهارات ومحتوى التدريب.

5. التقييم والمتابعة:

قيم نجاح البرنامج وفقاً لـ :

- التفاعل (تفاعل المتعلمين المباشر بالتدريب).
- التعليم (استخدام أساليب لقياس ما تعلمه المتعلمون بالفعل).
- السلوك (لاحظ ردود أفعال المشرفين نحو أداء المتعلمين بالفعل).
- النتائج (حدد مستوى التحسن الطارئ على الأداء الوظيفي وقد بتقييم الأداء والمستوى الذي تم الوصول إليه).

10.1.2 مفهوم الاحتياجات التدريبية

إن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الأولى والأساسية في العملية التدريبية. حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بتحديد المهارات المطلوب تطويرها أو رفعها لدى الموظف، لأن تدريب الموظف لا يعني مطلقاً شيئاً آخر غير وضعه في حالة تؤهله لإنتاج عمل ما، فإذا تمكن من إنجازه فقد تم تدريبه.

إن الاحتياجات التدريبية هي جملة التغيرات المطلوب إحداثها في المعارف والمهارات وإتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج. (عليوة، 2001: 23)

هناك أيضاً العديد من التعريفات لمجموعة من الباحثين والمؤلفين الذي كتبوا في موضوع تحديد الاحتياجات

التدريبية، فقد عرفها:

1. أبو النصر (2008: 138) بأنها "مجموعة التغييرات الواجب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لكي يتمكن من أداء وظيفته الحالية بكفاءة أكبر، أو لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى".
 2. عرفها الطعاني (2007: 164) بأنها "معلومات ومهارات واتجاهات وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها لدى المتدرب لمواكبة تغييرات معاصرة".
 3. عرفها الطائي وزملائه (2006: 297) بأنها "الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأفراد من خلال العملية التدريبية وأن مشكلات الأداء الحالية يمكن علاجها بالتدريب وهو ما يطلق عليه القابلية للتدريب".
 4. عرفها ياغي (1986: 76) بأنها "مجموعة من التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين، بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والإنتاج وبالتالي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة".
 5. عرفها شاويش (2005: 236) بأنها "أنواع التغييرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد، وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب".
 6. ويعرفها فريق البحث بأنها : "الأفكار والوسائل والأدوات والإجراءات الضرورية للفرد والتي تمكنه من القيام بأعماله و واجباته ورفع كفاءته الإنتاجية داخل المنظمة.
- يتم التعرف على الاحتياجات التدريبية من خلال تقييم الأداء بالمنظمة واتجاهاتها المستقبلية المحددة في خططها الإستراتيجية، ومن تحليل للأهداف التنظيمية، وأسس التنظيم ومقوماته، ومن تقييم أداء الموارد البشرية وتحليل مؤشرات الكفاءة والمناخ التنظيمي والعمل والأفراد. (المبيضين وجرادات، 2001: 53)

تكون هناك حاجة تدريبية عندما يكون هناك نقص في المعرفة أو المهارة أو تكون هناك اتجاهات غير ملائمة وبشكل يعوق تحقيق المتطلبات الحالية لمهمة معينة أي أننا نقصد بالاحتياجات التدريبية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية من ناحية أخرى.

كما يمكن القول أن الحاجة للتدريب تظهر بسبب وجود قصور معين في الأداء

القصور أو العجز في أداء = الأداء المطلوب أو المستهدف - الأداء الفعلي (الربيع، 2007)

وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة مستمرة تنشأ عن متطلبات العمل المتغيرة، إذ لا بد من تحسين مهارات العاملين باستمرار لمواجهة المنافسة والتطوير في العمل باستخدام أحدث التقنيات و الأساليب الحديثة في العمل.

11.1.2 أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

تبرز الحاجة إلى تحديد الاحتياجات كما ذكرها العزاوي (2009):

1. توفير معلومات أساسية لوضع خطط التدريب.
2. التحديد الدقيق لأهداف التدريب.
3. تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج.
4. تحسين كفاءة وفعالية التدريب.
5. توفير معلومات عن الأفراد العاملين المتدربين من حيث: العدد، العمر، الإهتمامات، المستوى التعليمي، المستوى المهني، الوظائف، المستويات، و الإتجاهات.
6. تحديد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون في المنظمة.
7. يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.

ويرى الطعاني (2007) أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تتمثل بـ:

1. تعد عملية تحديد الإحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية
2. تؤدي إلى الأداء المناسب
3. تبين الفئة المستهدفة من التدريب.
4. تساعد المسؤولين عن البرامج وتنفيذها على التخطيط الجيد وتقدير الإحتياجات التدريبية حاضراً ومستقبلاً.
5. تؤدي عملية تحديد الإحتياجات التدريبية إلى تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار.

12.1.2 أنواع الإحتياجات التدريبية

هناك عدة أنواع للإحتياجات التدريبية وتصنف حسب عدة اعتبارات وهي: أبو النصر (2008)

1. إحتياجات تدريبية طويلة الأجل وأخرى قصيرة الأجل.
- وتمثل الإحتياجات التدريبية طويلة الأجل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء المرغوب به في المستقبل.
2. إحتياجات تدريبية قصيرة الأجل تمثل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء الحالي.
 2. إحتياجات تدريبية حالية وأخرى مستقبلية.
- الإحتياجات التدريبية الحالية هي التي يحتاجها العاملين في الوقت الحاضر.
3. إحتياجات تدريبية مستقبلية هي التي سيحتاجها العاملين التدريب عليها في المستقبل نظراً للتغيرات المخطط إجراؤها في المستقبل سواء في خطوط الإنتاج أو الخدمات أو في التكنولوجيا المستخدمة .

13.1.2 مسؤولية تحديد الإحتياجات التدريبية

تعد الإدارة العليا في المنظمة هي الجهة الرئيسية في تحديد الإحتياجات التدريبية وهذه تمثل عملية متكاملة تتضمن الإضطلاع بمرحلتين هامتين هما: (الطعاني، 2007)

1. التحديد المبني للإحتياجات التدريبية وبموجبها يدرك المدير أو الرئيس المباشر الحاجة التدريبية التي تستلزم البحث والتحليل وهذا التحديد قد يأتي عن طريق الموظفين عبر آرائهم ومقترحاتهم المنقولة للمدير.

2. التحديد المفصل للإحتياجات التدريبية والتي بموجبها يتولى إختصاصي أو مستشار إداري بتحليل تلك الحاجة التدريبية لغرض الوصول الدقيق إلى تحديد الإحتياج التدريبي والشكل الآتي يوضح عملية تحديد الإحتياجات التدريبية بوصفها نتيجة لجهود تعاونية مشتركة.

14.1.2 مراحل تحديد الإحتياجات التدريبية

يؤكد شاويش (2005) أنه من أجل تحديد الإحتياجات التدريبية بدقة فإنه لابد من أن تمر عملية تحديد الإحتياجات التدريبية بثلاثة مراحل هي:

1. تحليل المنظمة: وذلك لتحديد أين سيتم تركيز التدريب في المنظمة، وبالتالي لتحديد أي الإدارة أو القسم الذي يعاني الحاجة إلى التدريب.
2. تحليل العمليات: وذلك من أجل تحديد ماذا يتضمن التدريب، من أجل دراسة وتحديد ماذا يجب أن يتعلم الفرد حتى يؤدي عمله بأكبر كفاية ممكنة.
3. تحليل الفرد: وذلك من أجل تحديد من يحتاج إلى التدريب، وما هي المهارات، والمعارف أو الإتجاهات التي يحتاج إلى زيادة فيها أو تحسينها.

15.1.2 وسائل ونماذج تحديد الاحتياجات التدريبية

هناك عدة وسائل ونماذج يمكن من خلالها تحديد الإحتياجات التدريبية كما بينها (العزاوي، 2006) ويمكن حصرها بالآتي :

1. الوسائل التقليدية: والتي تعتمد على أسلوب المسح الشامل أو المسح الجزئي للعاملين في المنظمة من خلال:

- استقصاء الآراء.
- الإتصال المباشر.
- الملفات والسجلات والتقارير.

2. الوسائل الحديثة : من أهم الوسائل الحديثه في تحديد الإحتياجات التدريبية هي :

أ. نموذج روبرت ميجر (Robert Majer) وبيتر بايب (Peter Pipe) والذي يقوم على تحليل

الأداء للعنصر البشري من قبل خبير متخصص ومن خلال الأسئلة التالية والإجابة على هذه

الأسئلة يتم تحديد الإحتياجات التدريبية:

• ما الاختلاف بين الأداء الواقعي والأداء المطلوب؟

• هل هناك نقص في مهارة العاملين؟

• هل كان الأداء في الماضي جيداً؟

• هل تستخدم مهارات متعددة في الأداء؟

ب. نموذج دوجن ليرد (Dugan Laird) والذي يقوم على تحديد الفجوة بين مستويات الأداء

والمعايير المحددة وعلى هذا الأساس يتم تحديد الإحتياجات التدريبية وفي ضوء الخطوات التالية :

• جمع المعلومات عن المنظمة التي تواجه مشكلة ما.

• مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة أو المعايير التي يضعها المدرب.

• معرفة حجم الفجوة بين الأداء والمعايير.

• تقدير أهمية الفجوة.

• تقدير مدى معرفة العاملين بأداء أعمالهم بشكل مناسب.

3. الوسيلة المتكاملة

وهي طريقة من الطرق الحديثة السابقة إلا أنها تختلف عنها من فكرة عدم جواز فصل الاحتياجات عن فلسفة المنظمة والأهداف الأساسية كما أن هذه الطريقة لا تركز على موضوع الأداء في المنظمة مثلما فعلت المداخل التشخيصية لأن ذلك يهمل إلى حد ما الإحتياجات الخاصة بالإبداع بجميع أشكاله ومجالاته كما أنها تسهل الإحتياجات المتعلقة بفلسفه المنظمة ومنظومة قيمتها وانعكاسات ذلك على حياة المنظمة وفعاليتها.

