

## مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم

د. أحمد عبد السلام مهيوب التويجي<sup>(\*1)</sup>

© 2018 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2018 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> أستاذ مناهج وطرائق التدريس المشارك - كلية التربية صبر - جامعة عدن  
\* عنوان المراسلة: [altoege@gmail.com](mailto:altoege@gmail.com)

## مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم

### الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريبية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي / التحليلي، وتكونت أدواتها من استبانة مكونة من (56) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (المهارات التدريسية، والمهارات الشخصية والقيادية، ومهارات البحث العلمي، والمهارات التقنية)، وقد تم تطبيق الأداة على عينة اشتملت (196) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، في الفصل الثاني للعام الجامعي 2017 / 2018م، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية كانت كبيرة عند وزن نسبي (80.27%)، وكذلك في كل مجال من مجالات الأداة مرتبة حسب الوزن النسبي كالاتي: (المهارات التدريسية (81.39%)، بالمرتبة الأولى، ويليهما مهارات البحث العلمي (81.04%)، ثم المهارات الشخصية والقيادية (81.00%)، وفي المرتبة الأخيرة المهارات التقنية (77.51%)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغير (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية) بشكل عام، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الفئة من (1 - 5) سنوات. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة عقد دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس تشمل المجالات المختلفة حيث كانت درجة الحاجة التدريبية كبيرة.

الكلمات المفتاحية : الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة عدن.

## Level of Training Needs of Aden University Faculty Members from their Perspective

### Abstract:

This study aimed to identify the faculty members' perspective regarding their training needs at the University of Aden. The researcher used the analytical descriptive method in order to achieve the aims of the study. The study used a questionnaire which consisted of (56) items and distributed over four dimensions: teaching skills, personal and leading skills, scientific research skills and technical skills. The instrument was administered to a sample of 196 teaching staff members at the University of Aden in the second semester, academic year 2017- 2018. The results revealed that the members' total degree of assessment of their training needs was high with a relative weight (80.27%). Moreover, each dimension of the questionnaire was ordered according to the relative weight, as follows: the teaching skills got the highest rank (81.39%); the scientific research skills scored (81.04%); the personal and leading skills scored (81.00%); and the technical skills scored (77.51%). The results also revealed that there were no statistically significant differences ( $\alpha 0.05 \geq$ ) among the average of degrees of assessment expressed by the sample regarding their training needs, attributed to these variables: gender, the type of college and the academic rank). In addition, there were statistically significant differences attributed to the variable of years of experience, in favor of category (1- 5) years. According to the results of the study, the researcher recommended that various ongoing training courses for the teaching staff members should be conducted .

**Keywords:** Training needs, Teaching staff members, University of Aden.

## المقدمة:

يحظى التعليم الجامعي باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتبارها الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشرية، من أجل دفع عجلة التنمية في مجالات الحياة المختلفة (بدران، 2001).

وجود أي جامعة إنما تقاس بجودة مخرجاتها، ومن خلال أعضاء هيئة التدريس فيها، ونوع التعليم الذي يقدم لطلابها، وأن ذلك يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات هيئة التدريس، وأن كفاءة عضو هيئة التدريس بالجامعة لا تقاس بما لديه من علم في تخصصه، وإنما تقاس بكفاءة تدريسه، واستمرار بحثه وإشرافه وتوجيهه، وقدرته على توظيف كل ذلك في خدمة مجتمعه (بصفر وعبدالوارث، 2011).

وتقع على عاتق عضو الهيئة التدريسية مسؤوليات كبيرة تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ونظراً إلى أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع فلا بد لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من انعكاسات على عمله الجامعي في مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، هذا كله يستوجب من الجامعة، أن تضع برامج خاصة للنمو المهني فيما يتعلق بهذه المجالات، لأن مثل هذه البرامج من شأنها رفع كفايات عضو الهيئة التدريسية، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، وفي الوقت ذاته فإن غياب هذه البرامج يعوق عضو الهيئة التدريسية عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبها (العمرى، 2009).

ومن الواجب أن يكون تكوين عضو هيئة التدريس في أي جامعة قائماً على أساس من الوعي الكامل، وأن الحاجة باتت ملحة لتدريبهم ولتنمية قدراتهم ومهاراتهم، إذ لم تعد الخبرة في هذا العصر الأكثر تطوراً وتقدماً معياراً دقيقاً في الأداء، وهي غير كافية بمفردها لقيام عضو هيئة التدريس بالجامعات بدوره بكل اقتدار، حيث يتطلب العمل الأكاديمي والعمل الإداري المزيد من المهارات والتأهيل في كافة المجالات، للوصول بمستوى عضو هيئة التدريس إلى ما يمكنه من القيام بدوره الريادي الفاعل (الشهري، 2010).

وترى منظمة "اليونسكو" أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي تعنى العمل على تقوية قدراتهم وتنمية مهاراتهم، من خلال برامج تساعدهم على توظيف معارفهم للمتطلبات الجديدة في المهنة، وكذلك تقوية القدرات التدريسية لتطبيق طرائق مبتكرة ومتجددة تسهم في تحسين أداء الوظيفة التربوية للجامعة، وكذلك تنمية الجوانب الإدارية، وتنمية الموارد البشرية، مثل أنماط القيادة وعمليات التقويم، ومهارات الاتصال وإدارة التعاون الدولي، ويلاحظ تطور مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من مفهوم مقتصر على مجال التدريس إلى مفهوم واسع يتضمن مكونات عدة، كالجوانب الأكاديمية، والجوانب الإدارية، والجوانب الفنية (حداد، 2004).

ويعتبر التدريب من أكثر البرامج التي تأخذ بها الجامعات العالمية والمحلية لتنمية أعضاء هيئة التدريس، باعتباره العملية الرئيسية والحيوية في مجال التنمية المهنية المستمرة للعاملين في مختلف الوظائف، حيث يجدد معلوماتهم، ويعمل على تحسين معدلات أدائهم، والارتقاء بقيمتهم، وصقل اتجاهاتهم، ولكي يحقق التدريب أهدافه فإن برامجه يجب أن تبنى حسب احتياجات المتدربين بعد حصرها وتجميعها؛ فالأدبيات الحديثة تنادي بكفاءة التدريب الذي يركز على تحقيقه للأهداف المرسومة والمستمدة من الاحتياجات التدريسية الفعلية للمتدربين أكثر من فاعلية التدريب، والذي قد يكون متكاملًا من حيث التخطيط، والتنفيذ، ولكن نتائجها لا تخدم الاحتياجات الفعلية للمتدربين (السيد ومصطفى، 2002).

ويؤكد هذا أهمية البرامج التدريبية المستمرة ذات الجودة العالية لأعضاء هيئة التدريس بحيث تتمكن الجامعات من تطوير أدائها وتحقيق وظائفها من خلال إيجاد وتطوير برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لزيادة وتفعيل أدوارهم في مجالات التدريس والبحث العلمي والعمل الإداري، وتحقيق التوازن بين هذه المجالات، فأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا يمكن لهم الاستمرار في عملهم بدافعية من غير تدريب وتنمية مهنية مستمرة وفق أسس علمية، تقوم على تلبية ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس من

البرامج التدريبية التي تساعد على تطوير مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم في الجوانب الأكاديمية والإدارية والبحثية والتخصصية. لقد أحدثت التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال تغييرات جذرية في طرائق التعلم، وأصبح على "المؤسسات التعليمية التي تسعى للتميز الأكاديمي أن تكون على أهبة الاستعداد لمواكبة هذا التغيير والتطور المستمر والاستفادة من هذه التقنيات لتطوير ورفع كفاءة العملية التعليمية" (أبا حسين، 2013).

وقد أنشأت جامعة عدن قسما يتولى التدريب وتنمية القدرات، ويتمثل ذلك بإعداد برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم والقيادات الأكاديمية، ويتولى القسم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، والقيادات الأكاديمية في الجامعة، وتنظيم الدورات وورش العمل، بما يساعدهم في تطوير معارفهم ومهاراتهم التربوية في استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة في التعليم الجامعي، وإدارة الموقف التعليمي بفاعلية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية، وكذلك إعداد خطط المساقات الدراسية وتقويمها وتطويرها (مركز التطوير الأكاديمي، 2018).

إلا أن هذا القسم في الواقع لا يقيم إلا دورة واحدة فقط في المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم في جميع كليات جامعة عدن، والهدف من الدورة تثبيت أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم في الجامعة.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن تنمية القدرات المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، يعد من أهم التحديات التي تواجه الجامعات، وذلك للمحافظة على مستوى مقبول من الجودة في التعليم الجامعي، وهذا يستدعي التجديد المستمر والدائم لتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، لئتمكنوا من أداء رسالتهم بالمستوى المطلوب، لمواكبة الثورة المعرفية والمعلوماتية في جميع المجالات المختلفة، ومساعدة الطلبة للتكيف مع البيئة، وقد أكدت الكثير من الدراسات على احتياج أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات العربية للتدريب بدرجة كبيرة منها دراسة برهوم (2017)، ربابعة (2017)، الركابي، طلال، علي، ويوسف (2016)، والعتيبي (2015).

