

الاحتیاجات التدریبة التربویة و الأكادیمیة اللازمة لأعضاء هیئة التدریس فی کلیة التریبة بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم

الاستلام: 21/نوفمبر/2020
التحکیم: 2/ینایر/2021
القبول: 25/ینایر/2021

الزین الخلیفة الخضر^{(*)1}

© 2021 University of Science and Technology, 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.

© 2021 جامعة العلوم والتکنولوجیا، الیمن. یمكن إعادة استخدام المادّة المنشورة حسب رخصة مؤسّسة المشاع الإبداعي شریطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ مساعد، قسم أصول التریبة والإدارة التریبویة، کلیة التریبة، جامعة الخرطوم، السودان
* عنوان المراسلة: zaain970@gmail.com

الاحتیاجات التدریبة التربویة و الأكادیمیة اللازمة لأعضاء هیئة التدریس فی کلیة التربیة بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم

الملخص:

هدف البحت إلى التعرف على الاحتیاجات التدریبة التربویة والأكادیمیة اللازمة لأعضاء هیئة التدریس فی کلیة التربیة بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم، وكذلك التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائیة نحو درجة الاحتیاجات التدریبة تعزى لمتغیری (الجنس، والدرجة العلمیة). وقد اتبع البحت المنهج الوصفی التحلیلی، وتكون مجتمع البحت من جمیع أعضاء هیئة التدریس فی کلیة التربیة بجامعة الخرطوم، وتم اختیار العینة العشوائیة البسیطة بلغت (97) عضوا. وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئیسة لجمع البیانات المطلوبة. ولتحلیل البیانات إحصائیة تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائیة للعلوم الاجتماعیة SPSS. وتوصل البحت إلى نتائج متعددة أهمها: أن درجة الاحتیاجات التدریبة التربویة والأكادیمیة لأعضاء هیئة التدریس فی کلیة التربیة بجامعة الخرطوم جاءت كبیره، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائیة تعزى لمتغیر (الدرجة العلمیة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائیة تعزى لمتغیر (الجنس). وفی ضوء هذه النتائج خلص البحت إلى عدۀ توصیات أهمها: ضرورة اهتمام إدارتی الجامعة والكلیة بقیام البرامج التدریبة المختلفة، وبصوره مستمره فی المجالات (المهنیة والأكادیمیة) مع إعطاء الأولویة لمجالات التعلیم الإلکترونی وبرامج التحلیل الإحصائی، وضروره تحفیز أعضاء هیئة التدریس وتشجیعهم لحضور الدورات التدریبة.

الكلمات المفتاحیة: التدریب، الاحتیاجات التربویة، الاحتیاجات الأكادیمیة، کلیة التربیة بجامعة الخرطوم.

Necessary Educational and Academic Training Needs at the College of Education, University of Khartoum from the Faculty Members' Perspective

Abstract:

The research aimed at identifying educational and academic training needs required for faculty members in the College of Education at the University of Khartoum from their point of view, as well as to find out any statistically significant differences in the degree of training needs due to two variables (gender and academic degree). The research followed the descriptive analytical approach, and the research population covered all faculty members of the College of Education, University of Khartoum. A simple random sample of (97) members was selected. The questionnaire was used as the main tool for collecting the required data. To analyze the data statistically, the SPSS program was used. Major findings revealed that the degree of educational and academic training needs of faculty members in the College of Education at the University of Khartoum was high, with statistically significant differences attributed to the variable (academic degree). The results also showed that there were no statistically significant differences attributed to the variable (gender). In light of these results, the research concluded with a set of recommendations, including: the university and college administrations should pay attention to various training programs on a continuous basis in both professional and academic fields, priority should be given to the areas of e-learning and statistical analysis, and faculty members should be encouraged to attend training courses.

Keywords: training, educational needs, academic needs, college of education at the university of Khartoum.

المقدمة:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس الدعامه الحقيقية لتحقيق أهداف الجامعات، فهم مصدر الفكر والتطوير، وهم القادرون على تشغيل وتوظيف الموارد المتاحة للجامعة، إضافة إلى أن الاستفادة من قدراتهم وطاقتهم تعتبر المصدر الحقيقي لتميز الجامعات وقدرتها على تحقيق الإنجازات غير التقليدية.

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس فقد بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، إضافة إلى تعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم، ولكي يقوموا بدورهم المهم والحساس بكفاءة واقتدار لا بد أن يتمتعوا بقدر كاف ومتميز من القدرات والكفايات التعليمية ذات النوعية؛ ذلك لأن وظيفتهم لم تعد قاصرة على إمداد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في الماضي، بل تجاوزتها إلى أن أضحت عملية تربوية تعليمية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (زرقان، 2013).

ويعتبر التدريب من أهم الأمور التي ينبغي أن تركز عليها الجهات المسؤولة عن التعليم باعتباره جزءاً أساسياً من عملية متكاملة الهدف مع عملية الإعداد، والتي تتمثل في تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا وعلميًا وتقنيًا، وإكسابه مهارات جديدة حتى يتمكن من السيطرة على التحديات العديدة التي يواجهها أثناء عمله (العاجز، اللوح، والأشقر، 2010).

وتشير مجموعة من الدراسات مثل دراسة الشيعبي (2020) ودراسة الشريف (2019) ودراسة التويجي (2018) إلى ضرورة وجود برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس؛ من أجل تنميتهم وتحسين أدائهم مهنيًا وأكاديميًا في المجالات الثلاث: (المعارف، المهارات، الاتجاهات)، حتى يتمكنوا من تأدية مهامهم ووظائفهم الأساسية، وهي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذا ما دفع بالباحث لإجراء هذا البحث من أجل التعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم.

يحاول المهتمون بمفهوم التدريب أن يميزوا بين تدريب القوى البشرية وتنمية تلك القوى، فيحدد بعضهم مفهوم التدريب على أنه نقل مهارات معينة إلى المتدربين وتوجيههم لإتقان تلك المهارات إلى مستوى أداء مقبول، أما التنمية فيعرفونها على أنها تطوير المهارات للعاملين في مؤسسة ما ليكونوا أكثر تهيئة لقبول تحديات مهامهم أو وظائف جديدة أو وكلت لهم (الأمين، 2007).