وتقوم هذه الطريقة على الخطوات الأساسية التالية:

• القيام بتحليل المنظمة من وقت لآخر وعلى المستويين الجزئي والكلي، ويشمل التحليل البيئه الخارجية والبيئه الداخلية للمنظمة.

• اكتشاف جوانب ومظاهر ومؤشرات وأعراض للمشاكل التي قد تعانيها المنظمة.

• جمع وتحليل هذه المؤثرات والأعراض، وبلورتها في صورة مشاكل محددة، وتحديد أسبابها.

• تحديد المستوى الذي تقع فيه المشكلات.

• فرز المشكلات وتحديد الإحتياجات التدريبية.

2.2 الدراسات السابقة:

يتناول هذا المبحث بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة والتي تمكن فريق البحث من الإطلاع عليها، وتقديم ملخص لتلك الدراسات وما قدمته لأدبيات الموضوع، ويبدأ بعرض الدراسات العربية أولاً ومن ثم الدراسات الأجنبية.

1.2.2 الدراسات العربية

1. دراسة سلامة (2012) بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة للتعرف إلى الإحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية بمديريات التربية والتعليم من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى الكشف إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقديرات رؤساء الأقسام الإدارية تعزى إلى متغيرات الدراسة وهي: النوع، المؤهل العلمي، المنطقة التعليمية، وسنوات الخبرة. وقد استخدم الباحث في سبيل تحقيق تلك الأهداف المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة، وعددهم (112) رئيس قسم في العام الدراسي (2010-2011 م)، وهي نفسها عينة الدراسة. وقام الباحث ببناء وتطوير أداة الدراسة وهي الاستبانة.

أشارت الدراسة إلى نتائج من أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للإحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية تبعاً لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وقد اقترح الباحث تصميم برامج تدريبية لرؤساء الأقسام بمديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة في ضوء الإحتياجات التدريبية الواردة في الدراسة وفقاً للمجالات وحسب الأولوية والأهمية التي يرى رؤساء الأقسام أنهم بحاجة إليها.

2. دراسة بن مسفر (2011) بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة وتم إعداد أداة لتحديد هذا الاحتياج وقد تضمنت أربع مجالات تمثل الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وهي: التدريس، البحث العلمي، الإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع.

ومن خلال دراسة المتغيرات المتعلقة بهذه المجالات وهي: الرتبة، الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، مكان الحصول على المؤهل ومعالجتها إحصائياً، ومن نتائج الباحث التي توصل إليها هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يورد الباحث عدداً من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى، وهي كما يلي: ضرورة العمل على توفير الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس من قبل الجامعة. و ضرورة رفع أداء العاملين في مجال التدريب ليواكب تطورات أعضاء هيئة التدريس ويحفظهم على الإنضمام للدورات التدريبية المنعقدة داخل الجامعة.

3. دراسة جادالله (2010) بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة".

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مع دراسة أثر متغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل الوظيفي والصف الذي يدرسه المعلم على الاحتياجات التدريبية. وبلغ عدد العينة (400) معلماً ومعلمة والذين يعلمون الصفوف من (1 - 4) في (173) مدرسة أساسية في محافظات

قطاع غزة خلال العام الدراسي (2009 - 2010) وقد شكلت العينة (20%) من المجتمع الأصلي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الباحث الإستبانة كأداة لجمع المعلومات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس). وأظهرت النتائج ترتيباً للإحتياجات التدريبية حسب الأهمية من وجهة نظر عينة الدراسة ومنها: بناء الخطط العلاجية، اختيار طرق التدريس المناسبة، امتلاك مهارات طرح الأسئلة وتوظيف الحاسوب والإنترنت في التعليم. وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث بعض التوصيات مثل ضرورة أن تكون الدورات التدريبية تابعة من احتياجات المعلمين، وعقد دورات تدريبية حسب نتائج الدراسة. وأكد الباحث على ضرورة وجود دورات تدريبية تابعة من احتياجات المعلمين، وعقد دورات تدريبية حسب نتائج الدراسة، وكذلك تنفيذ الدراسة نفسها على فئات أخرى من المعلمين الذين يدرسون الصفوف التالية للصف الرابع في المباحث المختلفة وذلك لتحسين أداء المعلمين وقدراتهم.

4. دراسة الشمري (2008) بعنوان: " الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية

في دولة الكويت وفق الكفايات التعليمية المطلوبة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، وفق الكفايات التعليمية المطلوبة. شمل مجتمع الدراسة جميع معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية التابعة إلى منطقة الجهراء بدولة الكويت والمستمرين بالخدمة للعام الدراسي (2006-2007)، والبالغ عددهم (302) معلماً ومعلمة.

أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت تعزى لمتغير جنس المعلم وسنوات الخبرة. ويوصي الباحث بتصميم برامج تدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية تهدف إلى النهوض بمستوى الحاجات التدريبية اللازمه للمعلمين، من أجل

تحسين أدائهم وقدراتهم ومهاراتهم. وأكد الباحث على ضرورة تصميم برامج تدريبية لرؤساء الأقسام بمديرية التربية والتعليم بمحافظة غزة في ضوء الاحتياجات التدريبية التي أوردتها في دراسته ووفقاً للمجالات وحسب الأولوية والأهمية التي رأى رؤساء الأقسام أنهم بحاجة إليها. بالإضافة إلى إجراء دراسات تقييمية لقياس أثر الدورات التدريبية المبنية على الاحتياجات التدريبية.

5. دراسة باعوين (2005) بعنوان: " تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عمان ".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه للعام الأكاديمي (2004-2005 م) في مجال مهارات التدريس. تكونت عينة الدراسة من (254) عضو هيئة تدريس. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المعنية إلى متغير الكلية. كذلك أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات يعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والخبرة والتخصص . وأكد الباحث على ضرورة وضع معايير جديدة لإختيار أعضاء هيئة التدريس في الكليات بحيث يؤخذ في الإعتبار مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس لكفايات متخصصة في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم ذات العلاقة.

6. دراسة أبو قفة (2003) بعنوان: " أثر تحديد الاحتياجات التدريبية للمصارف التجارية الليبية على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية ".

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المصارف التجارية الليبية، ومعرفة أثر الوسائل والأساليب التي تتبعها هذه المصارف في تحديد احتياجاتها التدريبية على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية التي تنظمها أو تشارك فيها تلك المصارف، وبيان وتحليل العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية

وكفاءة وفاعلية البرامج التدريبية، حيث تم توزيع (670) إستبانة على العاملين بالمصارف التجارية الليبية، وعددهم 5 مصارف تجارية. وكان عدد الإستبانات المسترجعة (504) استبانة بنسبة استجابة مقدارها (75%)، وصمم الباحث استبانته ثانوية احتوت على (28) سؤالاً، تم توزيعها على العاملين في مجال التدريب بالمصارف التجارية الليبية بهدف جمع البيانات عن التدريب والبرامج التدريبية، والطرق والأساليب المتبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية، واستعان بأسلوب المقابلة الشخصية للحصول على نسبة ردود أعلى ونتائج أدق. ودلت نتائج الدراسة على أن البرامج التي تنظمها المصارف التجارية الليبية أو تشارك فيها ما زالت تعتمد على الأساليب النظرية التقليدية كأسلوب المحاضرات والندوات، وتتعلم كليات الأساليب التطبيقية التي يشترك فيها المتدربون وتصلح للمواقف العلمية كأسلوب تمثيل الأدوار والمباريات الإدارية. وأيضاً أشارت الدراسة إلى عدم قيام المصارف التجارية الليبية بالتحليل الموضوعي لوظائفها، واعتمادها على العشوائية والاجتهادات الشخصية في تخطيط وتنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية، وعدم قيامها بتقويم نتائج البرامج التدريبية السابقة مما يؤثر سلباً على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية. وأكد الباحث على ضرورة العمل على بناء الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية وذلك بالتركيز على جوانب التدريب والتنمية البشرية والإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية وفقاً للمناهج والأساليب العلمية السليمة، وأكد على ضرورة ربط التدريب بالأداء، لتحديد نواحي القصور والضعف لدى الأفراد المستهدفين بالتدريب، والمتابعه الدورية لنتائج البرامج التدريبية لمعرفة التغيرات التي طرأت على معارف ومهارات المتدربين.

7. دراسة أبو كثة (2002) بعنوان: "الإحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية والثانوية

الحكومية ومديراتها في محافظة الخليل وإدارة الوقت من وجهة نظر المديرين".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية والثانوية الحكومية ومديراتها في محافظة الخليل، وإدارة الوقت من وجهة نظرهم. وقد مثل مجتمع الدراسة عينتها، وتتكون من (305) مديراً

ومديرة منهم (106) مديراً، (199) مديرة، للعام الدراسي (2001 - 2002). حيث استخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الاحتياجات التدريبية للمديرين تختلف باختلاف الجنس، حيث كانت الاحتياجات التدريبية للمدريات أعلى منها عند الذكور، وأن الاحتياجات التدريبية للمديرين تختلف باختلاف المؤهل العلمي، حيث كانت الاحتياجات التدريبية لحملة درجة البكالوريوس أعلى منها لدى حملة الدبلوم والدراسات العليا. بالإضافة إلى أن الاحتياجات التدريبية للمديرين تختلف باختلاف الخبرة، حيث أنه كلما قلت سنوات الخبرة لدى المديرين كلما زادت حاجتهم إلى التدريب حيث أشارت النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية للمديرين الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من (1-5) سنوات أعلى منها لدى أولئك الذين تتراوح خبرتهم ما بين (6-10) سنوات. وأوصت الباحثة بضرورة تصميم برامج تدريبية لمديري ومدريات المدارس تبنى على أساس الاحتياجات التي أظهرتها الدراسة، وبخاصة للمديرين حملة البكالوريوس وأصحاب الخبرة القليلة. بالإضافة إلى إجراء دراسات مماثلة للكشف عن احتياجات المديرين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين.