واستجابة للحاجة الملحة للتدريب في ظل التقدم الكبير المتسارع في شتى المجالات المعرفية والتقنية، الذي لا مس جميع جوانب الحياة بما فيها التعليم والمؤسسات التعليمية، والتي تسعى كما تسعى غيرها من المؤسسات الاهتمام بتدريب وتأهيل كوادرها، وفي ضوء التطورات الحديثة والتغيرات التي شهدتها وظائف الجامعة فإن المهام الموكلة إلى الأستاذ الجامعي تتغير باستمرار وتتطلب مهارات أكثر فعالية وكفاءات عالية، ولذا فمشكلة الدراسة تتحدد في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريبية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لاحتياجاتهم التدريبية تعزى للمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، سنوات الخدمة، الرتبة الأكاديمية)؟

## فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)؟
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير نوع الكلية (إنسانية - تطبيقية).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير سنوات الخدمة (1 - 5 سنوات، 6 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ( أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

## أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف إلى درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريبية في المهارات (التدريسية، والشخصية والقيادية، والبحثية، والتقنية).
2. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لاحتياجاتهم التدريبية تعزى للمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، سنوات الخدمة، والرتبة العلمية)؟

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1. تتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية وعن رضاهم عما توفره الجامعة من فرص للنمو المهني والتنمية المستدامة.
2. قد تسهم نتائج هذه الدراسة في لفت نظر المهتمين والمسؤولين في جامعة عدن نحو الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
3. المساهمة في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم التدريسية والبحثية والقيادية كي يؤدي دورهم بفاعلية من خلال إعطائهم الفرصة للتعبير عما يحتاجونه من برامج تدريبية.
4. المساهمة في رفد المكتبة اليمنية والعربية.

## حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم في المجالات: (التدريسية، والشخصية والقيادية، والبحثية، والتقنية).
- الحدود المكانية: بعض الكليات التابعة لجامعة عدن والواقعة في مدينة عدن.
- الحدود البشرية: عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2017 / 2018م.

## مصطلحات الدراسة:

- الاحتياجات التدريبية: الاحتياج في اللغة: تعود كلمة الاحتياج للفعل الثلاثي حوج، الحاجة: والحاجة في الأصل: اسم مصدر الحوج وهو الاحتياج، أي الافتقار إلى شيء، وتطلق على الأمر المحتاج إليه من إطلاق المصدر على اسم المفعول، وإطلاق الحاجة إلى المأرب مجاز مشهور كقوله تعالى: ﴿وَلَكُمْ فِيهَا مَنَافِعُ وَلِتَبَلَّغُوا عَلَيْهَا حَاجَةً فِي صُدُورِكُمْ وَعَلَيْهَا وَعَلَى الْفُلْكِ تُحْمَلُونَ﴾ (غافر، 80)، (ابن منظور، 1414، مادة حوج، ج3، ص 378-379).
- التدريب: يعرفه أبو النصر (2009) بأنه: "عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يسهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة".
- ويعرفه السكارنة (2011) بأنه "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة، تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد، وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته، بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية".
- الاحتياجات التدريبية: يعرفها يوسف (1999) بأنها: مجموعة من التغيرات والتطورات التي يجب إحداثها في معلومات وخبرات المعلمين والتي ينبغي أن يحتوى عليها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم.
- وتعرف بأنها "الفجوة والفرق بين ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وما يتطلبه العمل الذي يقوم به" (Anthony, Kacmar, & Perrew, 2002, 328).
- ويعرفها السديري، آل الشيخ، متولي، إسماعيل، وأبوهاشم (2013) بأنها "مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة ما، أو وظيفة معينة، من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية".
- ويقصد بالاحتياجات التدريبية إجرائياً: بأنها عبارة عن معلومات، ومهارات، واتجاهات يحتاج عضو هيئة التدريس إلى إحداثها أو تغييرها، أو تعديلها أو تنميتها في كل من المجالات: (التدريبية، والشخصية والقيادية، والبحثية، والتقنية).
- عضو هيئة التدريس: هو من يعمل في مجال التدريس، في جامعة عدن ويحمل رتبة أكاديمية تتمثل ب) (أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد).

## الإطار النظري:

- الاحتياجات التدريبية هي مختلف التغيرات التي يرجى إحداثها في المشاركين في برامج التدريب، بما في ذلك المعلومات والمعارف والقيم والاتجاهات وأشكال السلوك، وذلك لتمكينه من الأداء الكفاء لعمل معين يتمثل في مجموعة من المهام والواجبات المطلوبة إنجازها، ويرجح شعور هؤلاء بأهميتها (طعمية والبنديري، 2004).
- والاحتياجات التدريبية هي: عبارة عن مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد، بهدف إعداده وتجهيزه وجعله محققاً للأداء الذي يتطلب عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان (هلال، 2002).
- ومن خلال ما سبق يمكننا التوصل إلى أن الاحتياجات التدريبية هي عبارة عن: مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يراد تنميتها لدى الفرد ليصل إلى مستوى الأداء المطلوب والمرغوب في عمله.
- أهمية الاحتياجات التدريبية:
- تعد الاحتياجات التدريبية الخطوة المهمة قبل المباشرة في إعداد أي خطة تدريبية أو مشروع أو برنامج، فهي بمثابة مرحلة التشخيص (الأحمد، 2005).

هذا وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية كما حددها البردي (2008) فيما يأتي:

1. إنها الأساس الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي، إذ من خلالها يتحدد بدقة ما ينبغي تقديمه وما ينبغي إعطاؤه الأولوية على غيره.
2. تعد المؤشر الذي على أساسه يتم توجيه الإمكانات والإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي، وذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاة، فتعدل مسار البرنامج كلما حاد عنه.
3. تعتمد هذه العملية الدقيقة المتناهية في جميع البيانات وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات الفعلية، وفقاً للأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق عملية ومن واقع المشكلات.
4. الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط البرنامج التدريبي.
5. تعمل على فحص الضجوة ما بين أهداف المنشأة والوضع القائم.
6. تعتبر العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة لهم.

طرائق تحديد الاحتياجات التدريبية:

يرى الحديدي (1998) أن عملية تحديد الاحتياجات ليست عملاً سهلاً كما يعتقد البعض، ولكن يتم ذلك عن طريق عمل مسحي منظم يعتمد على الجهود الجماعية التي تضطلع بها كافة أجهزة النظام التربوي، بغية معاينة وفحص الفجوة المراد تحديدها، وتكون هذه الجهود في صورة برامج منظمة، تسعى لتحديد الاحتياجات التي يستشعر بها المستهدفون، وعادة ما تنبع من احتياجاتهم الفعلية.

ويشير الأدب التربوي إلى أن هناك ثلاث طرائق لتحديد الاحتياجات التدريبية هي:

1. تحليل التنظيم: ويقصد بتحليل التنظيم فحص عدة جوانب تنظيمية إدارية، مثل أهداف المنظمة، ووظائفها، واختصاصاتها، وسياساتها، وثوائفها، وكفاءتها، ومصادرها البشرية، والمناسبات الساندة في علاقاتها، بهدف تحديد المواقع التنظيمية التي يكون فيها التنظيم ضرورياً، ونوع التدريب المطلوب، فإذا كان الأمر كذلك نقص التدريب فإن الاحتياج التدريبي يعرف بدقة ويعين موقعه على الهيكل التنظيمي، ويتحدد نوع التدريب اللازم لمقابلته، وهذه الطريقة تجيب عن سؤال هام هو: أين تقع الحاجة للمتدرب؟ (عامر، 2000).
2. تحليل العمل أو الوظيفة: يهدف تحليل العمل إلى دراسة المهام أو الأعمال المختلفة التي تقوم بها المنظمة، وتحليل محتويات الوظائف المختلفة، فتجمع معلومات عن الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها والظروف المحيطة بها، كما تجمع معلومات عن المهارات والمعلومات والقدرات الضرورية لأدائها والمستويات المقبولة لها، وذلك بهدف تحديد نوع التدريب المطلوب، وتقدير نوع المهارات والمعلومات والصفات المطلوبة لأداء العمل، وهذه الطريقة تجيب عن سؤال آخر هو: ما نوع التدريب المطلوب؟ (العضايلة، 2008).
3. تحليل الأفراد (السلوك): ويتم ذلك من خلال قياس أداء شاغل الوظيفة في وظيفته الحالية، وتحديد مدى نجاحه في أدائها، وذلك من خلال المقارنة بين المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي يمثلها الفرد في المنظمة مع المهارات والمعارف والاتجاهات التي يفترض توافرها لأداء وظيفته الحالية، ولأداء وظائف أخرى مستقبلية. وهي التي تجيب بدورها عن سؤال ثالث هو: من الذي يحتاج التدريب؟ (الصيرفي، 2009).

ويمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى ثلاثة أصناف رئيسية تعد ضرورية لكل مؤسسة تربوية ولكل نظام تعليمي (الزامل، 2009)، وهي:

- الأول: الاحتياجات العادية المتكررة، وهي الاحتياجات التقليدية، والتي تتصل بحاجة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والتي تتمثل في اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات الأساسية التي يحتاجونها.
- الثاني: الاحتياجات التي تتصل بمشكلات العمل الناشئة عن نقص في المعارف والمهارات التي ينتج عنها نقص في الإنتاجية، أو ضعف في مستوى الأداء.



- الثالث: الاحتياجات التطويرية الابتكارية، وتتضمن إدخال عناصر جديدة، معارف ومهارات على عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، تلبية لاحتياجات المستقبل واستجابة لمتطلبات البيئة.  
« أهداف تدريب أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

هناك العديد من الأهداف التي تدعو إلى الاهتمام بموضوع التدريب لأعضاء هيئة التدريس ذكرها المصري (2003) يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. تعزيز الاتجاهات الإيجابية تجاه مهنة التدريس وتنمية الحب لها، والقدرة على العطاء واستغلال كل الطاقات لتحقيق الأداء بكل فعالية.
2. التجديد المستمر للمعرفة والمهارات تماشيا مع التغيرات السريعة التي تشهدها الجامعة.
3. تنمية الجوانب الإبداعية لدى المدرسين، وتحفيزهم على إبرازها أثناء أدائهم.
4. تحسين مستوى أداء المدرس وتطوير إنتاجيته من الناحية الكمية والنوعية.
5. مواكبة التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي.

« العوامل التي أدت إلى الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس:

هناك العديد من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بموضوع التدريب لأعضاء هيئة التدريس (البحراني، 2014، 37) ومنها:

1. كون التدريس الجامعي علماً له أصول وقواعد، ومهنة تتوفر فيها السمات الخاصة بالمهن.
2. التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي.
3. قناعة أساتذة الجامعات بأهمية تحقيق النمو المهني، حتى يتمكنوا من أداء أدوارهم بفاعلية وتنوع مهامهم، إذ يناط به تحقيق أكبر قدر من الوظائف.

« معوقات تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس:

تشير الشخصشير (2010)، إلى أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وتطويرهم، منها:

1. لم يتم الاتفاق على معايير محددة للتدريس الجيد.
2. ضعف حماس أعضاء هيئة التدريس لدراسة طرائق التدريس الجامعي الحديثة وتطبيقها.
3. اعتماد الترقية في سلم الوظائف الأكاديمية أساساً على البحث العلمي أكثر من التدريس والخبرة، مما يؤثر على دافعية عضو هيئة التدريس للبحث في أساليب تحسين تدريسه.
4. قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفاعلية طرائق التدريس التقليدية.
5. وجود عجز في الإمكانيات المادية والفنية في ميزانية بعض الجامعات لتقديم برامج تدريبية.

## الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث، تناولت الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية والأجنبية نقدمها على النحو الآتي:

دراسة برهوم (2017): هدفت الدراسة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أداؤها من (61) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وقد تم تطبيق الأداة على عينة اشتملت على (51) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية في الفصل الصيفي (2015 - 2016)، واتضح أن هناك حاجة إلى العديد من الدورات التدريبية في المجالات الخمسة أعلاها مجال المهارات الشخصية، ثم مجال مهارات التدريس،

ويليه مجال مهارات القيادة ثم مجال المهارات البحثية وفي المرتبة الأخيرة مجال المهارات التقنية. وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية).

دراسة رباحه (2017): هدفت الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت أداة الدراسة من (72) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (620) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وبعد التأكد من صدق وثبات الأداة تم توزيعها على عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة بدرجة عالية في مجال المجتمع المحلي، ومتوسطة في بقية المجالات: (التخطيط، التدريس، الاتصال، التواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، والتقييم).

دراسة الركابي وآخرون (2016): هدفت الدراسة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت أداة الدراسة من (40) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي: (استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها، والتخطيط، وتقوية علاقته مع أعضاء هيئة التدريس، وإجراء البحوث العلمية). وتكونت عينة الدراسة من (60) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وكانت في مقدمة الاحتياجات استعمال طرائق التدريس وأساليبها وتقنياتها، وفي المرتبة الثانية احتياجاتهم للتخطيط، ثم إلى تقوية العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس، وفي المرتبة الأخيرة احتياجاتهم إلى إجراء البحوث العلمية. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير جنس أعضاء هيئة التدريس (ذكور- إناث)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ذوي سنوات الخبرة الأقل، وكذلك لأصحاب الرتب الأكاديمية الأدنى.

دراسة العتيبي (2015): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء مهارات التدريس الفعال، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بقسم الكيمياء في كلية العلوم في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وذلك باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (21) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، من قسم الكيمياء كلية العلوم. وبينت نتائج الدراسة أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً كانت في مجال التخطيط الفعال في المرتبة الأولى، ثم مجال التنفيذ الفعال، ويليه مجال الإدارة الصفية الفعالة، وفي المرتبة الرابعة مجال التقويم الفعال، وفي المرتبة الأخيرة مجال النمو المهني. وأوصت الدراسة بأن تنطلق كافة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

دراسة حجازي (2014): هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف، في ضوء المتطلبات المهنية وبعض المتغيرات، في السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، في مجالات (التدريس، والبحث العلمي، والأدوار الإدارية، والتطوير، والجودة، وتكنولوجيا المعلومات)، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بلغ عددهم (651) عضواً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في ضوء المتطلبات المهنية.

دراسة Ssentamu و Opolot-Okurut, Ezati (2014): هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ماكيريبي من خلال البرامج القصيرة للتطوير المهني التي قدمت لهم خلال "2006 - 2010"، وتم استخدام استبانة قدمت لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وكانت أهم هذه الاحتياجات التدريبية التي أشارت إليها النتائج، تقييم الطلبة، وإدارة الصفوف الكبيرة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم. ثم التطرق لمنهجية ورش العمل، والتدريس التعاوني

وتبادل الخبرات، وقد أوصت الدراسة بضرورة تجاوز نموذج العجز في التطوير المهني المستمر بالاعتماد على نماذج متعددة في نهج التدريب لبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس.

دراسة أبا حسين (2013): هدفت الدراسة التعرف إلى أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (138) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة المجمعة. وأظهرت النتائج أن درجة أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة من وجهة نظرهم كانت عالية في جميع المجالات (الإدارة الجامعية، البحث العلمي، التعليمي، خدمة المجتمع)، وكذلك بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق تبعاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والتخصص الأكاديمي، وعدد سنوات الخدمة. وأوصت الدراسة بضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في إبداء وجهات نظرهم حول تحديد البرامج التدريبية.

دراسة السديري وآخرون (2013): هدفت التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتكونت عينة الدراسة من (343) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم اختيار الاستبانة كأداة للدراسة، والتي تكونت من خمسة مجالات (التدريسية، الشخصية، البحثية، التقنية، القيادية والإدارية)، وأظهرت النتائج أنه توجد احتياجات تدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات التي تضمنتها الاستبانة، وكانت أبرز الاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية، في تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العملية لتطوير المناهج، ومن المهارات الشخصية إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفعالية، وفي المهارات البحثية نشر البحوث في المجالات العلمية، وفي المهارات التقنية تصميم المواقع التعليمية على الانترنت، ومن المهارات القيادية والإدارية إعداد الخطط الاستراتيجية وإدارة ضغوط العمل.

دراسة Adanama, Modebelu وAda وNnennaya (2013): هدفت التعرف إلى أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات في التدريس، في ست جامعات اتحادية الواقعة في الجنوب الشرقي لنيجيريا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من عدد (300) عضو من أعضاء الهيئة الأكاديمية. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود كفايات لدى عينة الدراسة في استخدام التعليم الإلكتروني مثل بلاك بورد، واستخدام الانترنت في التدريس، وحددت خمسة عوامل تعوق الاستخدام الفعال لمنهجيات التدريب عبر الانترنت، هي العوامل الإدارية المتعلقة بالمعرفة والتعلم، وهذه المعرفة غير كافية لأعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية إمكانية الوصول إلى منهجيات التدريب عبر الانترنت، والافتقار إلى المعرفة، والتعلم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأدوات الانترنت.