ويمكن ذكر بعض تعريفات التدريب فيما يلي:

"هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو مهنيًا بالحصول على مزيد من الخبرات المعرفية والسلوكية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الإبداعية" (طعيمة والبنديري، 2004، 28).

كذلك عُرف بأنه "الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تطوير قدرة الفرد على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها" (عبد الله، 2009، 8).

فمن خلال هذين التعريفين السابقين نستطيع إدراك أن التدريب:

- نشاط إنساني.
- نشاط مخطط له ومقصود.
- يهدف إلى تنمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات المتدربين نحو مجال معين.
- يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتدربين.

ويعتبر التدريب عملية مهمة لجميع العاملين وفي مختلف المجالات، وذلك للأسباب الآتية :

1. التطورات العلمية والاكتشافات والمستحدثات عن طريق الإنتاج وما يقتضيه السوق من احتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد على المعلومات الجديدة كي يتخذوها أساساً لتطوير أعمالهم.
 2. الثورة التكنولوجية والعولمة أدت إلى استنباط أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية مختلفة.
 3. التطور الهائل في تركيب القوى العاملة، يجعل العملية التدريبية لازمة لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة.
 4. التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم وما يحدث من تطور في سلوكهم والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات يجعل التدريب الهادف إلى تعديل السلوك أمراً حتمياً (الأمين، 2007).
- ويرى العاجز وآخرون (2010) أن الأسس التي تقوم عليها برامج التدريب تركز على الآتي:

1. وضوح وواقعية البرنامج التدريبي.
2. تلبية التدريب لاحتياجات تدريبية حقيقية.
3. توافر المرونة وتعدد الاحتياجات في برنامج التدريب.
4. اتسام عملية التدريب بالاستمرارية.
5. استثمار التدريب لوسائل التقنيات المتاحة.
6. اعتماد التدريب على وسائل متعددة لتحقيق أهدافه.
7. توفير الميزانية المناسبة والكافية لتغطية الاحتياجات والنفقات التدريبية.
8. اختيار الوقت المناسب للمتدربين، والتدريب بأقل وقت ممكن.
9. الاختيار المناسب لمكان التدريب وتوافر سبل الراحة للمتدربين.
10. تحديد أهداف وموضوعات ومضردات البرنامج التدريبي بطريقة علمية صحيحة.
11. تغطية موضوع التدريب لثلاثة مجالات (المعرفة العامة، المهارات، السلوك أو القيم).

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأهم قبل البدء بإعداد أي مخطط أو مشروع تدريبي، وتعتبر بمثابة مرحلة التشخيص الذي يسبق تقرير نوع التدريب الملائم (الأحمد، 2005).

وعرفت الاحتياجات التدريبية على أنها: عملية تحديد جوانب القصور الحالية لدى العاملين، والعمل على إحداث التغيير أو التطوير في معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بالمنظمة، بما يمكنهم من أداء عملهم بوجوده عالية (الجربوع، 2010).

كذلك عرفت بأنها: مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعرفتهم، ورفع كفاياتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم بناء على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل (عايش، 2010).

كما عرفت بأنها: مجموع التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات العاملين بغرض التغلب على العقبات التي تعترض سير العمل وتحول دون تحقيق أهداف المؤسسة (السالم، 2009).

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات يعرف الباحث الاحتياجات التدريبية بأنها: "كل ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس من برامج تدريبية (دورات، ورش عمل، محاضرات، ندوات، وغيرها) في المجالين الأكاديمي/ الفني والتربوي / المهني، من أجل تنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم نحو مجالي التدريس والبحث العلمي".

- وتوجد العديد من الأسباب التي دعت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، نذكر منها على سبيل المثال:
1. يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الأول والأساس لجميع عناصر العملية التدريبية ومن ثم تصميم محتوى البرنامج التدريبي وأنشطته، ثم تقييم البرنامج التدريبي.
 2. يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على جودة الأداء للوصول إلى الهدف الأساسي من التدريب.
 3. رصد الاحتياجات التدريبية يساعد في فرز الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المناسب لهم، والنتائج المتوقعة منهم.
 4. إن تجاهل تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، يعد هدرا للوقت والجهد والمال (نجم وأبو دية، 2020).

وهناك العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية تناولت موضوع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ودور التدريب في تنمية معارفهم ومهاراتهم المختلفة منها دراسة الشعيبي (2020) والتي هدفت إلى تعرف مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مجال تكنولوجيا التعليم، وقد أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2018/2019. وتكونت أفراد عينة الدراسة من (350) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس الاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى من إعداد الباحثة، وتم التحقق من دلالات صدقه وثباته. وأظهرت نتائج الدراسة ضرورة حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى إلى التدريب على معظم بنود المحاور الخمسة في مجال تكنولوجيا التعليم (الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمهارات استخدام الحاسب الآلي، والاحتياجات التدريبية المتعلقة بتطبيقات الشبكة وتراسل البيانات، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بإعداد مقررات التعليم الإلكتروني، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بإدارة محتوى التعليم الإلكتروني، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بالأجهزة التعليمية اللازمة لمستحدثات تكنولوجيا التعليم)، كما لم تظهر فروقاً دالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة العلمية).

وهدفت دراسة الشريف (2019) إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم وتحديد الصعوبات التي تواجههم وتحد من الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لهم في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وضم مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس الإناث بالكلية الجامعية بالجموم، اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة قوامها (30) عضو هيئة تدريس، تم اختيار أداء الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية جاء بدرجة متوسطة.

بينما هدفت دراسة التويجي (2018) إلى تعرف 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 الأداء على عينة ضمت (196) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، في الفصل الثاني للعام الجامعي 2017/2018، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية كانت كبيرة، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية).