2.2.2 الدراسات الأجنبية

1. دراسة براون وزملائه (Brown Etal, 2002) بعنوان: " احتياجات التدريب الإداري والتطوير المهني لرؤساء الأقسام بالمدارس الثانوية بالمملكة المتحدة ".
 "Professional development and management training needs for heads of department in UK secondary school".

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من احتياجات التدريب الإداري والتطوير المهني لرؤساء الأقسام بالمدارس الثانوية بالمملكة المتحدة ومناقشة الجدول القائم حول قصور بعض برامج التطوير المهني والتدريب، وقد كانت أداة البحث المستخدمة هي الإستبانة والتي تم توزيعها على إحدى وعشرون مدرسة بالإضافة إلى المقابلة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون أن معظم الأفراد المكلفين بالعمل الإداري يمتلكون المعرفة والمهارات التي تجعلهم يؤدون دورهم بشكل فعال. كما توصلت نتائج المقابلات إلى أن زيادة الإفراط في تحديد الاحتياجات التدريبية ممن يصمم برامج التدريب تزيد من حساسية الأفراد والشعور بالإحباط من قلة فرص مشاركتهم بإتخاذ القرارات المدرسية والتخطيط والتطوير. وأكد الباحثون على ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية بالنظر إلى نتائج الدراسة وعقد دورات تدريبية متخصصة، بالإضافة إلى إعداد برامج تدريبية لرؤساء الأقسام تلبي احتياجاتهم التدريبية التي أظهرتها الدراسة.

2. دراسة كيوكيون (Kaewkeeyoon, 1997) بعنوان: " تصور أدوار واحتياجات التدريب لطاقم المشرفين للمناهج الإبتدائية على مستوى المقاطعات في تايلاند ".
 "Elementary District-Level supervisors as curriculum leaders in Thailand: Perception of their Roles and Training Needs".

هدفت الدراسة إلى مقارنة مفهوم مشرفي المدارس الابتدائية كقادة مناهج على مستوى المقاطعة حول الدور المثالي والدور الحقيقي، وحاجات التدريب لمشرفي مقاطعة سوفانبري، حيث تم جمع معلومات عن مفهوم المشرف حول الأدوار المثالية والأدوار الحقيقية وحاجات التدريب.

تكونت عينه الدراسة من (20) إدارياً و (29) مشرفاً و (135) مدير مدرسة تابعين لوزارة التربية والتعليم بتايلند، ولأغراض الدراسة قام الباحث بإعداد استبانته كأداة لجمع المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في الإحتياجات التدريبية فالمشرفين من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين في أدوار قادة المناهج الحقيقية أو المثالية. وقد أظهرت أيضاً أن أهم الإحتياجات التدريبية للمشرفين هي: المهارات الشخصية، استراتيجيات الإشراف والتخطيط الإستراتيجي، العمليات المنهجية، الذكاء المتعدد، التقويم المنهجي ومهارات الإتصال. فقد أوصى الباحث على ضرورة التركيز على الحاجات الفعلية للمشرفين على المناهج الإبتدائية والقائمة على الدراسة والبحث، بالإضافة إلى إعداد برنامج تدريبي متكامل وذلك بالتنسيق مع أصحاب المؤهلات والخبرة الإدارية.

3.دراسة ماكاندي (Macande, 1990) بعنوان: " الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات أثناء الخدمة " .

“determining the needs for mathematics in-service training“.

هدفت الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات أثناء الخدمة. حيث شملت الدراسة معلمين مدرسين، وغير مدرسين للمرحلة الأساسية في مدارس مانكيلاند في زمبابوي، وقد قام الباحث بهذه الدراسة من أجل تحسين كفاءة معلمي الرياضيات في تلك المدارس، حيث استخدم الباحث استبانته لقياس الحاجة التدريبية لمعلمي الرياضيات أثناء الخدمة وعددهم (120) للصفوف من (1 - 7).

أظهرت نتائج الدراسة وجود بعض الاحتياجات التدريبية خاصة في مجال المحتوى المعرفي، ولذلك أوصى الباحث بأن تكون البرامج التدريبية أثناء الخدمة تربط المحتوى بأساليب التدريس، وركز على أن يهتم معلمو الرياضيات في المرحلة الأساسية برفع كفاءاتهم التعليمية.

4. دراسة سلاجر (Slaughter, 1988) بعنوان: " الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد في ميرلاند بالولايات المتحدة الأمريكية ".

"Training requirements for new teachers in Maryland, United States of America"

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد في ميرلاند بالولايات المتحدة الأمريكية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بدراسته مع ادراجه للإستبانة لجمع المعلومات من المعلمين الجدد في ميرلاند بالولايات المتحدة الأمريكية. وقد أظهرت الدراسة أن المعلمين المبتدئين بحاجة إلى التدريب بدرجة أكبر من المعلمين الأقل خبره، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات في حاجاتهم للتدريب.

ومن توصيات الدراسة إعداد برامج تدريبية تلبى الاحتياجات التدريبية لدى هؤلاء المعلمين.

3.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة نستنتج أنها تناولت موضوع الاحتياجات التدريبية من زوايا متعددة، ولكن لا توجد هناك دراسات تتحدث بشكل مفصل عن الاحتياجات التدريبية وتحديدها في الجامعات بشكل عام وخاصة الجامعات الفلسطينية وأثر تحديد الاحتياجات التدريبية على العاملين فيها.

- يلاحظ بأن هدف معظم الدراسات يتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بمختلف مجالات عملهم وذلك من أجل تقليل الفجوة بين الدور الحقيقي للعاملين والدور المثالي المرغوب به في أي مؤسسة أو قطاع يشمل التدريب.

- ركزت كافة الدراسات على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بصفقتها أساس للعملية التدريبية بكاملها.
- ركزت معظم الدراسات السابقة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس أو الإداريين في المدارس، في حين توافقت هذه الدراسة مع دراسة باعوين من حيث التركيز على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

- إن جميع الدراسات السابقة عملت على محاولة التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات مختلفة منها : (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي) وهذا أيضاً ما ستحاول هذه الدراسة توضيحه إضافة إلى توضيح أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

- اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات الأخرى في الفئة المستهدفة من الدراسة، فقد تم اشراك العاملين في مجال التدريب بهدف جمع البيانات عن التدريب والبرامج التدريبية، والطرق والأساليب المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث أنها كانت عملية تعاونية من جميع الأطراف.

- بينت بعض الدراسات السابقة أن زيادة الإفراط في تحديد الاحتياجات التدريبية من الممكن أن يؤدي إلى زيادة حساسية الأفراد والشعور بالإحباط من قلة فرص مشاركتهم بإتخاذ القرارات والتخطيط والتطوير.

الإطار النظري والدراسات السابقة

- أشارت معظم الدراسات أن في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ينبغي مراعاة تصميم البرامج التدريبية وذلك لتحقيق الفعالية للبرامج التدريبية. وأن بعض الدراسات السابقة أوضحت أن البرامج التدريبية ما زالت تعتمد على الأساليب التقليدية كالندوات والمحاضرات وعدم استخدام الأساليب التطبيقية التي يشارك بها العاملين كأسلوب تمثيل الأدوار والمباريات الإدارية.
- استفاد فريق البحث من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ونتائجها، والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها في زيادة قناعة فريق البحث بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية نظراً لإتفاق الباحثين على تلك الأهمية، كما أنها ساهمت في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.

الفصل الثالث

طريقة واجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

2.3 منهج الدراسة

3.3 أدوات جمع البيانات والمعلومات

4.3 مجتمع الدراسة

5.3 عينة الدراسة

6.3 صدق أداة الدراسة

7.3 ثبات أداة الدراسة

8.3 خطوات تطبيق الدراسة

9.3 المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

طريقة واجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

تتألف فريق البحث في هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تنفيذ هذه الدراسة، وقد شمل ذلك وصفاً لمنهج الدراسة، الطريقة التي اتبعت لتطبيقها، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج.

2.3 منهج الدراسة

اعتمد فريق البحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج المناسب في الأبحاث والدراسات التي تهدف لوصف الظاهرة كما هي في الواقع، وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة باستخدام استبانة أعدت لهذا الغرض.

3.3 أدوات جمع البيانات والمعلومات

لكي تحقق الدراسة أهدافها اعتمد فريق البحث على مصدرين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات:

المصادر الثانوية: اعتمد فريق البحث في معالجة الإطار النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات ذات العلاقة، إضافة إلى الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ فريق البحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسية، حيث صممت استبانة خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على (177) عضو هيئة تدريس في كليات الجامعة المختلفة. ولقد بلغ عدد الإستبانات المستردة (110) إستبانة بنسبة استرداد (62.15%).

تكونت إستبانة الدراسة من الأقسام التالية:

القسم الأول: يتكون من بيانات عامة عن المبحوثين تضم كلا من الجنس والعمر والكلية والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يتكون من (46) فقرة تتعلق بالاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس مصنفة في سبعة مجالات:

المجال الأول : الإحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية وتتكون من (9) فقرات

المجال الثاني : الإحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية وتتكون من (8) فقرات

المجال الثالث : الإحتياجات التدريبية في مجال الأساليب والأنشطة وتتكون من (5) فقرات

المجال الرابع : الإحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات وتتكون من (7) فقرات

المجال الخامس : الإحتياجات التدريبية الإجتماعية وتتكون من (6) فقرات

المجال السادس : الإحتياجات التدريبية الإدارية وتتكون من (6) فقرات

المجال السابع : الإحتياجات التدريبية العامة وتتكون من (5) فقرات

4.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات بجامعة بوليتكنك فلسطين بإستثناء المدرسون على سبيل العمل الجزئي، ويبلغ عددهم (177) عضواً ممن هم على رأس عملهم في الفصل الدراسي الاول من العام الدراسي 2013/2014.

5.3 عينة الدراسة

تم اعتبار مجتمع الدراسة المتمثل بجميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف كليات جامعة بوليتكنك فلسطين ليكون عينة للدراسة.