دراسة آل فرحان (2012): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام استبيان مكون من (40) فقرة لجمع البيانات، وتضمن أربعة مجالات هي: (التدريس، البحث العلمي، الإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع)، وتكونت عينة الدراسة من (101) عضو من أعضاء هيئة التدريس، ومن خلال دراسة المتغيرات المتعلقة بهذه المجالات وهي: الرتبة، الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، مكان الحصول على المؤهل ومعالجتها إحصائياً، توصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالمجالات الأربعة (التدريس، والبحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع) في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير سنوات الخدمة، وعدد الدورات التدريبية.

دراسة العمري (2010): هدفت الدراسة التعرف إلى الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (962)، عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض. وأظهرت نتائج الدراسة أن حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب عالية في ثلاثة من مجالات، هي مرتبة تنازلياً (المجال البحثي، المجال التربوي، ثم المجال الإداري)، وجاءت حاجتهم للتدريب متوسطة في مجالين هما: (المجال التقني، ثم مجال خدمة المجتمع)، وأظهرت كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، والتخصص الأكاديمي، والخبرة العملية) في تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في مجالين فقط من مجالات الدراسة، هما: (البحثي، والتقني).

## التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح أنها هدفت بشكل عام التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وحددت دراسة رابعه (2017)، وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ودراسة العتيبي (2015)، في ضوء مهارات التدريس الفعال، ودراسة حجازي (2014)، في ضوء المتطلبات المهنية وبعض المتغيرات، ودراسة آل فرحان (2012)، في ظل أدوارهم المهنية، وأظهرت نتائج بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس، كدراسة أبي حسين (2013)، والعمري (2010)، ولم تظهر نتائج بعض الدراسات أي دلالة إحصائية لمتغير الجنس، كدراسة برهوم (2017)، والركابي وآخرين (2016)، أما بقية المتغيرات كالتخصص فقد أظهرت نتائج دراسة أبي حسين (2013)، والعمري (2010)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير التخصص، أما متغير سنوات الخدمة فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخدمة، كدراسة الركابي وآخرين (2016)، وآل فرحان (2012)، ودراسات أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخدمة، كدراسة برهوم (2017)، أبي حسين (2013)، والعمري (2010). أما متغير الرتبة الأكاديمية فقد أظهرت نتائج دراسة الركابي وآخرين (2016) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية، وأظهرت بعض الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية، كدراسة برهوم (2017)، أبي حسين (2013)، والعمري (2010). وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة بالاطلاع على المصادر والأدبيات ذات العلاقة بالدراسة الحالية، واختيار عينة الدراسة، واختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لإجراء الدراسة، وكيفية عرض النتائج للدراسة الحالية وتفسيرها، وتميزت هذه الدراسة بأنها تناولت عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة :

للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب للدراسات التي تهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ثم تحليلها وتفسيرها وتحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس.

### مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن المنتمين للكليات الموجودة في مدينة عدن، وعددهم (636) عضواً وعضوة، حسب وثائق إدارة الإحصاء في الجامعة للعام 2016/2017م، باستثناء أعضاء هيئة التدريس في كليات (التربية عدن، والعلوم، واللغات، والحاسب الآلي).

### عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع أداة الدراسة على عدد (240) من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (38%) تقريباً من المجتمع الأصلي، واسترجع الباحث من أداة الدراسة عدد (196) أي بنسبة (31%) من المجتمع الأصلي، وهذه النسبة مقبولة لإجراء التحليل الإحصائي، والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمجتمع الدراسة ومتغيراتها.

جدول (1): أفراد المجتمع الأصلي وعينة الدراسة موزعون حسب الجنس والكليات والمستويات التابعة لها

النسبة المئوية	عينة الدراسة			المجتمع الأصلي			الرتبة الأكاديمية	الكليات
	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور		
% 25	48	19	29	195	42	153	أستاذ مساعد	الإنسانية
% 37	32	4	28	87	13	74	أستاذ مشارك	
% 38	15	4	11	39	4	35	أستاذ	
% 30	95	27	68	321	59	262	المجموع	
% 29	47	18	29	164	43	121	أستاذ مساعد	العلمية
% 28	30	12	18	108	25	83	أستاذ مشارك	
% 56	24	8	16	43	8	35	أستاذ	
% 32	101	38	63	315	76	239	المجموع	
% 31	196	65	131	636	135	501	المجموع العام	

### أداة الدراسة :

لتحقيق هدف الدراسة، تعين على الباحث استخدام استبانة لقياس الاحتياجات التدريبية كأداة لإجرائها، والتي تم بناؤها من قبل الباحث وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات ذات العلاقة، كدراسة برهوم (2017)، السديري وآخرين (2013)، والعتيبي (2015)، وتكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (64) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (المهارات التدريسية (28) فقرة، والمهارات الشخصية والقيادية (15) فقرة، ومهارات البحث العلمي (12) فقرة، والمهارات التقنية (9) فقرات). يتم الحكم على استجابة أعضاء هيئة التدريس عليها وفق تدرج خماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) مقابل الدرجات (1، 2، 3، 4، 5).

### صدق الأداة :

صدق المحكمين: للتأكد من صدق الاستبانة عرضت بصورتها الأولية على سبعة أساتذة من المتخصصين في التربية، وتم الأخذ بملاحظاتهم ومقترحاتهم، سواء من حيث الصياغة اللغوية، أو حذف بعض الفقرات أو تعديلها. واعتمد الباحث على رأي المحكمين وجماعهم كمؤشر على صدق محتوى الاستبانة، وتم حذف ثمان فقرات، وأصبحت الاستبانة مكونة من (56) فقرة موزعة كالتالي: (المهارات التدريسية (22) فقرة، والمهارات الشخصية والقيادية (17) فقرة، ومهارات البحث العلمي (9) فقرات، والمهارات التقنية (8) فقرات).

### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال

المهارات التقنية		مهارات البحث العلمي		المهارات الشخصية والقيادية		المهارات التدريسية	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.76	.1	0.66	.1	0.57	.1	0.74	.1
0.94	.2	0.58	.2	0.79	.2	0.66	.2
0.81	.3	0.68	.3	0.72	.3	0.75	.3
0.86	.4	0.65	.4	0.63	.4	0.76	.4
0.66	.5	0.80	.5	0.60	.5	0.81	.5
0.79	.6	0.73	.6	0.73	.6	0.62	.6
0.67	.7	0.64	.7	0.57	.7	0.84	.7
0.76	.8	0.64	.8	0.78	.8	0.55	.8
		0.62	.9	0.67	.9	0.64	.9
				0.76	.10	0.69	.10
				0.58	.11	0.66	.11
				0.75	.12	0.78	.12
				0.61	.13	0.78	.13
				0.72	.14	0.51	.14
				0.55	.15	0.60	.15
				0.79	.16	0.55	.16
				0.72	.17	0.62	.17
						0.63	.18
						0.72	.19
						0.72	.20
						0.64	.21
						0.63	.22

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط تراوحت بين أدنى درجة (0.51)، وأكبر درجة (0.94)، وهذا يدل على أنها عند مستوى الدلالة المطلوبة، وأن الفقرات منتمية لمجالاتها.

#### الصدق البنائي:

ويقصد به مدى ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية لها، وتطبيق الاستبانة على عينه عشوائية كعينة استطلاعية مكونة من (25) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن من خارج نطاق مجتمع الدراسة. والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3): معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للاستبانة

م	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	المهارات التدريسية	22	0.76	0.00
2	المهارات الشخصية والقيادية	17	0.76	0.00
3	مهارات البحث العلمي	9	0.74	0.00
4	المهارات التقنية	8	0.79	0.00

من خلال النظر إلى الجدول (3) نجد أن جميع مجالات الاستبانة حصلت على نسب تمثل صدق الاستبانة ومقبولة لأغراض هذه الدراسة.

#### ثبات الأداة:

تم حساب معامل ثبات الاستبانة باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي، لنفس العينة الاستطلاعية التي تم حساب صدق الاختبار من خلالها، وكانت قيم معاملات الثبات كما هي مبينة في الجدول (4).

جدول (4): معاملات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل

م	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	معاملات كرونباخ ألفا
1	المهارات التدريسية	22	0.82
2	المهارات الشخصية والقيادية	17	0.71
3	مهارات البحث العلمي	9	0.72
4	المهارات التقنية	8	0.77
	الاستبانة ككل	56	0.77

يتضح من جدول (4) تمتع الاستبانة بشكلها الكلي وبمجالاتها بمعامل ثبات مناسب ومقبول، في حدود أغراض الدراسة وطبيعتها، وبذلك تكون الاستبانة صادقة وثابتة وبصورتها النهائية مكونة من (56) فقرة موزعة على مجالاته الأربعة، ويطمئن الباحث لتطبيقه على عينة الدراسة.