كما هدفت دراسة بدارنة والصالحين وحמידات (2018) إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم. تم استخدام استبانة طبقت على عينة بلغت (120) عضو هيئة تدريس في كليتي الحنصن الجامعية وإربد الجامعية،

وأظهرت نتائج الدراسة وجود احتياجات تدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الكلية، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية).

وهدفت دراسة برهوم (2017) إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداء الدراسة في استبانة مكونة من (61) فقرة موزعة على مجالات الدراسة، تم تطبيق الأداء على عينة اشتملت على (51) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية. وبعد جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة للعديد من الدورات التدريبية وبدرجة كبيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية).

أيضاً هدفت دراسة العريفي (2017) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والبالغ عددهم (280) عضواً، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة في جميع مجالاتها (مجال المعارف، مجال المهارات، مجال الاتجاهات)، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية باختلاف سنوات الخبرة والتدريب.

وهدفت دراسة السمان (2016) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة لإكساب الخريجين الكفايات اللازمة وفقاً للاحتياجات المهنية الفعلية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من خريجي كليات التربية السودانية الذين يعملون بالمدارس الثانوية في ولاية الجزيرة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (216) معلماً ومعلمة، وأستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك حاجة للتدريب بدرجة كبيرة في مجال تخطيط التدريس وتنفيذه.

كما هدفت دراسة الطيب (2015) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم، والتعرف على المستحدثات التي يجب أن يتمكن منها عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (76) عضواً، وقد استخدمت الباحثة أداتي الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات المطلوبة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن هناك حاجة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا إلى العديد من البرامج التدريبية خاصة في مجال استخدام الحاسب الآلي في عملية التدريس، إضافة إلى وجود العديد من الصعوبات التي حالت دون تطبيق البرامج التدريبية بالصورة المطلوبة أبرزها عدم وجود بيئة مواتية للتطور التكنولوجي وعدم توافر الأجهزة والمعدات المطلوبة.

كذلك هدفت دراسة حجازي (2014) إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في ضوء المتطلبات المهنية وبعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة في مجالات (التدريس، البحث العلمي، الأدوار الإدارية، التطوير، الجودة، تكنولوجيا المعلومات)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (651) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في ضوء المتطلبات المهنية والتي جاءت بدرجة كبيرة.

كما هدفت دراسة Ezati و Opolot-Okurut و Ssentamu (2014) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ما كيريري بيوغندا من خلال البرامج القصيرة للتطوير المهني

التي قدمت لهم خلال الفترة من "2010 - 2006". وتم استخدام استبانة قدمت لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. أشارت نتائج الدراسة إلى العديد من الاحتياجات التدريسية أهمها: تقييم الطلبة، إدارة الصفوف الكبيرة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم.

وهدفت دراسة Adanama, Modebelu, Ada و Nnennaya (2013) إلى تعرف أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات في التدريس في الست جامعات الاتحادية الواقعة في الجنوب الشرقي لنيجيريا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة، وتكونت عينة الدراسة من عدد (300) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود كفايات لدى عينة الدراسة في استخدام التعليم الإلكتروني مثل بلاك بورد، واستخدام الإنترنت في التدريس.

بينما هدفت دراسة آل فرحان (2012) إلى تحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة لتحديد هذا الاحتياج، وقد تضمنت أربعة مجالات تمثل الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وهي: التدريس، والبحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الدراسة من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية.

وبالتعليق على الدراسات السابقة نجد أنها أجمعت على أهمية تحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ودرجة هذه الاحتياجات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ماعدا دراسة الشريف (2019) التي تناولت الصعوبات التي تواجههم في تلبية هذه الاحتياجات، وقد اتفق هذا البحث مع كل الدراسات السابقة المذكورة في تناولها لموضوع الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما اتفق مع كل هذه الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي، كذلك اتفق معها في الهدف، ومجتمع وعينة الدراسة، وهم أعضاء هيئة التدريس، كما اتفق مع معظمها في مكان الدراسة وهو الجامعات، وقد تميز هذا البحث عن كل هذه الدراسات في تناوله لدرجة الاحتياجات التدريسية في كلية التربية بشقيها (التربوي المهني والأكاديمي).

وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في كتابة الإطار النظري، وكذلك في تحليل ومناقشة نتائج البحث، وفي طريقة صياغة النتائج والتوصيات والمقترحات، إضافة إلى توفير المراجع المطلوبة.

مشكلة البحث وأسئلته:

نبعت مشكلة البحث من خلال عمل الباحث في كلية التربية بجامعة الخرطوم، حيث لاحظ حاجة أعضاء هيئة التدريس الكبيرة للبرامج التدريسية الأكاديمية منها والمهنية، وذلك من خلال حرص الكثير منهم على حضور الدورات التدريسية التي تقام في مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم والذي يتبع فينا لكلية التربية وإداريا لجامعة الخرطوم.

وهناك بعض الدراسات السودانية التي تناولت موضوع الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، حيث أشارت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب بشقيه: الأكاديمي والمهني، منها دراسة الطيب (2015) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا إلى العديد من البرامج التدريبية خاصة في مجال استخدام الحاسب الآلي في عملية التدريس، إضافة إلى وجود العديد من الصعوبات التي حالت دون تطبيق البرامج التدريسية بالصورة المطلوبة، أبرزها عدم وجود بيئة موكبة للتطور التكنولوجي وعدم توافر الأجهزة والمعدات المطلوبة، وقد أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية إلزامية ودورية لجميع أعضاء هيئة التدريس خاصة في مجال تكنولوجيا التعليم، كما أشارت دراسة السمان (2016) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريسية المهنية لعدد من المعلمين من خريجي كليات التربية السودانية إلى أن هناك حاجة كبيرة للتدريب في مجال تخطيط التدريس وتنفيذ التدريس، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بمبدأ التدريب القائم على تنمية المهارات العملية لدى المعلمين.

وبناء على ما سبق يكون السؤال الرئيس للبحث هو:

ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم؟

وينبثق منه السؤالان الآتيان:

1. ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم؟
2. ما درجة الاحتياجات التدريبية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم تُعزى لمتغيري: (الجنس والدرجة العلمية)؟

أهداف البحث:

1. التعرف على درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم.
2. التعرف على درجة الاحتياجات التدريبية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم.
3. التعرف على إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في ضوء متغيري: (الجنس والدرجة العلمية).

أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

1. قد يفيد الباحثين وطلاب الدراسات العليا كمرجع لدراساتهم في هذا المجال.
2. قد يكون إضافة لرصيد مكتبات كليات التربية من البحوث والمراجع العلمية.

الأهمية التطبيقية:

1. تعريف إدارة الكلية بأهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.
2. تشجيع إدارة الكلية للاهتمام بإقامة البرامج التدريبية المستمرة في مجال التخصص، وكذلك المجال التربوي المهني لأعضاء هيئة التدريس.
3. لفت نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للاهتمام بالدورات التدريبية التي قد تسهم بصورة كبيرة في تنمية مهاراتهم المهنية، وتمكنهم من أداء مهامهم بوجود عالية.

حدود البحث:

- < الحدود البشرية: وهم أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية بجامعة الخرطوم.
- < الحدود المكانية: كلية التربية بجامعة الخرطوم.
- < الحدود الزمانية: العام الدراسي 2020.
- < الحدود الموضوعية: تتمثل في: معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في المجالات التربوية والأكاديمية المختلفة التي تقدمها الكلية.

مصطلحات البحث:

- التدريب: هو "عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفايته الإنتاجية" (حسن، علي، وسنادة، 2016، 27).
- يعرفه الباحث إجرائياً بأنه: عملية إكساب وتطوير المعارف والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم حتى يتمكنوا من تأدية مهامهم بالصورة المطلوبة.
- الاحتياجات التدريبية: هي "الفرق والفرق بين ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وما يتطلبه العمل الذي يقوم به" (التويجي، 2018، 119).
- ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: كل ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس من برامج تدريبية (دورات، ورش عمل، محاضرات، ندوات، وغيرها) في المجالين الأكاديمي/ الفني والتربوي / المهني، من أجل تنمية قدراتهم المعرفية والمهارية في مجالي التدريس والبحث العلمي.
- عضو هيئة التدريس: هو كل من يعمل في مجال التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من درجة محاضر فما فوق.

منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء البحث.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم في كلية التربية بجامعة الخرطوم، والبالغ عددهم (212) عضواً.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث بلغ عددها (97) عضواً يعملون في كلية التربية بجامعة الخرطوم.

وصف العينة:

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس والدرجة العلمية والأقسام الأكاديمية

| المتغير | التصنيف | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|------------------|-------|----------------|
| الجنس | ذكر | 37 | 38.1 |
| | أنثى | 60 | 61.9 |
| | المجموع | 97 | 100 |
| الجنس | مساعد تدريس | 7 | 7.2 |
| | محاضر | 31 | 32.0 |
| | أستاذ مساعد | 48 | 49.5 |
| | أستاذ مشارك | 11 | 11.3 |
| | المجموع | 97 | 100 |
| الأقسام الأكاديمية | الأقسام التربوية | 20 | 20.7 |
| | الأقسام العلمية | 53 | 54.6 |
| | الأقسام الأدبية | 24 | 24.7 |
| | المجموع | 97 | 100 |

يتضح من الجدول (1) أن معظم أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا للاستبانة كانوا من الإناث وبنسبة تكاد تصل للضعف مقارنة بالذكور، وهذا يفسر اهتمامهم بالتدريب وحاجتهم إليه أكثر من الذكور، كما يبين الجدول أن حوالي نصف أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا كانوا من حملة درجة الأستاذ المساعد، وهذا يفسر اهتمامهم بالتدريب وتفرغهم له أكثر من أصحاب الدرجات العلمية الأخرى لا سيما مساعدي هيئة التدريس والمحاضرون؛ لإنشغالهم بالتحضير لنيل درجتي الماجستير والدكتوراه، أيضا يتضح من الجدول أعلاه أن جميع أقسام الكلية والبالغ عددها 19 قسما والمنتمية لمساقاتها الثلاثة: (التربوية، العلمية، الأدبية) قد استجابوا للإجابة عن فقرات الاستبانة، وهذا يبين حاجة جميع أعضاء هيئة التدريس للتدريب وإن تفاوتت هذه الحاجة، وقد كان أعضاء هيئة التدريس المنتمين للأقسام العلمية أكثر استجابة وبالتالي، أكثر حاجة في الحصول على التدريب.

أدوات البحث:

استخدمت في هذا البحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من مجتمع البحث، لأنها تعد من أهم أدوات المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتصميم هذه الاستبانة وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم، وتم إعدادها وفق الخطوات الآتية:

أولا: الاطلاع على الأدب النظري التربوي في المجال والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ثم تحديد محاور الاستبانة، ومن ثم قام الباحث بصياغة عبارات الاستبانة لتغطي أسئلة البحث وأهدافه، وبعدها تم وضع الاستبانة في صورتها الأولية، حيث تكونت من محورين و25 فقرة.

ثانيا: تم عرض الاستبانة على بعض الأساتذة المتخصصين في مجال الإدارة التربوية والعلوم التربوية الأخرى في كلية التربية بجامعة الخرطوم لتحكيمها.

ثالثا: تم إجراء بعض التعديلات اللازمة، ومن ثم تم صياغة عباراتها في صورتها النهائية، وقد اشتملت الاستبانة على قسمين هما:

1. البيانات الشخصية: وتشمل الجنس والدرجة العلمية، والقسم الأكاديمي.
2. محاور الاستبانة: تكونت الاستبانة من محورين ضمت داخلها (19) فقرة بمعدل (10) فقرات للمحور الأول "الاحتياجات التدريبية التربوية" و(9) فقرات للمحور الثاني "الاحتياجات التدريبية الأكاديمية"، ولكل فقرة ثلاثة خيارات وفق المقياس الثلاثي، وقد تم توزيعها إلكترونيا على عينة البحث، وذلك من خلال مجموعة واتساب تضم معظم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم.