والجدول التالي رقم (3-1) يبين توزيع مجتمع الدراسة وعينتها من أعضاء هيئة التدريس في كل كلية من كليات الجامعة.

جدول رقم (3-1)

توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب كليات الجامعة للعام الأكاديمي 2014/2013

النسبة المئوية	العدد	الكلية
28.25%	50	الهندسة والتكنولوجيا
10.15%	18	العلوم الإدارية ونظم المعلومات
9.6%	17	تكنولوجيا المعلومات والحاسوب
17%	30	العلوم التطبيقية
35%	62	المهن التطبيقية
100%	177	المجموع

المصدر: دائرة الموارد البشرية بجامعة بوليتكنيك فلسطين، 2013م

وفيما يلي وصفاً مفصلاً لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية (خصائص المبحوثين أو خصائص العينة الديمغرافية).

1. الجنس:

يوضح الجدول رقم (3-2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس.

جدول رقم (3-2)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
63.6%	70	ذكر
36.4%	40	أنثى
100%	110	المجموع

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2013م

يبين من الجدول رقم (3-2) أن ما نسبته (63.6%) من عينة الدراسة هم من الذكور، و (36.4%) من الإناث، وهذا يشير إلى أن العاملين من فئة الذكور أعلى من فئة الإناث.

2. العمر:

يوضح الجدول رقم (3-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر.

جدول رقم (3-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	3	2.7%
25 - أقل من 35 سنة	51	46.4%
35 - أقل من 45 سنة	29	26.4%
45 سنة فأكثر	27	24.5%
المجموع	110	100%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2013م

يبين من الجدول رقم (3-3) أن غالبية أفراد العينة هم من الفئة العمرية (25-35)، حيث بلغ عددهم (51) ونسبة (46.4%) من العينة الكلية، يليهم أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (35-45) بنسبة (26.4%)، ثم يأتي بعد ذلك أفراد الفئة العمرية (الأكثر من 45) بنسبة (24.5%)، وأخيراً الفئة العمرية (الأقل من 25) بنسبة (2.7%).

3. الكلية:

يوضح الجدول التالي رقم (3-4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الكلية. ويتبين من الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من كلية المهن التطبيقية، حيث بلغ عددهم (42) بنسبة (38.2%) من العينة الكلية، ويليهما أفراد كلية الهندسة بنسبة (19.1%)، ثم يأتي بعد ذلك الأفراد من كلية العلوم التطبيقية بنسبة (18.2%)، في حين يمثل الأفراد من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات ما نسبته (13.6%)، وأخيراً كلية

تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب بنسبة (10.9%).

جدول رقم (3-4)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الكلية

النسبة المئوية	العدد	مكان التدريس
19.1%	21	كلية الهندسة
13.6%	15	كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات
10.9%	12	كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب
18.2%	20	كلية العلوم التطبيقية
38.2%	42	كلية المهن التطبيقية
100%	110	المجموع

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2013م

4. المؤهل العلمي:

يوضح الجدول رقم (3-5) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (3-5)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
30.9%	34	بكالوريوس
42.7%	47	ماجستير
26.4%	29	دكتوراه
100%	110	المجموع

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2013م

يبين الجدول رقم (3-5) أن غالبية أفراد العينة هم من (حملة الماجستير)، حيث بلغ عددهم (47) ونسبة (42.7%) من العينة الكلية، ثم يليهم (حملة البكالوريوس) بنسبة (30.9%)، وأخيراً حملة الدكتوراه بنسبة (26.4%).

5. سنوات الخبرة:

يوضح الجدول التالي رقم (6-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (6-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	24	21.8%
5 - أقل من 10 سنوات	37	33.6%
10 - أقل من 15 سنة	23	20.9%
15 سنة فأكثر	26	23.6%
المجموع	110	100%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2013م

يتبين من الجدول رقم (6-3) أن غالبية أفراد العينة هم ممن سنوات خدمتهم تتراوح ما بين (5 - 10 سنوات) حيث بلغ عددهم (37) وبنسبة (33.6%) من العينة الكلية، ويليه من سنوات خدمتهم (15 سنة فأكثر) بنسبة (23.6%)، ويأتي بعد ذلك الأفراد ذوو سنوات الخدمة (الأقل من 5 سنوات) والذين يشكلون بنسبة (21.8%)، وأخيراً يشكل من تتراوح سنوات خدمتهم ما بين (10 إلى 15 سنة) ما نسبته (20.9%).

6.3 صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الإختصاص (انظر ملحق رقم 1) والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، وبناءً عليه تم إخراج الاستبانة بشكلها النهائي، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7-3).

جدول رقم (3-7)

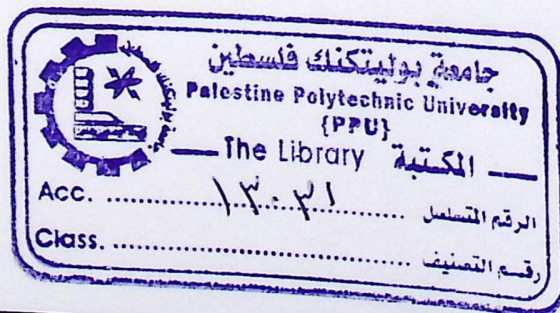
نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة

الرقم	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
1.	مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب أثناء التدريس	0.685	0.000
2.	توظيف نتائج التقويم لتحديد مواطن الضعف عند الطلبة	0.701	0.000
3.	الإستفادة من نتائج التقويم في بناء خطط تعالج مشاكل الطلبة	0.697	0.000
4.	التعامل مع الطلبة المتفوقين والمتأخرين دراسياً	0.602	0.000
5.	معالجة سلوك الطالب غير المتعاون	0.649	0.000
6.	إدارة المناقشات الفعالة بين الطلبة	0.706	0.000
7.	صياغة الأهداف التعليمية	0.721	0.000
8.	ضبط وإدارة المحاضرة	0.699	0.000
9.	تحفيز الطلبة	0.724	0.000
10.	مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص	0.706	0.000
11.	المعرفة والقدرة على تقديم المادة العلمية في التخصص بوضوح وبأسلوب يسهل فهمه	0.751	0.000
12.	اختيار موضوعات المساق الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص	0.763	0.000
13.	التطبيق الملائم لمختلف مناهج البحث العلمي	0.523	0.000
14.	القدرة على التعلم الذاتي الشامل والدائم	0.753	0.000
15.	استخدام المكتبة و مصادر البحث	0.666	0.000
16.	تنمية قدرات الطلبة الإبداعية	0.660	0.000
17.	تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة	0.648	0.000
18.	استخدام أساليب الثواب والعقاب	0.628	0.000
19.	استخدام أسلوب تمثيل الأدوار	0.556	0.000
20.	استخدام أسلوب التدريس بالمجموعات	0.561	0.000
21.	استخدام أساليب متنوعة للنقاش (النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية)	0.553	0.000
22.	استخدام أساليب التقويم المختلفة (امتحانات، الواجبات البيئية ومتابعتها، اثاره دافعية الطالب للتعلم)	0.732	0.000
23.	استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت في التعليم	0.620	0.000
24.	استخدام وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة	0.604	0.000

طريقة واجراءات الدراسة

رقم	البيان	القيمة	القيمة
25.	إنتاج الوسائط التعليمية	0.406	0.000
26.	أرشفة المعلومات	0.485	0.000
27.	التأكد من وسائل الأمن والخصوصية لحفظ المعلومات	0.435	0.000
28.	استخدام البرامج الحاسوبية اللازمة	0.535	0.000
29.	استخدام مواقع التعليم الإلكتروني	0.429	0.000
30.	ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي	0.711	0.000
31.	الإستفادة من إمكانيات المجتمع المحلي البشرية والمادية لخدمة العملية التعليمية	0.565	0.000
32.	توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي	0.506	0.000
33.	تنمية الحس الإجتماعي ومهارات الإتصال لدى الطلبة	0.675	0.000
34.	ترسيخ حب الوطن والانتماء لدى الطلبة	0.678	0.000
35.	ترتيب اللقاءات والمقابلات مع الطلبة	0.632	0.000
36.	إدارة الوقت	0.779	0.000
37.	اتخاذ القرارات الإدارية	0.695	0.000
38.	إعداد التقارير الإدارية	0.585	0.000
39.	تخطيط وتنظيم العمل	0.784	0.000
40.	تشخيص وحل المشكلات	0.788	0.000
41.	تنمية روح الفريق	0.737	0.000
42.	التحليل والتفكير الناقد	0.772	0.000
43.	تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير	0.647	0.000
44.	التواصل بشكل فعال كتابيا وشفويا باللغة الانجليزية	0.626	0.000
45.	الإلقاء والعرض الفعال	0.732	0.000
46.	الدراك وتحديد الأولويات	0.684	0.000

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معا في قياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم، على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.



7.3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، حيث بلغت قيمة الثبات (0.968)، وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات في جميع مجالات الدراسة وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8-3).

جدول رقم (8-3)

نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
ثبات أداة الدراسة	110	46	0.968

8.3 خطوات تطبيق الدراسة

1. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة قام فريق البحث بتوزيع (177) استبانة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين.
2. قام فريق البحث بجمع الاستبانات المعبئة من قبل أعضاء هيئة التدريس وعددها (110) استبانة.
3. قام فريق البحث بتسليم الاستبانات إلى المحلل الإحصائي والذي قام بدوره بإدخالها إلى جهاز الحاسوب وتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

9.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع استبانات الدراسة، قام فريق البحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب، لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطي كل مستوى من مستويات درجة الموافقة درجة معينة، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زادت الحاجة التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم، كما هو موضح في الجدول رقم (9-3).