تطبيق استبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن من وجهة نظرهم على النحو الآتي:

- توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الموجودة في مدينة عدن، وهي كليات ( الحقوق، العلوم الإدارية، والاقتصاد، والآداب، والطب، والصيدلة، والأسنان، والهندسة ) باستثناء كلية التربية، وكلية العلوم، وكلية اللغات.
- تم متابعة أعضاء هيئة التدريس وتجميع الاستبانة وإفراغها إلى البرنامج الإحصائي وتحليلها وفق أسئلة الدراسة.

#### المعالجة الإحصائية:

عُولجت البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار 21، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي، لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقراتها، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لتغيري الجنس ونوع الكلية. وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وفقاً لتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية.

وتم الحكم على المتوسطات الحسابية وتفسير النتائج وفقاً للمعيار المبين في جدول (5).  
جدول (5): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية وتفسير النتائج

الوزن النسبي	المتوسط	الاستبانة
من 84 % إلى 100 %	من 4.2 إلى 5	كبيرة جداً
من 68 % - أقل من 84 %	من 3.4 - أقل من 4.2	كبيرة
من 52 % - أقل من 68 %	من 2.6 - أقل من 3.4	متوسطة
من 36 % - أقل من 52 %	من 1.8 - أقل من 2.6	قليلة
من 20 % - أقل من 36 %	من 1 - أقل من 1.8	قليلة جداً

يلاحظ من الجدول (5) أنه تم إعطاء وزن للبدائل (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً) ثم تصنيف تلك الإجابات إلى أربعة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = المدى على عدد الفئات

المدى = (أكبر قيمة - أقل قيمة) / عدد بدائل الأداة (عدد الفئات)

المدى =  $(5 - 1) / 5 = 0.8$

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريسية؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب ودرجة الاحتياج التدريبي لمجالات الاستبانة، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريسية في جميع مجالات الاستبانة

م	مجالات الاستبانة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1	المهارات التدريسية	4.07	.551	81.39	1	كبيرة
2	المهارات الشخصية والقيادية	4.05	.403	81.00	3	كبيرة
3	مهارات البحث العلمي	4.05	.514	81.04	2	كبيرة
4	المهارات التقنية	3.88	.726	77.51	4	كبيرة
	الاستبانة ككل	4.01	.368	80.27		كبيرة

تشير النتائج في الجدول (6) إلى أن المتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريسية في جميع مجالات الاستبانة قد حصلت على درجة (كبيرة)، وفقاً للتدرج المعتمد للحكم على الاستجابات في هذه الدراسة، وجاء مجال المهارات التدريسية بالمرتبة الأولى، وبوزن نسبي بلغ (81.39 %)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة تحتاج إلى تدريب في المهارات التدريسية، وذلك لتطور أساليب التدريس وتقنياته المختلفة، رغم أن الجامعة تقيم دورة وحيدة في المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، ومع ذلك جاء الاحتياج للتدريب في المهارات التدريسية في المرتبة الأولى، لأنها أكثر ارتباطاً بالعملية التعليمية، ويليهما في المرتبة الثانية مهارات البحث العلمي، ثم المهارات الشخصية والقيادية، وفي المرتبة الأخيرة جاءت المهارات التقنية، وبوزن نسبي مقداره (77.51 %)، وهذا



يدل على أن معظم عينة الدراسة يحتاجون للتدريب في مجال المهارات التقنية لتساعدهم في عملهم التعليمي والبحثي، وبشكل عام فإن فقرات هذه الاستبانة ككل حققت استجابات أعضاء هيئة التدريس عليها بدرجة (كبيرة)، إذ كان المتوسط الحسابي العام يساوي (4.01)، وبوزن نسبي (80.27%)، وهذا يشير إلى احتياج غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة للتدريب في مجالات الدراسة الأربعة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة برهوم (2017)، الركابي وآخرين (2016)، العتيبي (2015)، حجازي (2014)، Ezati *et al.* (2014)، أبي حسين (2013)، السديري وآخرين (2013)، Modebelu *et al.* (2013)، آل فرحان (2012)، والعمري (2010).

### مناقشة النتائج على مستوى فقرات كل مجال :

#### أولاً : مجال المهارات التدريسية :

جدول (7): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجال المهارات التدريسية

م	الاحتياج التدريبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1.	المعرفة بفلسفة وسياسة وأهداف التعليم العالي.	3.97	0.88	79.4	18	كبيرة
2.	إعداد مخطط للمقرر يوضح الأهداف ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسة، وتوزيع الدرجات.	4.29	0.80	85.8	1	كبيرة
3.	صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جوانب التعليم المختلفة.	4.01	0.88	80.2	17	كبيرة
4.	تجهيز خطة للمحاضرة توضح المدخل التشويقي واستراتيجيات التدريس والتقييم والمستلزمات التعليمية.	4.06	0.91	81.2	12	كبيرة
5.	تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة.	3.97	0.96	79.4	19	كبيرة
6.	توصيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة ومعايير والاعتماد. الأكاديمي بوزارة التعليم العالي.	4.02	0.89	80.4	16	كبيرة
7.	تطبيق معايير التقييم الذاتي للتدريس من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات ووضع تصور لعلاجها.	4.17	0.68	83.4	4	كبيرة
8.	تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المقررات الدراسية.	4.16	0.77	83.2	5	كبيرة
9.	تحليل ودمج مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي.	3.91	0.95	78.2	21	كبيرة
10.	ممارسة أساليب التحفيز وتنمية الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس.	4.14	1.00	82.8	7	كبيرة
11.	الإلمام بخصائص ومقومات الأستاذ الجامعي.	4.06	0.88	81.2	13	كبيرة
12.	استخدام استراتيجيات وطرائق تدريس متنوعة وملائمة لمخرجات التعلم.	4.04	0.95	80.8	15	كبيرة
13.	تطبيق استراتيجيات التدريس الجمعي والمصغر.	3.76	0.72	75.2	22	كبيرة
14.	مراعاة الفروق الفردية للطلبة من خلال التنوع في طرائق التدريس الحديثة.	4.09	0.81	81.8	8	كبيرة
15.	توظيف وسائل وتقنيات تربوية حديثة في التدريس.	4.05	0.76	81	14	كبيرة

جدول (7): يتبع

م	الاحتياج التدريبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
16.	توجيه أعضاء هيئة التدريس نحو التعلم الذاتي.	4.07	0.88	81.4	10	كبيرة
17.	جذب انتباه أعضاء هيئة التدريس أثناء الموقف التعليمي.	4.07	0.85	81.4	11	كبيرة
18.	صياغة الأسئلة المتنوعة التي تقيس مهارات التفكير العليا ومن ثم استخدامها أثناء المحاضرة.	4.09	0.94	81.8	9	كبيرة
19.	استخدام التغذية الراجعة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس.	3.97	0.71	79.4	20	كبيرة
20.	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر.	4.24	0.68	84.8	2	كبيرة
21.	تصميم أسلوب تقويمي يراعي الفروق الفردية.	4.21	0.66	84.2	3	كبيرة جدا
22.	التمكن من استخدام أدوات التقويم المستمر الملائمة.	4.16	0.75	83.2	6	كبيرة جدا
	الدرجة الكلية	4.07	0.55	81.38		كبيرة

تشير نتائج الجدول (7) أن الأوزان النسبية الخاصة بوجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الاحتياج التدريبي لهم في مجال المهارات التدريسية قد تراوحت ما بين (85.8%) إلى (75.2%)، أي أنها تتراوح بين درجة (كبيرة جدا) و (كبيرة) وفقا للمعيار المعتمد في هذه الدراسة.

ويلاحظ أن هناك اختلافاً في استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث حصلت ثلاث فقرات على درجة (كبيرة جدا) وهي التي تحمل الأرقام (2، 20، 21)، وكانت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "إعداد مخطط للمقرر يوضح الأهداف ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسية، وتوزيع الدرجات" قد حصلت على أعلى درجة بوزن نسبي (85.8%)، وهذا يدل على احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على إعداد مخططات المساقات الدراسية ومكوناتها المختلفة، أما وبقيّة الفقرات الـ (19) حصلت على استجابة (كبيرة)، وكانت الفقرة رقم (13) التي تنص على "تطبيق استراتيجيات التدريس الجمعي والمصغر" هي التي حصلت على أقل وزن نسبي (75.2%)، ولكنه بدرجة كبيرة، وهذا يدل على احتياج أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة إلى التدريب في كل المهارات التدريسية التي جاءت بهذا المجال، وبشكل عام فإن فقرات هذا المجال جميعها حققت استجابات أعضاء هيئة التدريس عليها درجة (كبيرة)، إذ كان المتوسط الحسابي العام لفقرات المجال ككل يساوي (4.069) وبوزن نسبي (81.38%)، وهذا دليل على احتياج غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة لدورات تدريبية في مجال المهارات التدريسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من برهوم (2017)، الركابي وآخرين (2016)، العتيبي (2015)، أبي حسين (2013)، السديري وآخرين (2013)، وآل فرحان (2012)، والعمري (2010).