جدول (2): تصنيف استجابات العينة وفق المقياس الثلاثي

| الاستجابة الدرجة | كبيرة 3 | متوسطة 2 | منخفضة 1 |
|---------------------|------------|-------------|-------------|
|---------------------|------------|-------------|-------------|

ثبات الاستبانة:

يقصد بالثبات قدرة الأداة على إعطاء نفس النتائج عند تطبيقها على مجتمع مماثل.

ولمعرفة الثبات تم استخدام معادلة معامل (α) ألفا كرونباخ، وقد نتج عن هذا التطبيق أن معامل الثبات يساوي (0.90).

صدق الاستبانة:

يقصد بالصدق قدرة الأداة على قياس الشيء الذي وضعت لأجله، وقد تم حساب صدق الاستبانة بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

ويمكن توضیح ذلك بالتفصیل فی الجدول (3) على النحو الآتی:

جدول (3): ثبات وصدق الاستبانة

| الرقم | المحور | معامل (α) | الصدق |
|-------|---------------------------------|-----------|-------|
| 1 | الاحتیاجات التدریبية التربوية | 0.920 | 0.983 |
| 2 | الاحتیاجات التدریبية الأكاديمية | 0.886 | 0.926 |
| | الاستبانة ككل | 0.903 | 0.954 |

یتضح من الجدول (3) أن الاستبانة تمتعت بثبات وصدق عالین جداً، مما يؤكد مدى وضوح عباراتها بالنسبة لأفراد العينة.

المعالجات الإحصائية للبيانات:

لمعالجة البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات بحسب ما يتناسب مع المنهج الوصفي من تكرارات، ومتوسطات حسابية وانحرافات معيارية، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. اختبار ألفا كرونباخ؛ لمعرفة مدى ثبات الاستبانة.
2. التكرارات والنسب المئوية؛ لحساب التكرار والنسب المئوية لأفراد العينة.
3. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛ لمعرفة متوسط آراء العينة المشاركة في البحث ومدى انحراف إجابات العينة عن متوسطها.

المقياس المعتمد:

لتحديد المقياس المعتمد في البحث، فقد تم تحديد طول الخلية في المقياس الثلاثي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (3-1=2)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (3/2 = 0.67)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وهكذا أصبح طول الخلية كما هو مبين في الجدول رقم (4) أدناه:

جدول (4): المقياس المعتمد في البحث

| طول الخلية | درجة الموافقة |
|------------------|---------------|
| من 1 إلى 1.67 | منخفضة |
| من 1.68 إلى 2.34 | متوسطة |
| من 2.35 إلى 3.00 | كبيرة |

نتائج البحث ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الرئيس الذي ينص على: ما درجة الاحتیاجات التدریبية في المجالات التربوية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ ومن خلال نتائج السؤالين الأول والثاني فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للسؤالين (محوري البحث)، حيث تم ترتيب هذين المحورين تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لكل محور، ويبين ذلك الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحوري الاحتیاجات التدریبية مرتبة تنازلياً

| رقم المحور | المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب المحور | درجة الحاجة |
|------------|---------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|-------------|
| 1 | الاحتیاجات التدریبية التربوية | 2.43 | .62 | 1 | كبيرة |
| 2 | الاحتیاجات التدریبية الأكاديمية | 2.26 | .72 | 2 | متوسطة |
| | المجموع الكلي | 2.35 | .67 | -- | كبيرة |

يتضح من الجدول (5) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم جاءت بدرجة "كبيرة" وبمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.67)، وجاء في الترتيب الأول محور (الاحتياجات التدريبية التربوية) بمتوسط حسابي (2.43) وبدرجة استجابة "كبيرة"، بينما جاء في الترتيب الثاني محور (الاحتياجات التدريبية الأكاديمية) بمتوسط حسابي (2.26) وبدرجة استجابة "متوسطة".

ولعل السبب في هذه الاستجابة الكبيرة من قبل أفراد العينة يرجع إلى الوعي الكبير لأعضاء هيئة التدريس بأهمية التدريب أثناء الخدمة؛ من أجل تنمية أنفسهم وتطويرها، مما ينعكس بصورة عامة على أداء الكلية، وبالتالي يمكن القول: إن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم "كبيرة".

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشعبي (2020) ودراسة التويجي (2018) ودراسة برهوم (2017) ودراسة العريضي (2017) ودراسة السماني (2016) خاصة في مجال الاحتياجات التربوية المهنية، مثل: تخطيط التدريس وتنفيذه ودراسة عثمان (2015) خاصة في مجال التعليم الإلكتروني، مثل: كيفية استخدام الحاسب الآلي في التدريس وتوظيفه بالصورة المطلوبة، ودراسة حجازي (2014) ودراسة Ezati et al. (2014) خاصة في مجال الاحتياجات التدريبية التربوية، مثل: تقييم الطلبة وإدارة الصفوف واستخدام التكنولوجيا في التعليم، كذلك اتفقت مع نتيجة دراسة Modebelu et al. (2013) خاصة في مجال استخدام التعليم الإلكتروني واستخدام الإنترنت في التدريس، كما اتفقت مع نتيجة دراسة آل فرحان (2012) وجميعها اتفقت في أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة كبيرة.

واختلفت مع نتائج دراسة الشريف (2019) ودراسة بدارنة وآخرين (2018) فقد توصلت تلك النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة متوسطة.