جدول رقم (3-9)

الإجابات اللفظية ومقدراتها بالدرجات

الرقم " الدرجة "	الإجابة
5	كبيرة جداً
4	كبيرة
3	متوسطة
2	قليلة
1	معدومة

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون (Person correlation)، اختبار ت (t-test)، اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance)، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

مفاتيح التصحيح

حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وهو أسلوب لقياس السلوكيات ويستعمل في الاستبانات وبخاصة في مجال الإحصاء. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم، معتمداً على المتوسط الحسابي في التعبير عن ذلك، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3-10):

جدول رقم (3-10)

مفاتيح التصحيح

درجة الاحتياج	المتوسط الحسابي
معدومة	1.79 - 1.00
قليلة	2.59 - 1.80
متوسطة	3.39 - 2.60
كبيرة	4.19 - 3.40
كبيرة جداً	5.00 - 4.20

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة

يتم في هذا الفصل عرض وتحليل نتائج أسئلة الدراسة التي تم طرحها في الفصول السابقة. وتتميز هذه النتائج بكونها ذات دلالة إحصائية عالية، حيث تم إجراء اختبار t للفرق بين المجموعتين في كل سؤال، وكانت النتائج تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية عالية في جميع أسئلة الدراسة.

فيما يخص أسئلة الدراسة الأولى، فقد أظهرت النتائج أن مستوى التحصيل لدى طلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات كان منخفضاً مقارنةً بطلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات. كما أظهرت النتائج أن مستوى التحصيل لدى طلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات كان منخفضاً مقارنةً بطلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات.

كما أظهرت النتائج أن مستوى التحصيل لدى طلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات كان منخفضاً مقارنةً بطلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات. كما أظهرت النتائج أن مستوى التحصيل لدى طلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات كان منخفضاً مقارنةً بطلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في مادة الرياضيات.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل النتائج التي تم التوصل لها من خلال الدراسة مع تحليل وتفسير لتلك النتائج.

عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي الأول: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم؟

ولإجابة عن هذا السؤال قام فريق البحث بتجزئة هذا السؤال إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية:

• السؤال الفرعي الأول:

ما الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (4-1). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن احتياجاتهم التدريبية التربوية والسلوكية تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية (2.98).

تشير المعطيات الواردة في الجدول والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية لأعضاء هيئة التدريس إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.66 - 3.22)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "توظيف نتائج التقييم لتحديد مواطن الضعف عند الطلبة" وذلك بمتوسط حسابي (3.22) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (2.98)، وانحراف معياري (1.017)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "ضبط وإدارة المحاضرة" بمتوسط حسابي (2.66) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (2.98) وانحراف معياري (1.258).

جدول (4-1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج
1	توظيف نتائج التقويم لتحديد مواطن الضعف عند الطلبة	2	3.22	1.017	متوسطة
2	الإستفادة من نتائج التقويم في بناء خطط تعالج مشاكل	3	3.14	0.953	متوسطة
3	مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب أثناء التدريس	1	3.13	0.959	متوسطة
4	معالجة سلوك الطالب غير المتعاون	5	3.04	1.100	متوسطة
5	التعامل مع الطلبة المتفوقين والمتأخرين دراسياً	4	3.01	0.934	متوسطة
6	إدارة المناقشات الفعالة بين الطلبة	6	2.97	1.121	متوسطة
7	صياغة الأهداف التعليمية	7	2.95	1.136	متوسطة
8	تحفيز الطلبة	9	2.72	1.242	متوسطة
9	ضبط وإدارة المحاضرة	8	2.66	1.258	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		2.98	0.833	متوسطة

وبشكل عام يتبين أن درجة الإحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين هي متوسطة.

السؤال الفرعي الثاني:

ما الإحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (4-2). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن إحتياجاتهم التدريبية التخصصية والمعرفية تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الإحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية (3.13).

جدول رقم (4-2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج
1	مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص	10	3.65	1.001	كبيرة
2	المعرفة والقدرة على تقديم المادة العلمية في التخصص بوضوح وبأسلوب يسهل فهمه	11	3.36	1.056	متوسطة
3	التطبيق الملائم لمختلف مناهج البحث العلمي	13	3.33	0.930	متوسطة
4	اختيار موضوعات المساق الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص	12	3.23	1.114	متوسطة
5	القدرة على التعلم الذاتي الشامل والدائم	14	3.08	1.174	متوسطة
6	تنمية قدرات الطلبة الإبداعية	16	2.84	1.185	متوسطة
7	تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة	17	2.80	1.233	متوسطة
8	استخدام المكتبة و مصادر البحث	15	2.77	1.170	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.13	0.857	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.77 - 3.65)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة 'مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص' وذلك بمتوسط حسابي (3.65) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.13)، وبانحراف معياري (1.001)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة 'استخدام المكتبة و مصادر البحث' بمتوسط حسابي (2.77) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (3.13) وبانحراف معياري (1.170).

وبشكل عام يتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين هي متوسطة.

السؤال الفرعي الثالث:

ما الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام الأساليب والأنشطة لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (3-4). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن احتياجاتهم التدريبية في مجال الأساليب والأنشطة تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الاحتياجات التدريبية في مجال الأساليب والأنشطة (3.09).

جدول رقم (3-4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية في مجال استخدام الأساليب والأنشطة لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج
1	استخدام أسلوب التدريس بالمجموعات	20	3.26	1.038	متوسطة
2	استخدام أساليب الثواب والعقاب	18	3.25	1.027	متوسطة
3	استخدام أسلوب تمثيل الأدوار	19	3.25	0.997	متوسطة
4	استخدام أساليب التقييم المختلفة (امتحانات، الواجبات البيتية ومتابعتها، إثارة دافعية الطالب للتعلم)	22	2.86	1.274	متوسطة
5	استخدام أساليب متنوعة للنقاش (النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية،)	21	2.83	1.065	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.09	0.829	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام الأساليب والأنشطة الى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.83 - 3.26)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "استخدام أسلوب التدريس بالمجموعات" وذلك بمتوسط حسابي (3.26) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ

عرض وتحليل نتائج الدراسة

(3.09)، وانحراف معياري (1.038)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "استخدام أساليب متنوعة للنقاش (النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية)" بمتوسط حسابي (2.83) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (3.09) وانحراف معياري (1.065).

بشكل عام يتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنيك فلسطين في مجال استخدام الأساليب والأنشطة هي متوسطة.

• السؤال الفرعي الرابع:

ما الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (4-4). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن احتياجاتهم التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات (3.14).

تسير المعطيات الواردة في الجدول رقم (4-4) والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.92 - 3.38)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "إنتاج الوسائط التعليمية" وذلك بمتوسط حسابي (3.38) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.14)، وانحراف معياري (1.084)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "استخدام مواقع التعليم الإلكتروني" بمتوسط حسابي (2.92) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (3.14) وانحراف معياري (1.293).

جدول رقم (4-4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج
1	إنتاج الوسائط التعليمية	25	3.38	1.084	متوسطة
2	أرشفة المعلومات	26	3.34	1.144	متوسطة
3	استخدام وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة	24	3.16	1.193	متوسطة
4	التأكد من وسائل الأمن والخصوصية لحفظ المعلومات	27	3.15	1.135	متوسطة
5	استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت في التعليم	23	3.14	1.177	متوسطة
6	استخدام البرامج الحاسوبية اللازمة	28	2.94	1.198	متوسطة
7	استخدام مواقع التعليم الإلكتروني	29	2.92	1.293	متوسطة
	<u>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام</u>		3.14	0.936	متوسطة

بشكل عام يتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين في مجال استخدام التكنولوجيا هي متوسطة.

• السؤال الفرعي الخامس:

ما الاحتياجات التدريبية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (4-5). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن احتياجاتهم التدريبية الاجتماعية تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الاحتياجات التدريبية الاجتماعية (3.25).

جدول رقم (4-5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج
1	ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي	30	3.48	1.038	كبيرة
2	توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي	32	3.44	1.036	كبيرة
3	تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الإتصال لدى الطلبة	33	3.36	1.147	متوسطة
4	الإستفادة من إمكانيات المجتمع المحلي البشرية والمادية لخدمة العملية التعليمية	31	3.33	0.997	متوسطة
5	ترسيخ حب الوطن والانتماء لدى الطلبة	34	3.08	1.235	متوسطة
6	ترتيب اللقاءات والمقابلات مع الطلبة	35	2.85	1.248	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.25	0.886	متوسطة

تثير المعطيات الواردة في الجدول السابق والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس الى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.85 - 3.48)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي" وذلك بمتوسط حسابي (3.48) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.25)، وبانحراف معياري (1.038)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "ترتيب اللقاءات والمقابلات مع الطلبة" بمتوسط حسابي (2.85) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (3.25) وبانحراف معياري (1.248). بشكل عام يتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين هي متوسطة.

• السؤال الفرعي السادس:

ما الاحتياجات التدريبية الإدارية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (4-6). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن احتياجاتهم التدريبية الإدارية تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الاحتياجات التدريبية الإجتماعية (3.15).

جدول رقم (4-6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية الإدارية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	إعداد التقارير الإدارية	38	3.31	1.038	متوسطة
2	اتخاذ القرارات الإدارية	37	3.24	1.075	متوسطة
3	إدارة الوقت	36	3.23	1.147	متوسطة
4	تخطيط وتنظيم العمل	39	3.20	1.073	متوسطة
5	تشخيص وحل المشكلات	40	3.04	1.196	متوسطة
6	تنمية روح الفريق	41	2.93	1.202	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.15	0.943	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية الإدارية لأعضاء هيئة التدريس الى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.93 - 3.31)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " إعداد التقارير الإدارية" وذلك بمتوسط حسابي (3.31) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.15)، وبانحراف معياري (1.038)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "تنمية روح الفريق" بمتوسط حسابي (2.93) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام

(3.15) وانحراف معياري (1.202).

وبشكل عام يتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي متوسطة.

السؤال الفرعي السابع:

ما الاحتياجات التدريبية العامة لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-7). ويتضح من خلال الجدول بأن أفراد الدراسة يرون إجمالاً بأن احتياجاتهم التدريبية العامة تأتي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الاحتياجات التدريبية الإجتماعية (2.87).