## ثانياً: مجال المهارات الشخصية والقيادية :

جدول (8): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجال المهارات الشخصية والقيادية

م	الاحتياج التدريبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1.	الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.	4.25	0.74	85	2	كبيرة جداً
2.	استخدام مبادئ الاتصال الفعال.	4.07	0.75	81.4	8	كبيرة
3.	بناء علاقات إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس والتعامل مع أنماط الشخصية المختلفة.	4.05	0.74	81	9	كبيرة
4.	إقامة علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل.	4.28	0.79	85.6	1	كبيرة جداً
5.	الإلمام بمبادئ وأساليب التدريب العملي (الإشراف الميداني).	4.08	0.75	81.6	7	كبيرة
6.	الإلمام بفضيات عرض البحوث في المؤتمرات العلمية الدولية.	4.05	0.86	81	10	كبيرة
7.	الإلمام بمهارات إدارة قاعة الدراسة.	4.16	0.78	83.2	4	كبيرة
8.	استخدام مهارات إقناع الآخرين.	4.20	0.68	84	3	كبيرة جداً
9.	إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية.	4.15	0.74	83	5	كبيرة
10.	إدارة العلاقات الشخصية.	3.95	0.83	79	13	كبيرة
11.	إدارة الأقسام الأكاديمية.	3.86	0.76	77.2	16	كبيرة
12.	إدارة الاجتماعات.	3.87	0.74	77.4	15	كبيرة
13.	إعداد الخطط الاستراتيجية ذات العلاقة بالعمل الأكاديمي.	4.05	0.78	81	11	كبيرة
14.	حل المشكلات واتخاذ القرارات.	4.12	0.74	82.4	6	كبيرة
15.	كتابة التقارير.	3.91	0.78	78.2	14	كبيرة
16.	معرفة أساليب القيادة المختلفة.	4.05	0.74	81	12	كبيرة
17.	معرفة أساليب إدارة الصراع.	3.77	0.86	75.4	17	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.05	.404	81		كبيرة

تشير النتائج في الجدول (8) إلى أن الوزن النسبي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات الشخصية والقيادية، تراوحت ما بين (85.6%) و(75.4%)، أي أنها تراوحت ما بين درجة (كبيرة جداً) ودرجة (كبيرة)، وفقاً للتدرج المعتمد للحكم على الاستجابات في هذه الدراسة، ويلاحظ أن هناك اختلافاً في استجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للفقرات المدرجة تحت هذا المجال، إذ يلاحظ أن ثلاث فقرات حصلت على أعلى متوسطات حسابية وحقت درجة (كبيرة جداً)، أعلاها الفقرة رقم (4)، والتي تنص على "إقامة علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل" بوزن نسبي بلغ (85.6%)، وأدناها الفقرة رقم (3) والتي تنص على "استخدام مهارات إقناع الآخرين"، وبوزن نسبي (84%)، وهذا يدل على حاجة أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة إلى دورات تدريبية في مهارات الاتصال وربط العلاقات والتأثير والإقناع، في حين حققت استجاباتهم في بقية الفقرات (14) على درجة (كبيرة)، أعلاها الفقرة رقم (7)، والتي تنص على "الإلمام بمهارات إدارة قاعة الدراسة" بوزن نسبي بلغ (83.2%)،

وأدناها الفقرة رقم (17) والتي تنص على "معرفة أساليب إدارة الصراع"، وبوزن نسبي (75.4%)، وبشكل عام فإن فقرات هذا المجال جميعها حققت استجابات أعضاء هيئة التدريس عليها بدرجة (كبيرة)، إذ كان المتوسط الحسابي العام لفقرات المجال ككل يساوي (4.05) وبوزن نسبي (81%)، وهذا يشير إلى ضرورة بناء المهارات الشخصية والقيادية عند أعضاء هيئة التدريس، لأن ذلك يساعدهم في تحسين مستوى أدائهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من برهوم (2017)، العتيبي (2015)، السديري وآخرين (2013)، وآل فرحان (2012).

#### ثالثاً : مجال مهارات البحث العلمي :

جدول (9): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجال مهارات البحث العلمي

م	الاحتياج التدريبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1.	التمكن من مهارات البحث العلمي.	4.09	0.67	81.8	3	كبيرة
2.	استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS-SAS.	3.83	0.97	76.6	9	كبيرة
3.	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي.	4.18	0.69	83.6	2	كبيرة
4.	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية.	4.22	0.67	84.4	1	كبيرة جدا
5.	كتابة المشروعات البحثية.	4.09	0.69	81.8	4	كبيرة
6.	الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا.	3.91	0.89	78.2	8	كبيرة
7.	امتلاك مهارات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية.	4.05	0.76	81	6	كبيرة
8.	استخدام أسس الترجمة العلمية.	4.02	0.77	80.4	7	كبيرة
9.	الإلمام بقواعد التأليف والنشر.	4.07	0.73	81.4	5	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.05	0.51	81.04		كبيرة

تشير النتائج في الجدول (9) إلى أن الوزن النسبي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريبية في مجال مهارات البحث العلمي، تراوحت ما بين (84.4%) و(76.6%)، أي أنها تراوحت ما بين درجة (كبيرة جدا) ودرجة (كبيرة)، وفقاً للتدرج المعتمد للحكم على الاستجابات في هذه الدراسة، ويلاحظ أن هناك اختلافاً في استجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للفقرات المدرجة في هذا المجال، إذ يلاحظ من استجاباتهم أن فقرة واحدة حققت درجة (كبيرة جدا)، وهي رقم (4) وتنص على "استخدام المكتبة والمصادر الرقمية" وبوزن نسبي (84.4%)، وهذا يدل على حاجة أعضاء هيئة التدريس لدورات تدريبهم على التعامل مع المصادر الرقمية، وكيفية البحث عن المعلومات الحديثة، وكل ما يدعم عملهم التعليمي والبحثي وخدمة المجتمع، في حين حققت استجاباتهم في بقية الفقرات على درجة (كبيرة)، أعلاها الفقرة رقم (3) التي تنص على "الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي" وبوزن نسبي بلغ (83.6%)، وأدناها الفقرة رقم (2) والتي تنص على "استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS-SAS" وبوزن نسبي بلغ (76.6%)، وبشكل عام فإن فقرات هذا المجال جميعها حققت استجابات أعضاء هيئة التدريس عليها بدرجة (كبيرة)، إذ كان المتوسط الحسابي العام لفقرات المجال ككل يساوي (4.05) وبوزن نسبي (81.04%)، وتدل هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة بحاجة كبيرة لدورات تدريبية في مجال مهارات البحث العلمي لمساعدتهم في ممارسة مهامهم البحثية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من برهوم

(2017)، العتيبي (2015)، والسديري وآخرين (2013).

#### رابعاً : مجال المهارات التقنية :

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجال المهارات التقنية

م	الاحتياج التدريبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1.	استخدامات الحاسب الآلي في التدريس.	4.07	0.83	81.4	1	كبيرة
2.	استخدام برامج الأوفيس في إعداد المحاضرات.	3.84	0.93	76.8	5	كبيرة
3.	تصميم المقررات التدريسية إلكترونياً.	3.89	0.93	77.8	3	كبيرة
4.	تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت.	3.83	0.96	76.6	6	كبيرة
5.	استخدام الفصول الدراسية الافتراضية.	3.71	0.98	74.2	8	كبيرة
6.	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التدريس.	3.87	0.93	77.4	4	كبيرة
7.	استخدام البرامج الحاسوبية المؤهلة لاجتياز اختبار الرخصة الدولية للحاسب الآلي (ICDL).	3.80	1.06	76	7	كبيرة
8.	استخدام مواقع التصفح للبحث عن المعلومات الجديدة.	3.98	0.88	79.6	2	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.88	0.73	77.52		كبيرة

تشير النتائج في الجدول (10) إلى أن الوزن النسبي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التقنية، تراوحت ما بين (81.4 %) و(74.2 %) أي أنها حصلت على درجة (كبيرة) وفقاً للتدرج المعتمد للحكم على الاستجابات في هذه الدراسة، أعلاها الفقرة رقم (1)، والتي تنص على "استخدامات الحاسب الآلي في التدريس" بوزن نسبي بلغ (81.4 %). وتدل هذه الفقرة على الرغبة عند عينة الدراسة للتدريب على استخدام الحاسب الآلي في التدريس ومواكبة عصر تقنيات التعلم والتعليم الحديثة، وأدناها الفقرة رقم (5) والتي نصت على "استخدام الفصول الدراسية الافتراضية"، وبوزن نسبي (74.2 %). وبشكل عام فإن فقرات هذا المجال جميعها حققت استجابات أعضاء هيئة التدريس عليها بدرجة (كبيرة) إذ كان المتوسط الحسابي العام لفقرات المجال ككل يساوي (3.88) وبوزن نسبي (77.52 %). وهذا يشير إلى احتياج غالبية أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة للتدريب في استخدام تكنولوجيا التعليم، والتقنيات الحديثة من أجل ممارسة عملهم الأكاديمي بطريقة جيدة. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كل من برهوم (2017)، العتيبي (2015)، Ezati *et al.* (2014)، ودراسة Modebelu *et al.* (2013).

عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لاحتياجاتهم التدريبية تعزى للمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، سنوات الخدمة، والرتبة العلمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم صوغ أربع فرضيات صفرية كالنحو الآتي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)؟

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (ت) والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11): قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين بين متوسطات أفراد العينة على مجالات الاستبانة الأربعة وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

م	مجالات الاستبانة	الجنس	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	التعليق
1	المهارات التدريسية	ذكر	131	4.11	0.43	194	1.32	0.19	غير دالة
		انثى	65	4.00	0.74				
2	المهارات الشخصية والقيادية	ذكر	131	4.03	0.35	194	0.87	0.39	غير دالة
		انثى	65	4.09	0.49				
3	مهارات البحث العلمي	ذكر	131	4.08	0.48	194	0.89	0.38	غير دالة
		انثى	65	4.01	0.58				
4	المهارات التقنية	ذكر	131	3.86	0.72	194	0.41	0.68	غير دالة
		انثى	65	3.91	0.75				
	الاستبانة ككل	ذكر	131	4.02	0.38	194	0.35	0.73	غير دالة
		انثى	65	4.00	0.35				

يتضح من الجدول (11) أن قيم "ت" بين متوسطي الذكور والإناث غير دالة إحصائياً في جميع المجالات، حيث كانت مستوى دلالتها أكبر من مستوى دلالة (0.05) المعتمدة في هذه الدراسة، كما أظهرت النتائج أنها غير دالة إحصائياً في الاستبانة ككل، حيث كانت مستوى دلالتها (0.73)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمدة في هذه الدراسة وهذا يدل على أن متغير الجنس لم يكن له أثر واضح على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الأولى. ويفسر الباحث ذلك أن كلا الجنسين في جامعة عدن يخضعون للتدريب بدورات نفسها دون أي تمييز، ويتعرضون للظروف نفسها. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة برهوم (2017)، والركابي وآخرين (2016).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير نوع الكلية (إنسانية - تطبيقية)؟

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (ت)، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12): قيمة "ت" لعينتين مستقلتين بين متوسطات أفراد العينة على مجالات الاستبانة الأربعة وفقاً لمتغير نوع الكلية (إنسانية - تطبيقية)

م	مجالات الاستبانة	الكلية	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	التعليق
1	المهارات التدريسية	إنسانية	95	4.02	0.53	194	1.29	0.20	غير دالة
		تطبيقية	101	4.12	0.57				
2	المهارات الشخصية والقيادية	إنسانية	95	4.08	0.44	194	0.99	0.33	غير دالة
		تطبيقية	101	4.02	0.37				
3	مهارات البحث العلمي	إنسانية	95	4.04	0.56	194	0.19	0.85	غير دالة
		تطبيقية	101	4.06	0.46				
4	المهارات التقنية	إنسانية	95	3.72	0.70	194	2.96	0.00	دالة
		تطبيقية	101	4.02	0.73				
	الاستبانة ككل	إنسانية	95	3.97	0.35	194	1.72	0.09	غير دالة
		تطبيقية	101	4.06	0.38				

يتضح من الجدول (12) أن قيم "ت" بين متوسطي الكليات التطبيقية والإنسانية غير دالة إحصائياً في معظم المجالات وفي الاستبانة ككل، حيث كان مستوى دلالتها أكبر من مستوى دلالة (0.05) المعتمدة في هذه الدراسة، بينما أظهرت النتائج في مجال المهارات التقنية أن قيمة "ت" تساوي (2.96) ومستوى دلالة (0.00)، وهي دالة إحصائية لأنها أقل من مستوى الدلالة (0.05) المعتمدة في هذه الدراسة ولصالح الكليات التطبيقية، وهذا يدل على أن متغير الكلية لم يكن له أثر واضح على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن بشكل عام، ما عدا المهارات التقنية، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الثانية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية أكثر احتياجاً للمهارات التقنية لارتباط عملهم في المختبرات، واعتمادهم على الحاسوب والتكنولوجيا الحديثة في التدريس، أو في المهارات البحثية، أو في خدمة المجتمع، فهم أكثر احتياجاً للتقنية أكثر من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية، وتتفق هذه النتيجة من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشكل عام في متغير الكلية مع دراسة أبي حسين (2013)، والعمري، (2010).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لمتغير سنوات الخدمة (1 - 5 سنوات، 6 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (ف)، (One-Way ANOVA) والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، من وجهة نظرهم تعزى لتغير سنوات الخدمة

م	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	المهارات التدريسية	بين المجموعات	0.11	2	0.06	0.18	0.84
		داخل المجموعات	59.30	193	0.31		
		المجموع	59.41	195			
2	المهارات الشخصية والقيادية	بين المجموعات	0.43	2	0.22	1.33	0.27
		داخل المجموعات	31.36	193	0.16		
		المجموع	31.79	195			
3	مهارات البحث العلمي	بين المجموعات	2.96	2	1.48	5.87	0.00
		داخل المجموعات	48.62	193	0.25		
		المجموع	51.58	195			
4	المهارات التقنية	بين المجموعات	4.20	2	2.10	4.11	0.02
		داخل المجموعات	98.63	193	0.51		
		المجموع	102.82	195			
	الاستبانة ككل	بين المجموعات	0.99	2	0.49	3.72	0.03
		داخل المجموعات	25.53	193	0.13		
		المجموع	26.52	195			

أظهرت نتائج الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة (0.05)، بشكل عام، وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية الثالثة والقبول بالفرضية البديلة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي مهارات البحث العلمي، والمهارات التقنية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي المهارات التدريسية، والمهارات الشخصية والقيادية، حيث كانت درجة مستوى الدلالة فيها تساوي (0.84) و(0.27)، وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، المعتمدة في هذه الدراسة، وهذا يتفق مع دراسة كل من برهوم (2017)، أبي حسين (2013)، والعمري (2010)، وللكشف عن مصدر الفروق في الاستبانة ككل وفي مجالي مهارات البحث العلمي والمهارات التقنية فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (14) يبين ذلك.



الجدول (14): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، بين متوسطات فئات سنوات الخدمة للمجالات (مهارات البحث العلمي - والمهارات التقنية، والاستبانة ككل)

مجلات الاستبانة	(I) سنوات الخدمة	(J) سنوات الخدمة	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة	اتجاه الفرق
مهارات البحث العلمي	قليلة	متوسطة	0.31	*0.02	للفئة 1 - 5
	قليلة	كبيرة	0.36	*0.00	للفئة 1 - 5
المهارات التقنية	متوسطة	كبيرة	0.05	0.61	غير دالة
	قليلة	متوسطة	0.09	0.61	غير دالة
الاستبانة ككل	قليلة	كبيرة	0.36	*0.02	للفئة 1 - 5
	متوسطة	كبيرة	0.27	0.06	غير دالة
	قليلة	متوسطة	0.14	0.14	غير دالة
	قليلة	كبيرة	0.20	*0.01	للفئة 1 - 5
	متوسطة	كبيرة	0.06	0.37	غير دالة

يتضح من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة (0.05) في مجال مهارات البحث العلمي للتفاعل بين سنوات الخدمة القليلة (1 - 5) والمتوسطة (6 - 10) ولصالح القليلة، وكذلك التفاعل بين سنوات الخدمة القليلة والكبيرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح القليلة، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المهارات التقنية، للتفاعل بين سنوات الخدمة القليلة والكبيرة ولصالح القليلة. وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية ككل للتفاعل بين سنوات الخدمة القليلة والكبيرة ولصالح القليلة. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الفئة الأقل خدمة (1 - 5) سنوات هي الأكثر احتياجاً للتدريب، سواء في الاستبانة ككل أو في المهارات البحثية، لتطلعها في التطوير والانتاج العلمي، وكذلك في المهارات التقنية، وهذا يتفق مع دراسة كل من الركابي وآخرين (2016)، وآل فرحان (2012).