ولمزيد من التفصيل فقد تم رصد ومناقشة نتائج كل سؤال على حدة، وذلك في الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: ما درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم؟ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات كما يبين الجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية التربوية مرتبة تنازلياً

| رقم الفقرة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الحاجة |
|------------|--|-----------------|-------------------|---------|-------------|
| 1 | التعلم الإلكتروني | 2.77 | .51 | 1 | كبيرة |
| 3 | التقنيات الحديثة واستخداماتها | 2.72 | .55 | 2 | كبيرة |
| 4 | التخطيط الاستراتيجي في مجال التعليم | 2.59 | .60 | 3 | كبيرة |
| 6 | الجودة الشاملة في مجال التعليم | 2.54 | .61 | 4 | كبيرة |
| 9 | القياس والتقويم التربوي | 2.49 | .61 | 5 | كبيرة |
| 5 | الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية | 2.44 | .61 | 6 | كبيرة |
| 2 | المنهج ومكوناته | 2.31 | .67 | 7 | متوسطة |
| 10 | مهارات البحث التربوي | 2.31 | .73 | 8 | متوسطة |
| 8 | الاتجاهات الحديثة في علم النفس التربوي | 2.22 | .67 | 9 | متوسطة |
| 7 | تاريخ التربية والتعليم في السودان | 1.96 | .66 | 10 | متوسطة |
| | المجموع | 2.43 | .62 | -- | كبيرة |

یتضح من الجدول (6) أن فقرات السؤال الأول جاءت بدرجة استجابة "كبيرة" من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام لهذا السؤال (2.43) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.62). وهي قيمة كبيرة؛ مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث بصورة كبيرة في معظم فقرات هذا السؤال.

وجاءت ست من فقرات هذا السؤال بدرجة استجابة "كبيرة" وهي الفقرات بالأرقام (1، 3، 4، 6، 9، 5) على التوالي، بينما جاءت الفقرات الأربعة المتبقية بدرجة استجابة "متوسطة"، وهي الفقرات بالأرقام (2، 7، 8، 10)، على التوالي، حيث كانت أعلى درجة استجابة للفقره رقم (1) وهو "التعلم الإلكتروني" بمتوسط حسابي (2.77)، ولعل السبب في ذلك الإقبال الكبير على التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد من قبل معظم المؤسسات في جميع أنحاء العالم وذلك بسبب الظروف الطارئة التي فرضتها جائحة كورونا، وقد اتفقت هذه النتيجة بصورة كبيرة مع نتيجة دراسة السمانی (2016) ونتيجة دراسة نتيجة دراسة Modebelu et al. (2013). بينما سجلت الفقره رقم (7) وهو "تاريخ التربية والتعليم في السودان" أدنى درجة استجابة وبمتوسط حسابي (1.96)، ولعل السبب في ذلك يعود إلى الخلفية الكبيرة التي يمتلكها معظم أعضاء هيئة التدريس عن تاريخ التعليم في السودان من خلال دراسة ذلك في المراحل الدراسية المختلفة.

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: ما درجة الاحتياجات التدريبية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم؟ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات كما يبين الجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية الأكاديمية مرتبة تنازلياً

| رقم الفقره | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الحاجة |
|------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------|---------|-------------|
| 1 | برامج التحليل الإحصائي | 2.65 | .59 | 1 | كبيرة |
| 5 | مهارات اللغة الإنجليزية | 2.58 | .69 | 2 | كبيرة |
| 7 | مهارات الحاسب الآلي | 2.46 | .68 | 3 | كبيرة |
| 4 | مهارات اللغة العربية | 2.32 | .70 | 4 | متوسطة |
| 9 | العلوم الطبيعية | 2.24 | .72 | 5 | متوسطة |
| 8 | الثقافة الغذائية | 2.09 | .75 | 6 | متوسطة |
| 6 | تربية وتعليم أطفال ما قبل المدرسة | 2.06 | .81 | 7 | متوسطة |
| 2 | جغرافية السودان والعالم | 2.01 | .78 | 8 | متوسطة |
| 3 | تاريخ السودان القديم والحديث | 1.97 | .74 | 9 | متوسطة |
| | المجموع | 2.26 | .72 | -- | متوسطة |

یتضح من الجدول (7) أن فقرات السؤال الثاني جاءت بدرجة استجابة "متوسطة" من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام لهذا السؤال (2.26) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.72)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث بصورة كبيرة على معظم فقرات هذا السؤال.

وجاءت ثلاث من فقرات هذا المحور بدرجة استجابة "كبيرة"، وهي الفقرات بالأرقام (1، 5، 7) على التوالي، بينما جاءت الفقرات الست المتبقية بدرجة استجابة "متوسطة"، وهي المجالات بالأرقام (4، 9، 8، 2، 3)، على التوالي، حيث كانت أعلى درجة استجابة للفقره رقم (1) وهو "برامج التحليل الإحصائي" بمتوسط حسابي (2.65)، ولعل السبب في هذه الاستجابة الكبيرة يرجع إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس لمعرفة البرامج الإحصائية وخاصة برنامج SPSS، وذلك لمساعدتهم في تحليل دراساتهم وبحوثهم بالصورة الصحيحة، بينما سجلت الفقره رقم (3) وهو "تاريخ السودان القديم والحديث" أدنى

درجة استجابة وبمتوسط حسابي (1.97)، ولعل السبب في ذلك يعود إلى الخلفية الكبيرة التي يمتلكها معظم أعضاء هيئة التدريس عن تاريخ السودان من خلال دراسة ذلك في المراحل الدراسية المختلفة ولاسيما أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ ومعظم الأقسام الأدبية.

للإجابة عن السؤال الثالث والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، القسم الأكاديمي)؟ فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كما تبينه نتائج الجدولين (8) و(9).

جدول (8): تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير الجنس

| الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجة الحرية | مستوى المعنوية | الاستنتاج |
|-------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------|----------------|---------------------------|
| ذكر | 37 | 44.7 | 7.03 | 0.020 | 95 | 0.886 | غير دالة، أي لا توجد فروق |
| أنثى | 60 | 44.9 | 8.08 | | | | |

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير (الجنس)، حيث نجد أن مستوى المعنوية المحسوب (0.886) أكبر من مستوى المعنوية القياسي (0.05)؛ وهذا يعني اتفاق أفراد العينة ذكورا وإناثا حول درجة الاحتياجات التدريبية في مجالها: (الاحتياجات التدريبية التربوية، والاحتياجات التدريبية الأكاديمية)، وبالتالي ليس لجنس الفرد ذكرا كان أو أنثى أي تأثير في درجة الاستجابة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشعبي (2020) ودراسة التويجي (2018) ودراسة بدارنة وآخرين (2018) ودراسة برهوم (2017)، حيث أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