جدول رقم (4-7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية العامة لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ، مرتبة حسب الأهمية

ترتيب الفقرة	الفقرة	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	التحليل والتفكير الناقد	42	3.36	0.974	متوسطة
2	تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير	43	3.29	0.971	متوسطة
3	ادراك وتحديد الأولويات	46	2.66	1.273	متوسطة
4	الإلقاء والعرض الفعال	45	2.55	1.239	قليلة
5	التواصل بشكل فعال كتابيا وشفويا باللغة الانجليزية	44	2.49	1.276	قليلة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		2.87	0.942	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية العامة لأعضاء هيئة التدريس الى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (2.49 - 3.36)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " التحليل والتفكير الناقد"

عرض وتحليل نتائج الدراسة

وذلك بمتوسط حسابي (3.36) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (2.87)، وبانحراف معياري (0.974)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "التواصل بشكل فعال كتابيا وشفويا باللغة الانجليزية" بمتوسط حسابي (2.49) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (2.87) وبانحراف معياري (1.276).

وبشكل عام يتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية العامة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين هي متوسطة.

ومن مجمل البيانات السابقة يتضح أن الاحتياجات التدريبية العشرة الأكثر أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً كما هو مبين في الجدول التالي رقم (4-8):

جدول رقم (4-8)

الاحتياجات التدريبية العشرة الأكثر أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة	1.001	3.65	مراكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص
كبيرة	1.038	3.48	ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي
كبيرة	1.036	3.44	توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي
متوسطة	1.084	3.38	إنتاج الوسائط التعليمية
متوسطة	1.056	3.36	المعرفة والقدرة على تقديم المادة العلمية في التخصص بوضوح وبأسلوب يسهل فهمه
متوسطة	1.147	3.36	تنمية الحس الإجتماعي ومهارات الإتصال لدى الطلبة
متوسطة	0.974	3.36	التحليل والتفكير الناقد
متوسطة	1.144	3.34	أرفقة المعلومات
متوسطة	1.038	3.31	إعداد التقارير الإدارية
متوسطة	0.971	3.29	تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير

عرض وتحليل نتائج الدراسة

في حين كانت الاحتياجات التدريبية العشرة الأقل أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة تصاعدياً كما هو مبين في الجدول التالي رقم (4-9):

جدول رقم (4-9)

الاحتياجات التدريبية العشرة الأقل أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة تصاعدياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
قليلة	1.276	2.49	التواصل بشكل فعال كتابياً وشفوياً باللغة الانجليزية
قليلة	1.239	2.55	الإلقاء والعرض الفعال
متوسطة	1.258	2.66	ضبط وإدارة المحاضرة
متوسطة	1.273	2.66	الدراك وتحديد الأولويات
متوسطة	1.242	2.72	تحفيز الطلبة
متوسطة	1.170	2.77	استخدام المكتبة و مصادر البحث
متوسطة	1.233	2.80	تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة
متوسطة	1.065	2.83	استخدام أساليب متنوعة للنقاش (النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية)،
متوسطة	1.185	2.84	تنمية قدرات الطلبة الإبداعية
متوسطة	1.248	2.85	ترتيب اللقاءات والمقابلات مع الطلبة

أهم السؤال الأول للدراسة بشكل عام بمعرفة واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم، وقد أظهرت النتائج بشكل إجمالي ان هناك احتياجات تدريبية متوسطة تلزم أعضاء الهيئة التدريسية، وقد يعود ذلك الى ان أغلب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الطويلة - (حوالي 70%) - ومن الفئة العمرية الكبيرة - (حوالي 51%) -، وبذلك فهم يمتلكون خبرات متنوعة تم اكتسابها طوال سنوات خدمتهم، وعليه فإن خبراتهم الأكاديمية والتربوية والاجتماعية والادارية والتكنولوجية تكاد ان تكون كافية، وتجعلهم أقدر على إدارة الصف والتعامل مع المناهج الدراسية.

عرض وتحليل نتائج الدراسة

وفيما يتعلق بمجال الإحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية فقد جاءت إحدى الإحتياجات بدرجة كبيرة وهي (مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص)، وقد يعود ذلك إلى طبيعة المهنة التي تتطلب الإطلاع المستمر على مصادر المعرفة، حيث يواجه أعضاء هيئة التدريس مستجدات علمية تجعلهم يدركون مدى الحاجة إلى تطوير أنفسهم وتحديث معلوماتهم لمقابلة تلك المستجدات.

أما فيما يتعلق بمجال الإحتياجات التدريبية الإجتماعية فقد جاءت فقرتين كانت درجة الإحتياج لها بدرجة كبيرة وهي (ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي) و (توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي)، وقد يرد ذلك إلى أنه في السابق لم تكن العلاقة بين الجامعات ومؤسسات العمل كبيرة، أما الوضع الحالي فإنه يتطلب أن يكون هناك علاقة قوية تكاملية بين الجامعات والمجتمع ومؤسسات العمل المختلفة، ولقد جعلت جامعة بوليتكنك فلسطين شعارها - (جامعة تخدم المجتمع) - يتمثل في خدمة المجتمع. ويترتب على ذلك كله ضرورة توفّر القدرة والخبرة والمهارة لدى أعضاء هيئة التدريس لربط المناهج التي يقومون بتدريسها مع حاجات المجتمع، وكذلك ضرورة أن تكون لديهم القدرة الكافية على توظيف الإمكانيات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع.

أما فيما يتعلق بالإحتياجات التدريبية العامة فقد كانت درجة الإحتياج لفقرة (الإلقاء والعرض الفعال) قليلة، وقد يعود ذلك إلى أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرات الطويلة، وحيث أن هذه المهارة تعتبر أساسية جداً لعضو الهيئة التدريسية، فيكون المدرس قد أتقنها بدرجة كبيرة مع مرور الوقت. كذلك كانت درجة الإحتياج لفقرة (التواصل بشكل فعال كتابياً وشفوياً باللغة الانجليزية) أيضاً قليلة، وقد يرد ذلك إلى أن العديد من أعضاء الهيئة التدريسية من خريجي الجامعات الأجنبية، هذا إضافة إلى أن لغة التدريس المستخدمة في الجامعة وكذلك المقررات الدراسية هي اللغة الانجليزية.

• السؤال الرئيسي الثاني:

ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-10)

جدول رقم (4-10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، مرتبة حسب الأهمية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	0.886	3.25	الاحتياجات التدريبية الاجتماعية
متوسطة	0.943	3.15	الاحتياجات التدريبية الإدارية
متوسطة	0.936	3.14	الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات
متوسطة	0.857	3.13	الاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية
متوسطة	0.829	3.09	الاحتياجات التدريبية في مجال الأساليب والأنشطة
متوسطة	0.833	2.98	الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية
متوسطة	0.942	2.87	الاحتياجات التدريبية العامة
متوسطة	0.723	3.09	المتوسط الحسابي العام لمجالات الاحتياجات التدريبية

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين كانت بدرجة متوسطة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية، فلقد كانت (الاحتياجات التدريبية الاجتماعية) بمتوسط حسابي 3.27، تلاها (الاحتياجات التدريبية الإدارية) بمتوسط حسابي 3.15، وجاءت بعد ذلك (الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات) بمتوسط حسابي 3.14، وكان أقلها (الاحتياجات التدريبية العامة) بمتوسط حسابي 2.87.

• السؤال الرئيسي الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($0.05 > \alpha$) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديمغرافية الآتية (الجنس، العمر، الكلية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

• حسب متغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس، كما استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات الحسابية والمبينة في الجدول الآتي رقم (4-11):

جدول (4-11)

نتائج اختبار (ت) للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	70	3.04	0.75	108	-0.932	0.353
أنثى	40	3.17	0.85			

تفسير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.353) وهي قيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وقد كانت إجابات الباحثين بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.04) وعند الإناث بلغ المتوسط الحسابي (3.17). وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور أو الإناث في جامعة بوليتكنك فلسطين في لدرجة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم. ويعود ذلك إلى أن المدرس والمدرسة يواجهون ويعملون في نفس

عرض وتحليل نتائج الدراسة

الظروف، مما يجعل خبراتهم الأكاديمية والتربوية متشابهة، كما أن المستجدات العلمية يواجهها الجميع من المدرسين أو المدرسات على حد سواء، مما يدفعهم جميعاً لتطوير أنفسهم وتحديث معلوماتهم بشكل مستمر لتناسب مع المستجدات.

• حسب متغير العمر:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير العمر، وقد كانت النتائج كما هي في الجدول رقم (4-12).

جدول (4-12)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير العمر

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.399	0.926	0.474	2	0.947	بين المجموعات
		0.511	104	53.184	داخل المجموعات
			106	54.131	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير العمر، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.399) وهذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين في درجة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير العمر. ويعزو فريق البحث السبب في ذلك إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية الذين أعمارهم أقل من 35 عاماً يكونوا قد اكتسبوا كثيراً من المهارات والأساليب التدريسية من خلال الأساليب المعاصرة في التعليم الذي تلقوه خلال فترة دراستهم الحديثه، في حين أن أعضاء هيئة التدريس الذين تزيد أعمارهم عن 35 عاماً يكونوا قد

عرض وتحليل نتائج الدراسة

اكتسبوا كثيراً من المهارات والأساليب التدريسية من خلال سنوات الخبرة الطويلة في التدريس.

ويوضح ذلك من خلال جدول رقم (4-13) و الذي يوضح الأعداد و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (4-13)

الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير العمر

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 25	3	2.80	0.70
25 - أقل من 35 سنة	51	3.13	0.68
35 - أقل من 45	29	2.91	0.47
45 سنة فأكثر	27	3.10	0.95

• حسب متغير الكلية:

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية، وقد كانت النتائج كما هي

موضحة في الجدول رقم (4-14).