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن تعزى لتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (ف)، (One-Way ANOVA) والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) في الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، من وجهة نظرهم تعزى لتغير الرتبة الأكاديمية

م	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	المهارات التدريسية	بين المجموعات	2.88	2	1.44	4.91	0.01 دالة
		داخل المجموعات	56.54	193	0.29		
		المجموع	59.41	195			
2	المهارات الشخصية والقيادية	بين المجموعات	0.05	2	0.02	0.14	0.87
		داخل المجموعات	31.74	193	0.16		
		المجموع	31.79	195			
3	مهارات البحث العلمي	بين المجموعات	0.55	2	0.27	1.04	0.36
		داخل المجموعات	51.03	193	0.26		
		المجموع	51.58	195			
4	المهارات التقنية	بين المجموعات	1.57	2	0.79	1.50	0.23
		داخل المجموعات	101.25	193	0.53		
		المجموع	102.82	195			
	الاستبانة ككل	بين المجموعات	0.73	2	0.36	2.72	0.07
		داخل المجموعات	25.79	193	130.		
		المجموع	26.52	195			

أظهرت نتائج الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لتغير الرتبة الأكاديمية عند مستوى دلالة (0.05)، بشكل عام. وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الرابعة بشكل عام، وهذا يتفق مع دراسة الركابي وآخرين (2016)، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الأول للمهارات التدريسية، حيث بلغت قيمة (ف) (4.91) ومستوى الدلالة (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) المعتمدة في هذه الدراسة، وللكشف عن مصدر الفروق في هذا المجال فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول رقم (16) يبين ذلك.

الجدول (16): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، بين متوسطات الرتبة الأكاديمية في المهارات التدريسية

مجالات الاستبانة	(I) الرتبة الأكاديمية	(J) الرتبة الأكاديمية	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة	اتجاه الفرق
المهارات التدريسية	مساعد	مشارك	0.18	*0.04	للأستاذ المساعد
	مساعد	أستاذ	0.30	×0.00	للأستاذ المساعد
	مشارك	أستاذ	0.12	0.28	غير دالة

يتضح من الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لتغير الرتبة الأكاديمية بين كل من الأستاذ

المساعد والأستاذ المشارك، حيث كانت مستوى الدلالة تساوي (0.04)، وهي أقل من مستوى دلالة (0.05)، ولصالح رتبة الأستاذ المساعد، وكذلك كان الفرق المعنوي بين الأستاذ المساعد والأستاذ يساوي (0.00)، وهي قيمة أقل من مستوى دلالة (0.05)، ولصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأستاذ المشارك والأستاذ في الاحتياج للمهارات التدريسية، حيث كانت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.28)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في هذه الدراسة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من يحملون رتبة أستاذ مساعد، هم الأكثر احتياجاً للتدريب في المهارات التدريسية. ومن خلال التحقق من صحة الفرضيات الأربع يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الثاني من أسئلة دراسته، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس، نوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الفئة من (1 - 5) سنوات.

## الاستنتاجات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة، نستنتج الآتي:

- احتياج أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن للتدريب بدرجة كبيرة في كل المهارات (التدريسية، والشخصية والقيادية، والبحثية، والتقنية) بشكل عام.
- أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الفئة من (1-5) سنوات.

## التوصيات:

وفي ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة فإن الباحث يوصي بالآتي:

- ضرورة عقد دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس تشمل المهارات (التدريسية، والشخصية والقيادية، والبحثية، والتقنية).
- أن تكون هذه الحاجات التدريبية ضمن أسس تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تؤسس عليها الجهة القائمة على التدريب في جامعة عدن.

## المراجع:

القرآن الكريم.

- ابن منظور، جمال الدين محمد (1414). *لسان العرب* (ط3). بيروت: دار صادر.
- أبو النصر، مدحت (2009). *مراحل التدريب العلمية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو حسين، ممدوح بن عثمان (2013). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة من وجهة نظرهم* (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- الأحمد، خالد طه (2005). *تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب* (ط1). الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- آل فرحان، محمد بن مسفر بن عبد الله (2012). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم* (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

- البحراني، ماهر (2014). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان* (رسالة ماجستير). كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوي، سلطنة عمان.
- بدران، شبل (2001). *التجديد في التعليم الجامعي*. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.
- البردي، عبدالعزيز جديع (2008). *الاحتياجات التدريبية في مجال التقنيات التربوية للمشرفين التربويين بمحافظة الطائف التعليمية بالملكة العربية السعودية* (دراسة دكتوراه)، كلية التربية، جامعه أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- برهوم، أحمد حمدان (2017). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية دراسة حالة، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والنفسية، 25(4)*، 347 - 369.
- بصفر، خديجة عبد الله، وعبدالوارث، سمية علي (2011). *برنامج مقترح للتدريب قائم على تقدير الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة الطائف، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، 5(4)*، 177 - 212.
- حجازي، أحمد أبو الفضل (2014). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف من وجهة نظرهم في ضوء المتطلبات المهنية وبعض المتغيرات. مجلة التربية، بكلية التربية، جامعة الأزهر، 1(161)*.
- حداد، محمد بشير (2004). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس- دراسة مقارنة (ط1)*. القاهرة: عالم الكتب.
- الحديدي، محمد بن راشد بن سعيد (1998). *الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الإعدادية والثانوية بمدارس التعليم العام في سلطنة عمان* (رسالة ماجستير)، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.
- ربايعة، عمر عبدالرحيم (2017). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، 41(3)*، 75 - 101.
- الركابي، رائد بايش، طلال، صبا علي، علي، صبا حسن، ويوسف، نبأ صادق (2016). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة ذي قار، 11(3)*، 287 - 324.
- الزامل، الجوهرة بنت فهد (2009). *الاحتياجات التدريبية لتفعيل دور المرشدة الطلابية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، 1(26)*، 321 - 424.
- السديري، محمد بن أحمد، آل الشيخ، أحمد بن عبدالعزيز، متولي، أحمد سيد محمد، إسماعيل، عماد عبدالجواد، وأبوهاشم، السيد محمد (2013). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود، 25(1)*، 19 - 42.
- السكرانة، بلال خلف (2011). *اتجاهات حديثة في التدريب*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السيد، هدى سعد، ومصطفى، أميمة حلمي (2002). *الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، السنة الخامسة، العدد (7)*، 203 - 279.
- الشخشير، حلا محمود (2010). *مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية* (رسالة ماجستير). قسم الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- الشهري، نايف عبد الله (2010). *الدورات التدريبية ودورها في تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود* (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود، الرياض.

- الصيرفي، محمد عبدالفتاح (2009). *التدريب الإداري الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي*. عمان، الأردن؛ دار المناهج للنشر والتوزيع.
- طعمية، رشدي أحمد، والبندي، سليمان (2004). *التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير* (ط 1)، القاهرة؛ دار الفكر العربي.
- عامر، سعد ياسين (2000). *سلسلة التميز الإداري، الاحتياجات التدريبية*. القاهرة؛ مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري.
- العتيبي، سارة بنت بدر محسن (2015). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 4 (6)، 183 - 202.
- العضايلة، عدنان عبدالسلام (2008). *تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مصر*، 14 (2)، 267 - 309.
- العمرى، أسماء بنت محمد (2010). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية* (رسالة ماجستير)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- العمرى، جمال فواز (2009). *أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق*، 25 (3 + 4)، 533 - 573.
- مركز التطوير الأكاديمي (2018). *مهام قسم التدريب، قسم التدريب وتنمية المهارات، مركز التطوير الأكاديمي، جامعة عدن، اليمن*. استرجع من <http://uniaden-adc.com/training.htm>
- المصري، منذر واصف (2003). *اقتصاديات التعليم والتدريب المهني، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية* (ط 1). ليبيا؛ دار الكتب الوطنية.
- هلال، محمد عبد الغني (2002). *دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب* (ط 1). القاهرة؛ دار الكتب.
- يوسف، محمد أحمد (1999). *فاعلية برنامج تدريبي لمعلمي رياضيات المرحلة الابتدائية في ضوء متطلبات الالفيه الجديدة، مجلة دراسات في المناهج وطرائق التدريس، جامعة عين شمس*، (56).
- Anthony, W. P., Kacmar, K. M., & Perrew, P. L. (2002). *Human Resources Management: A strategic Approach* (4<sup>th</sup> ed.). Massachusetts, United States: Harcourt College Publishers.
- Ezati, B. A., Opolot-Okurut, C., & Ssentamu, P. N. (2014). Addressing Pedagogical Training Needs of Teaching Staff: Lessons from Makerere University Short Professional Development Programs 2006–2010. *American Journal of Educational Research*, 2(12), 1190-1198.
- Modebelu, M., Adanama, D., Nnennaya, K., & Ada, I. (2013). *Knowledge and learning Management (KALM) for Enhancing Academic Staff Online Training Methodologies for Quality Graduates*, The International Conference on E-Learning in the Workplace (ICELW), 12-14 June, New York, New Jersey, USA.