جدول (9): تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير الدرجة العلمية

| المصدر | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع الأوساط | النسبة المئوية | مستوى المعنوية | الاستنتاج |
|----------------|----------------|-------------|--------------|----------------|----------------|--------------------|
| بين المجموعات | 489.2 | 3 | 163.09 | 2.94 | 0.037 | دالة، أي توجد فروق |
| داخل المجموعات | 5155.4 | 93 | 55.4 | | | |
| المجموع | 5644.6 | 96 | | | | |

يتضح من الجدول (9) الذي استخدم فيه تحليل التباين الأحادي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (الدرجة العلمية)، وبعد إجراء الاختبارات البعدية مثل "اختبار تيكو" للمقارنة بين المتوسطات تبين أنها لصالح الأساتذة المساعدين، حيث نجد أن مستوى المعنوية المحسوب (0.037) أقل من مستوى المعنوية القياسي (0.05)؛ وهذا يعني عدم اتفاق أفراد العينة أصحاب الدرجات العلمية المختلفة حول درجة الاحتياجات التدريبية في مجالها: (الاحتياجات التدريبية التربوية، والاحتياجات التدريبية الأكاديمية)، وبالتالي فإن للدرجة العلمية تأثيرا في درجة الاستجابة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الربيعي (2017)، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة الشعبي (2020) ودراسة التويجي (2018) ودراسة بدارنة وآخرين (2018) ودراسة برهوم (2017)، حيث أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

الاستنتاجات:

استنادا إلى عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بواقع الاحتياجات التدريبية في كلية التربية جامعة الخرطوم ومدى حاجة أعضاء هيئة التدريس إليها، توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

1. أن إدارة كلية التربية بجامعة الخرطوم لا تولي جانب تدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية اهتماما كبيرا؛ وذلك لأن احتياجاتهم التدريبية التربوية والأكاديمية بالكلية كبيرة كما بينت نتائج البحث.

2. هنالك اهتمام كبير من أعضاء هيئة التدريس بأمر التدريب من أجل تطوير معارفهم ومهاراتهم في المجالين الأكاديمي والمهني، وقد لوحظ ذلك من خلال اهتمامهم بالبحث والمشاركة في الاستجابة للاستبانة التي وجهت لهم، وبيان مدى رغبتهم في أن يتم تطبيق نتائج البحث على أرض الواقع في شكل برامج تدريبية مختلفة: (دورات، ورش عمل، محاضرات، ندوات، وغيرها).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية) لصالح أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم تُعزى لمتغير (الجنس).

التوصيات:

- من خلال الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بالآتي:
1. يجب على إدارة الكلية إعطاء اهتمام أكبر بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتلبية جميع احتياجاتهم المهنية والأكاديمية، خاصة في مجالات التعليم الإلكتروني، واستخدام التقنية الحديثة في العملية التعليمية وتفعيلها، وكيفية استخدام البرامج والأساليب الإحصائية وخاصة برنامج SPSS.
 2. الحرص على تحفيز أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على حضور البرامج التدريبية المختلفة من أجل تنمية معارفهم ومهاراتهم وكسابهم القيم المطلوبة، وجعل التدريب ثقافة شائعة داخل الكلية.
 3. ضرورة اهتمام إدارة الكلية بتوفير البيئة التدريبية الجاذبة داخليا، مع الاهتمام بالتنسيق مع إدارة التدريب بالجامعة لتوفير فرص تدريب خارجية.

المقترحات:

- يقترح الباحث إجراء الدراسات والأبحاث الآتية:
1. مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السودانية.
 2. معوقات التدريب في كليات التربية بالجامعات السودانية.
 3. برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء الفني والإداري لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية في ضوء الاتجاهات العالمية.

المراجع:

- الأحمد، خالد طه (2005). *تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب (ط1)*، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- آل فرحان، محمد بن مسفر (2012). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير)*، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الأمين، عثمان أحمد (2007). *بخت الرضا: ستة عقود في مسيرة التعليم 1934-1994 (ط2)*، الخرطوم: مطبعة جامعة الخرطوم.
- بدارنة، مهدي والصالحين، عبد الكريم وحמידات، محمود (2018). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات*، 3(3)، 93-120.
- برهوم، أحمد (2017). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية: دراسة حالة الجامعة الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 25(4)، 347-369.

- التوحي، أحمد عبد السلام (2018). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 11 (38)، 113-141.
- الجبوع، عبد المجيد (2010). دور تحديد الاحتياجات التدريبية في جودة برامج تنمية العاملين بجوازات منطقة القصيم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- حجازي، أحمد أبو الفضل (2014). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف من وجهة نظرهم في ضوء المتطلبات المهنية وبعض المتغيرات، *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، 1 (161)، 867-907.
- حسن، إبراهيم عثمان، علي، عبد الغفار أحمد، وسنادة، محمد حسن (2016). رؤى وتجارب في إعداد وتأهيل المعلمين، تحرير سمير محمد علي الرديسي، الخرطوم: مطابع جامعة الخرطوم.
- زرقان، ليلي (2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي - جامعة سطيف نموذجاً (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة سطيف 2، الجزائر.
- السالم، مؤيد سعيد (2009). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي (ط1)، عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- السماني، محمد الطيب (2016). الاحتياجات التدريبية المهنية للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية، *مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والإنسانية*، 13 (1)، 1-21.
- الشريف، مها بنت عبد الله (2019). واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم - جامعة أم القرى - في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، *مجلة البحث العلمي في التربية*، (20)، 211-239.
- الشعبي، أماني حمد (2020). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 3 (28)، 65-87.
- طعيمة، رشدي أحمد، والبندري، محمد سليمان (2004). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير (ط1)، القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطيب، سحر محمد (2015). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- العاجز، فؤاد، اللوح، عصام، والأشقر، ياسر (2010). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، *مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الدراسات الإنسانية*، 18 (2)، 1-59.
- عايش، أحمد جميل (2010). تطبيقات في الإشراف التربوي (ط2)، عمان: دار المسيرة.
- عبد الله، ذكية بخيت (2009). الدورات التدريبية لمديري مدارس مرحلة الأساس وأثرها في أدائهم المهني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- العريضي، أشواق (2017). الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم، *مجلة البحث العلمي في التربية*، 18 (8)، 1-17.
- نجم، منور عدنان، وأبو دية، دينا موسى (2020). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 1 (28)، 48-80.