جدول (4-14)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.084	2.114	1.063	4	4.250	بين المجموعات
		0.503	105	52.782	داخل المجموعات
			109	57.032	المجموع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في الاختبارات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الكلية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.084) وهذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05) ، وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين في درجة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تبعاً للكلية التي يدرسون بها. وقد يعود ذلك إلى أن جميع التخصصات يكون فيها شيء من التجديد والتطور، وبهذا تكون لدى أعضاء هيئة التدريس نفس الحاجة للتدريب بشكل مستمر من أجل مقابلة التجديد ومواكبة التطور.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (4-15) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (4-15)

الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان التدريس
0.75	2.91	21	كلية الهندسة
0.86	2.72	15	كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات
0.44	3.05	12	كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب
0.61	3.23	20	كلية العلوم التطبيقية
0.72	3.25	42	كلية المهن التطبيقية

• حسب متغير المؤهل العلمي:

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد كانت النتائج كما

في موضحة في الجدول التالي رقم (4-16)

جدول (4-16)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.011	4.688	2.298	2	4.595	بين المجموعات
		0.490	107	52.437	داخل المجموعات
			109	57.032	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.011) وهذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد هناك اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين في درجة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تبعاً للمؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس.

ولإيجاد مصدر الفروق فقد تم استخراج اختبار توكي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول رقم (4-17).

جدول (4-17)

نتائج اختبار توكي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
بكالوريوس		0.4168	0.4765
ماجستير			0.0605
دكتوراه			

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس وبين الذين مؤهلهم العلمي دكتوراه، وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس، كما جاءت الفروق بين الذين مؤهلهم العلمي ماجستير وبين الذين مؤهلهم العلمي دكتوراه وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (4-18) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد يكمن سبب هذا الاختلاف في درجة الاحتياج للتدريب الى عدد سنوات الدراسة التي تكون اكثر عند الذين يحملون درجة الماجستير والدكتوراه، وبالتالي فهم يحصلون على معلومات أشمل وأكثر، وحيث ان مدة دراسة البكالوريوس تكون أقل فهذا ما يجعلهم أكثر الى التدريب:

جدول (4-18)

الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	34	3.39	0.63
ماجستير	47	2.98	0.69
دكتوراه	29	2.92	0.76

• حسب متغير عدد سنوات الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم والتي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (4-19).

جدول (4-19)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.717	0.452	0.240	3	0.720	بين المجموعات
		0.531	106	56.312	داخل المجموعات
			109	57.032	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.717) وهذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين في درجة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تبعاً لعدد سنوات الخبرة.

وبالرغم من أن هذه النتيجة تبدو غير منطقية أو واقعية لأن أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون سنوات خبرة أكثر هم عادة أقدر على إدارة المحاضرة والتعامل مع المناهج الدراسية، حيث أنهم يمتلكون خبرات متنوعة قد اكتسبوها خلال سنوات خدمتهم، ولذلك يفترض أن تكون احتياجاتهم التدريبية أقل من أولئك الذين تكون فترة خدمتهم أقل. ومع ذلك يمكن تبرير النتيجة التي تم التوصل لها بأن أعضاء هيئة التدريس من كبار السن يحتاجون للتدريب فيما يتعلق بتكنولوجيا التعليم وما يرتبط بذلك من تطور؛ وبذلك فهم يشعرون بضرورة التدريب على تلك الأساليب التعليمية والتربوية الجديدة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (4-20) و الذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (4-20)

الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة
0.64	3.24	24	أقل من 5 سنوات
0.68	3.05	37	5 - أقل من 10 سنوات
0.69	3.03	23	10 - أقل من 15 سنة
0.86	3.05	26	15 سنة فأكثر

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1.5 النتائج

2.5 التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها وكذلك أهم التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها

1.5 النتائج

1- الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم كانت بدرجة متوسطة وذلك في جميع المجالات: (الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية، الاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية، الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام الاساليب والانشطة، الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات، الاحتياجات التدريبية الاجتماعية، الاحتياجات التدريبية الادارية، الاحتياجات التدريبية العامة).

2- الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم كانت بدرجة متوسطة وذلك في كل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية.

3- في ما يتعلق بمجال الاحتياجات التدريبية الاجتماعية فقد جاءت فقرتين كانت درجة الاحتياج لها بدرجة مرتفعة وهي (ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي) و (توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي).

4- في ما يتعلق بمجال الاحتياجات التدريبية العامة كانت هناك فقرتين درجة الاحتياج لها منخفضة وهي (الإلقاء والعرض الفعال) و (التواصل بشكل فعال كتابيا وشفويا باللغة الانجليزية).

5- كانت الاحتياجات التدريبية العشرة الأكثر أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية، مرتبة تنازلياً:

= مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص

= ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي

= توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي

= إنتاج الوسائط التعليمية

= المعرفة والقدرة على تقديم المادة العلمية في التخصص بوضوح وبأسلوب يسهل فهمه

= تنمية الحس الإجتماعي ومهارات الإتصال لدى الطلبة

= التحليل والتفكير الناقد

= أرشفة المعلومات

= إعداد التقارير الإدارية

= تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير

6- كانت الاحتياجات التدريبية العشرة الأقل أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية مرتبة تصاعدياً:

= التواصل بشكل فعال كتابياً وشفوياً باللغة الانجليزية

= الإلقاء والعرض الفعال

= ضبط وإدارة المحاضرة

= ادراك وتحديد الأولويات

= تحفيز الطلبة

= استخدام المكتبة و مصادر البحث

= تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة

= استخدام أساليب متنوعة للنقاش (النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية، ...)

= تنمية قدرات الطلبة الإبداعية

= ترتيب اللقاءات والمقابلات مع الطلبة

7- بخصوص ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية فكانت كالتالي:

= الاحتياجات التدريبية الاجتماعية

= الاحتياجات التدريبية الإدارية

= الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات

= الاحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية

= الاحتياجات التدريبية في مجال الأساليب والأنشطة

= الاحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية

= الاحتياجات التدريبية العامة

8- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديمغرافية الآتية (الجنس، العمر، الكلية، وعدد سنوات الخبرة).

9- أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية تتعلق بمتغير المؤهل العلمي.

2.5 التوصيات

- 1- ضرورة عمل المسؤولين في جامعة بوليتكنيك فلسطين على تلبية الاحتياجات التدريبية التي بينتها الدراسة لأعضاء الهيئة التدريسية، حيث كانت درجة الاحتياجات التدريبية متوسطة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية، ولم يظهر اي مجال ان هناك احتياجات تدريبية معدومة لأي فقرة من فقرات الاحتياجات التدريبية.
- 2- ضرورة تركيز المسؤولين في جامعة بوليتكنيك فلسطين على تلبية الاحتياجات التدريبية الملحة التي كشفت عنها الدراسة لأعضاء الهيئة التدريسية والتي كانت درجة الاحتياج التدريبي لها كبيرة، وتتمثل في (مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص) و (ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي) و (توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي)، لما لها من تأثير كبير في زيادة كفاءة وملاءمة خريجي الجامعة لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي وبالتالي تحسين فرص عملهم.
- 3- ضرورة الاخذ بعين الاعتبار توفر العديد من المهارات الاساسية الضرورية للعملية التدريسية والتربوية، وليس فقط المعرفة العلمية والتخصصية عند اختيار أعضاء هيئة التدريس.
- 4- ضرورة اعتبار دائرة الموارد البشرية في الجامعة لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية من المهام الضرورية التي يجب القيام بها باستمرار وبشكل دوري.
- 5- ضرورة إجراء دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية لتكون منطلقاً لتطويرهم بشكل مستمر.
- 6- ضرورة إجراء دراسات أخرى في هذا المجال على فئات أخرى في الجامعة لما لذلك من تأثير إيجابي يعود على أعضاء الهيئة التدريسية والعملية التعليمية في الجامعة.

المراجع

• المراجع العربية

• المراجع الأجنبية

المراجع العربية :

- أبو شيخه، نادر أحمد (2001) إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- أبو قفة، هدية (2003) "أثر تحديد الاحتياجات التدريبية للمصارف التجارية الليبية على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- أبو كته، فاطمة (2002) "الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية والثانوية الحكومية ومديراتها في محافظة الخليل وإدارة الوقت من وجهة نظر المديرين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- أبو النصر، مدحت (2008) إدارة العملية التدريبية، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- باعوين، أحمد (2005) "تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم الأصول وإدارة التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- برعي، محمد جمال (1973) التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة.
- بن مسفر، محمد (2011) "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- جاد الله، فوزي (2010) "الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية بمحافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة

جرادات، محمد أسامة، والمبيضين، عقلة محمد (2001) التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

ربابعة، علي محمد (2003) إدارة الموارد البشرية، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن.

سلامة، نظام (2012) "الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

الربيع، بوعريوة (2007) "تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر.

شاويش، مصطفى (2005) إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الشمري، صالح (2008) "الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية في دولة الكويت وفق الكفايات التعليمية المطلوبة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

الصيرفي، محمد (2009) التدريب الإداري 1، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الصيرفي، محمد (2009) التدريب الإداري 2، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الطائي، يوسف، والفضل، مؤيد، والعبادي، هاشم (2006) إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الطعاني، أحمد (2007) التدريب الإداري المعاصر، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

العزاوي، نجم (2009) جودة التدريب الإداري، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عليوه، السيد (2001) تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر.

ياغي، محمد (1986) التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

المراجع الأجنبية :

Brown, Marie & Boyle, Bill and Boyle, Trudy (2002) "Professional development and management training needs For heads of department in UK secondary school". Journal of Educational Administration. volume: 40, No.1.

Dessler, Gary (2003) Human Resource Management, The Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Kaeweeyoon, Punya (1997) "Elementary District-Level Supervisors as Curriculum Leaders in Thailand: Perception of their Roles and Training Needs", Dissertation Abstracts international ,Dai, Vol.52, No.9.

Makande ,T.D. (1990) "determine the need for mathematics in-service training for untried teacher in K-7 rural school in Manicaland, Zimbabwe", Dissertation Abstracts International.