- 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 for enhancing academic staff online training methodologies for quality graduates*. The International Conference on E-Learning in the Workplace, 12-14 June, New York.

Arabic References:

- Abduallah, Dhakiat Bakhit (2009). *Aldawrat altadribiat limudiri madaris marhalat alasas wathariha fi adaihim almehani* (Resalat majstyr), Jamieat Om Darman Aleslamiat, Al-Sudan.
- Aesh, Ahmad Jamil (2010). *Tatbaeqat fi aleshraf altrbawi* (t2), Amman: Dar Almasirat.
- Al farhan, Muhamad Bin Masafr (2012). *Alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bikoliat altarbiat bijamieat Om Alquraa fi zil adwarihim almihniat min wijhat nazarhom* (Resalat majstyr), Jamieat Om Alquraa, Makat Almukramat.
- Alahmad, Khalid Taha (2005). *Takwin almualimin min alaeedad ela altadrib* (t1), Alemarat Flarabiat Almutahedt: Dar Alkitab Aljamiei.
- Alajiz, Fuad, Allawh, Esam, Walashqar, Yasir (2010). Waqia tadrib moalemin wamualimat almarhalat althanawiat athna'a alkhidmat bimuhafazat Ghazah, *Majalat Aljamieat Aleslamiat: Silsilat Aldirasat Alensaniat*, 18(2), 1-59.
- Alamin, Uthman Ahmad (2007). *Bakht alredha: setat uqud fi masirat altalim 1934-1994* (t2), Alkhartum: Mutbaat Jamieat Alkhartum.
- Alarifi, Ashwaq (2017). Alaihtiajat altadribiat alasiyat liaada'a hayyat altadris bikoliat altarbiat fi Jamieat Almalik Seud litatwir adaihim, *Majalat Albahth Alelmi fi Altarbiati*, 18(8), 1-17.
- Aljurbue, Abdulmajid (2010). *Dawr tahdid alaihtiajat altadribiat fi jawdat baramij tanmiat aleamilin bijawazat mintaqat alqsym* (Rsalat majstaysr), Jamieat Nayif Alearabiat Lileulum Al'amniati, Al-Riyadh.
- Alsalm, Muaid Saeed (2009). *Edarat almawarid albashariah: Madkhal estratiji takamuli* (t1), Amman: Ethra'a Lilnashr Waltawzia.
- Alsamani, Muhamad Altayib (2016). Alaihtiajat altadribiat almihniat lilmualimin min kheriji kulyat altarbiat bialjamieat alsuwaniat, *Majalat Aljazirat Lileulum Altarbawiat Walensaniat*, 13(1), 1-21.

- Alsharif, Maha Bent Abdullah (2019). Waqia alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bialkuliat aljamiaiah bialjamum - Jamieat Om Alquraa - fi daw'a maer aljawdat walaetimad alakadimi, *Majalat Albahth Alelmi fi Altarbiati*, (20), 211-239.
- Alshoaebe, Amani Hamd (2020). Alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bijamieat Om Alquraa fi majal mustahdathat tiknuluja altaelim min wijhat nazarhom, *Majalat Aljamieat Aleslamiat Lildirasat Altarbawiat Walnafsiat*, 3(28), 65-87.
- Altiyb, Sahr Muhamad (2015). *Alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bijamieat Alsudwan lilulum waltiknuluja fi majal mustahdithat tiknuluja altalim* (Resalat majstyr), Jamieat Alsudwan Lilulum Waltiknuluja, Al-Sudan.
- Altwaeeji, Ahmad Abdualsalam (2018). Mustawa alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bijamieat Aden min wijhat nazarhom, *Almajalat Alarabiati Lidhaman Jawdat Altalim Aljamiei*, 11(38), 113-141.
- Badranah, Mahdi Walsalihin, Abdualkarim wa Hamidat, Mahmud (2018). Alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris fi jamieat Albalqa'a altatbiqiat min wijhat nazarhom, *Majalat Jamieat Muatah Lilbohooth Waldirasat*, 3(3), 93-120.
- Barhoom, Ahmad (2017 Alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bialjamieat alfilsteneah: Dirasat halat aljamieat aleslamiat, *Majalat Aljamieat Aleslamiat Lildirasat Altarbawiat Walnafsiat*, 25(4), 347-369.
- Hasan, Ibrahim Uthman, Ali, Abdualghafaar Ahmad, wa Sanadat, Muhamad Hasan (2016). *Rua'a Watajarob fi eadad watahil almualimin*, Tahrir Samir Muhamad Ali Alrodaesy, Alkhartuma: Matabia Jamieat Alkhartum.
- Hijazi, Ahmad Abu Alfadhl (2014). Alaihtiajat altadribiat liaada'a hayyat altadris bijamieat Aljawf min wijhat nazarhom fi dawa almutatalabat almihniat wabaad almutaghayirat, *Majalat Kuliyat Altarbiat Bijamieat Alazhar*, 1(161), 867-907.
- Najm, Munwr Adnan, Wa Abu Diat, Dina Musa (2020). Alaihtiajat altadribiat limualimi alsaf alawal alaibtidai fi madaris wikalat Alghawth fi muhafazat Ghazah, *Majalat Aljamieat Aleslamiat Lildirasat Altarbawiat Walnafsiat*, 1(28), 48-80.
- Toaimat, Roshdi Ahmad, W Albandari, Muhamad Suleman (2004). *Altaelim aljamiei baen rasd alwaqia waroo'a altatwir* (t1), Alqaherh: Dar Alfikr Alarabi.
- Zorqan, Layla (2013). *Eqtirah bina'a barnamaj tadrabi liaada'a hayyat altadris Aljamiei fi daw'a maeyir aljawdat fi altalim alali - Jamieat Satif nomodhajan* (Utrwhat Dukturah), Jamieat Satif 2, Al-Jazair.