Slaughter , C. (1988) " Experienced New Teacher, And What Support Do They Need ?", Dissertation Abstracts International, Vol.401.49, No.8.

الطعاني، أحمد (2007) التدريب الإداري المعاصر، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

العزاوي، نجم (2009) جودة التدريب الإداري، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عليوه، السيد (2001) تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر.

ياغي، محمد (1986) التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

المراجع الأجنبية :

Brown, Marie & Boyle, Bill and Boyle, Trudy (2002) "Professional development and management training needs For heads of department in UK secondary school". Journal of Educational Administration. volume: 40, No.1.

Dessler, Gary (2003) Human Resource Management, The Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Kaeweeyoon, Punya (1997) "Elementary District-Level Supervisors as Curriculum Leaders in Thailand: Perception of their Roles and Training Needs", Dissertation Abstracts international ,Dai, Vol.52, No.9.

Makande ,T.D. (1990) "determine the need for mathematics in-service training for untried teacher in K-7 rural school in Manicaland, Zimbabwe", Dissertation Abstracts International.

Slaughter , C. (1988) " Experienced New Teacher, And What Support Do They Need ?", Dissertation Abstracts International, Vol.401.49, No.8.

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة المحكمين

ملحق رقم (2): الإستبانة

المحكمة	الجامعة
د. سمعان الزوم	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. مروان جلعود	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. معن المرصور	جامعة بوليتكنك فلسطين
أ. أكرم نعشيش	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. هاني الفلاح	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. محمد الجعبري	جامعة الخليل
د. هائل النكبة	جامعة الخليل

ملحق رقم (1): قائمة المحكمين

المحكمن	الجامعة
د. اسماعيل الرومي	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. مروان جلعود	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. معن الصرصور	جامعة بوليتكنك فلسطين
أ. أكرم احشيش	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. بلال الفلاح	جامعة بوليتكنك فلسطين
د. محمد الجعبري	جامعة الخليل
د. باسل النتشة	جامعة الخليل

ملحق رقم (2): الاستبانة

جامعة بوليتكنك فلسطين
كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات



استبانة

حضرة السيد/ة عضو هيئة التدريس المحترم/ة ...

أهية طيبة وبعد ...

يقوم فريق البحث بدراسة بعنوان " تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم " وذلك استكمالاً لمتطلبات المسجل على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين.

ولم من حضرتكم التفضل بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لأهم من أهمية وأثر كبير في إنجاح إعداد وإتمام هذه الدراسة. علماً بأن المعلومات التي ستلتم بها سوف تعامل بشكل سري.

ملحق رقم (2): الاستبانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

عبد الحميد شاور

عبد الحميد شاور

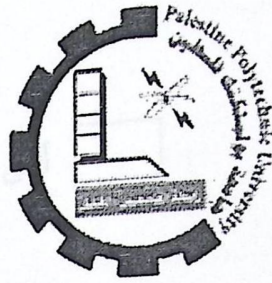
حازم الناظر

إشراف

الدكتور محمد فكري حسونة

جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات



استبانة

حضرة السيد/ة عضو هيئة التدريس المحترم/ة ...

تحية طيبة وبعد ...

يقوم فريق البحث بدراسة بعنوان " تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين.

يرجى من حضرتكم التفضل بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لرايكم من أهمية وأثر كبير في إنجاح إعداد وإتمام هذه الدراسة، علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

عدي الجنيدي

عبد الحميد شاور

حازم الناظر

إشراف

الدكتور محمد فخري حسونة

القسم الأول : البيانات العامة

يرجى الإجابة عن ما يلي بوضع إشارة (√) في مربع الإختيار المناسب :

1. الجنس : ذكر أنثى

2. العمر : أقل من 25 سنة 25 - أقل من 35
 35 - أقل من 45 45 سنة فأكثر

3. الكلية : كلية الهندسة

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب

كلية العلوم التطبيقية

كلية المهن التطبيقية

4. المؤهل العلمي : بكالوريوس ماجستير دكتوراه

5. عدد سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات 5 - أقل من 10 سنوات
 10 - أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة

القسم الثاني : الإحتياجات التدريبية

فيما يلي عدد من الفقرات التي تمثل إحتياجات تدريبية لعضو هيئة التدريس، يرجى تحديد مدى إحتياجكم للتدريب وذلك بوضع إشارة (√) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك.

مدى الحاجة إلى التدريب					الإحتياجات التدريبية التربوية والسلوكية
كبير جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	معدومة	
					1 مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب أثناء التدريس
					2 توظيف نتائج التقييم لتحديد مواطن الضعف عند الطلبة
					3 الاستفادة من نتائج التقييم في بناء خطط تعالج مشاكل الطلبة
					4 التعامل مع الطلبة المتفوقين والمتأخرين دراسياً
					5 معالجة سلوك الطالب غير المتعاون
					6 إدارة المناقشات الفعالة بين الطلبة
					7 صياغة الأهداف التعليمية
					8 ضبط وإدارة المحاضرة
					9 تحفيز الطلبة
					الإحتياجات التدريبية التخصصية والمعرفية
					10 مواكبة ما يستجد من تطورات في مجال التخصص
					11 المعرفة والقدرة على تقديم المادة العلمية في التخصص بوضوح وبأسلوب يسهل فهمه
					12 اختيار موضوعات المساق الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص
					13 التطبيق الملائم لمختلف مناهج البحث العلمي
					14 القدرة على التعلم الذاتي الشامل والدائم
					15 استخدام المكتبة و مصادر البحث
					16 تنمية قدرات الطلبة الإبداعية
					17 تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة

مدى الحاجة إلى التدريب					الإحتياجات التدريبية في مجال الأساليب والأنشطة
معدومة	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	
					18 استخدام أساليب الثواب والعقاب
					19 استخدام أسلوب تمثيل الأدوار
					20 استخدام أسلوب التدريس بالمجموعات
					21 استخدام أساليب متنوعة للنقاش (النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية)
					22 استخدام أساليب التقويم المختلفة (امتحانات، الواجبات البيتية ومتابعتها، إثارة دافعية الطالب للتعلم)
					الإحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات
					23 استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت في التعليم
					24 استخدام وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة
					25 إنتاج الوسائط التعليمية
					26 أرشفة المعلومات
					27 التأكيد من وسائل الأمن والخصوصية لحفظ المعلومات
					28 استخدام البرامج الحاسوبية اللازمة
					29 استخدام مواقع التعليم الإلكتروني
					الإحتياجات التدريبية الاجتماعية
					30 ربط المناهج الدراسية بحاجات المجتمع المحلي
					31 الاستفادة من إمكانيات المجتمع المحلي البشرية والمادية لخدمة العملية التعليمية
					32 توظيف الإمكانيات والطاقات المتوفرة بالجامعة لخدمة المجتمع المحلي
					33 تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الإتصال لدى الطلبة
					34 ترسيخ حب الوطن والانتماء لدى الطلبة
					35 ترتيب اللقاءات والمقابلات مع الطلبة

مدى الحاجة إلى التدريب					الإحتياجات التدريبية الإدارية	
معدومة	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
					إدارة الوقت	36
					اتخاذ القرارات الإدارية	37
					إعداد التقارير الإدارية	38
					تخطيط وتنظيم العمل	39
					تشخيص وحل المشكلات	40
					تنمية روح الفريق	41
					الإحتياجات التدريبية العامة	
					التحليل والتفكير الناقد	42
					تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير	43
					التواصل بشكل فعال كتابيا وشفويا باللغة الانجليزية	44
					الإلقاء والعرض الفعال	45
					ادراك وتحديد الأولويات	46

• إذا كانت هناك احتياجات تدريبية أخرى ترونها ضرورية ولم يتم ذكرها في المجالات السابقة يرجى ذكرها مع توضيح مدى الحاجة إلى التدريب

مدى الحاجة إلى التدريب					إحتياجات أخرى	
معدومة	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
						47
						48
						49
						50

إنتهت الإستبانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

Abstract

This study aimed at realizing the training needs of the teaching staff at Palestine Polytechnic University from their point of view. For purposes of the study, the research team adopted the descriptive analytical method. A questionnaire has been used as a tool to collect required data to define the training staff at Palestine Polytechnic University. Questionnaires had been distributed to all community study whose statistically by using (SPSS) program.

Post analyzing questionnaires, the study results showed that the total degree of the needs of the teaching staff at Palestine Polytechnic University from their point of view was in the average degree in all fields (educational training and conduct needs, specialty training and cognitive needs, training needs in fields of using methods and activities, training needs in fields of using information technology, social training needs, public training needs). In field of social training needs, there were two paragraphs where need degree was high (linking study curricula with needs of local community) and (employing available abilities and powers in the university for the benefit of the local community). Also, there were two paragraphs in field of needs of public training where the need degree was low (presentation and the active show) and (active communication both written and verbal in English).

The most important ten training needs (arranges in descending) for the teaching staff were: (keeping -up- to new development in fields of specialty, linking study curricula to local community, employing available abilities and powers of the university for the benefits of the local community, producing educational aids, knowledge and ability to present the scientific material in the specialty clearly and in simple understandable methods, developing the social sense and communicational skills of the students, critical analysis and thinking, information archiving, preparing administrative reports, analyzing present and potential conditions for change.

On the other hand, the study showed no difference of statistical indication in the training needs of the teaching staff of Palestine Polytechnic University from their point of view attributed to below demographic changes (sex, age, place of teaching, years of experience), while there were differences of statistical indication in the training needs of teaching staff related to educational qualification.

In light of the afore mentioned results, the research team suggest that officials in Palestine Polytechnic University shall meet the training needs of the teaching staff and shall focus on the most serious ones where the degree of training need was high and represented in (keeping -up- to new development in fields of specialty), (linking study curricula to local community). In addition, the necessity of carrying out continues and periodical studies to define the training needs of the teaching staff to be a base for their development, and other studies in field of training needs on other sectors of university that may have positive effect on both the teaching staff and the educational process in the university.