

2017

Faculty Members of the Jordanian Public Universities Training Needs In The Light of the Knowledge Economy Requirements.

Omar Rababah
dr.rababah1@gmail.com

Follow this and additional works at: <http://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre>

 Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Rababah, Omar (2017) "Faculty Members of the Jordanian Public Universities Training Needs In The Light of the Knowledge Economy Requirements," *International Journal for Research in Education*: Vol. 41 : Iss. 3 , Article 3.
Available at: <http://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre/vol41/iss3/3>

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in International Journal for Research in Education by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadl.musa@uaeu.ac.ae.

Faculty Members of the Jordanian Public Universities Training Needs In The Light of the Knowledge Economy Requirements.

Omar Rababah

Al Balqa Applied University –
Ajloun University College -Department of Educational Sciences
dr.rabahah1@gmail.com

Abstract:

This study has been conducted to identify the training needs of the faculty members of the Jordanian public universities in the light of the requirements of the knowledge economy. The study sample consisted of (620) members. The researcher designed a questionnaire consisting of 72 items distributed into eight variables. The reliability and validity of the questionnaire were confirmed, and then it was administered to members of the study sample; the data were analyzed. The study showed that the degree of training needs of the faculty members in the Jordanian public universities in the light of the knowledge economy requirements were moderate in the following fields (planning, teaching, communication, use of technology, scientific research, administrative tasks and evaluation), and there was a high degree of training needs of the faculty members in the Jordanian public universities in the light of the requirements of the knowledge economy, particularly in the field of the local community. AS the degree of training needs of the university faculties. The study recommended that the university administrations hold training courses in all fields of the study t the training needs of which were moderate.

Key words: training needs faculty, knowledge-based economy, the Jordanian public universities.

الاحتياجات التدريبية لآعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة

عمر عبد الرحيم ربابه

جامعة البلقاء التطبيقية - كلية عجلون الجامعية - قسم العلوم التربوية
dr.rababah1@gmail.com

الملخص:

استهدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية لآعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وتكونت عينة الدراسة من (620) عضواً وطور الباحث استبانة مكونة من (72) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها ومن ثم توزيعها على عينة الدراسة، وتم تحليل البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحاجة التدريبية لآعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة متوسطة في المجالات الآتية (التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقويم)، وأن درجة الحاجة التدريبية لآعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة عالية في مجال المجتمع المحلي. وقد أوصت الدراسة ببحث إدارة الجامعات على عقد دورات تدريبية في كافة مجالات الدراسة حيث كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، اقتصاد المعرفة، الجامعات الأردنية.

المقدمة

المعرفة رافقت الإنسان منذ أن تفتتح وعيه، وارتفعت معه من مستوياتها البدائية مرافقة لاتساع مداركه وتعميقها؛ حتى وصلت إلى نراها الحالية وزاد حجم تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى نمط حياة الإنسان كما ازدهر اقتصاد المعلومات والمعرفة، وتطور ليصبح اقتصاداً معتمداً على الشبكات المعلوماتية؛ ممّا غير عالم العمل بشكل جذري بفضل الثورة العلمية والتكنولوجية، فقد شهد الربع الأخير من القرن العشرين أعظم تغيير في حياة البشرية، وهو التحول الثالث بعد ظهور الزراعة والصناعة وهو ثورة العلوم والثقافة الفائقة والتطوير في المجالات الالكترونية والنوية والفيزيائية والبيولوجية والفضائية كافة، كما أفرزت التكنولوجيا الحديثة وسائل اتصالات متعددة ومتنوعة للتفاعل المعلوماتي والفكري والمعرفي لا غنى عنها مجتمعياً، حيث فرض العلم والتكنولوجيا نفسه على واقع التنمية بشكل عام، وبرزت أهميتها في التنمية المستدامة، وباتت المعلومات مورداً من الموارد الاقتصادية والإستراتيجية في الحياة الاقتصادية، مكملاً للموارد الطبيعية ولعل أكثر مكونات العصر الحاضر وضوحاً ذلك التقدم المتسارع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. خاصة بعد التطور الهائل الذي حدث في تكنولوجيا الحواسيب ممّا جعلها تدخل في قطاعات الإعلام المرئي والمسموع وكما وجاء التطور المتسارع في شبكات المعلومات (الإنترنت) ليعطي ميزتين هما : الشمولية والتفاعلية، فأصبحت المعلومة تشمل الكرة الأرضية، وبات التفاعل بين المستخدم ومصدر المعلومات أمراً متاحاً بغض النظر عن المسافات، أي: أصبح التفاعل والتواصل عن بعد أمراً ممكناً؛ ممّا أثر على طبيعة حياة الأسرة والعمل والتعليم بشكل جذري، فأصبح العالم وكأنه قرية صغيرة وكل ذلك فرض عدداً من التحديات على النظام التعليمي الأمر الذي تطلب أحداث عدد من التغيرات والتطورات في البيئة التعليمية، والبحث عن آفاق جديدة لعملية التعليم والتعلم من خلال استخدام المستحدثات التكنولوجية واستثمار إمكانياتها في خدمة الجوانب المختلفة لحياة المتعلم (ذياب، 2006).

يعتبر التعليم الجامعي من الركائز الأساسية إلى تسهم في بناء الفرد والمجتمع، حيث يمثل التعليم الجامعي أحد المشروعات والدعامات الأقوى لأيّ مجتمع كان، ويمثل الاستاذ الجامعي العنصر المهم في هذه الجامعات فإنّ الاهتمام به وتدريبه ضرورة ملحة. ويعتبر التدريب مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية ومحوراً رئيسياً لإحداث التغيير بهدف تحسين أدوار أعضاء هيئة التدريس. وإنّ الإصلاح الجامعي يكمن بصلاح الأستاذ الجامعي، فهو يلعب دوراً مهماً في عملية التعليم بحكم

موقعه، فهو يغرس ويعدل ويوجه العملية التربوية، إضافة إلى مهامه الأساسية للتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهو القائد لمسيرة الأمة الحضارية؛ ولذلك على إدارة الجامعات أن تسعى دائماً إلى تدريبه وتنميته.

إنّ التربية والتنمية صنوان في مجتمع المعرفة، واقتصاد قائم على المعرفة: يعني اقتصاداً قائماً على التعليم، ويعد العنصر البشري مكون أساس من مكونات الاقتصاد القائم على المعرفة، كما يعتبر التعليم من أهم عوامل التغيير على وجه الأرض، وأنه مصدر من مصادر الرفاه والتقدم الاقتصادي والرفي الاجتماعي والمعرفة، كما خلص الكثيرون هي سبيل بلوغ الغايات الإنسانية العليا : الحرية والعدالة والكرامة الإنسانية وإن كانت التكنولوجيا هي الآلة الجديدة لعدم المساواة الاجتماعية، فالتعليم في المقابل هو أعظم الوسائل لتحقيق هذه المساواة (الجبوري، 2005).

لذا كان أبرز أولويات القيادة العليا في الأردن النهوض بالاقتصاد الوطني المبني على المعرفة، وجرى رسم سياسة جديدة لمستقبل الاقتصاد كان أبرز ملامحها تبني قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واعتباره خياراً استراتيجياً للنهوض بالاقتصاد الوطني ونظراً لأنّ قدرة الأردن وقوته في تحقيق رؤيته الجديدة تكمن في تنمية موارده البشرية، فقد جرى إعادة النظر في النظام التربوي في الأردن، وإضافة عنصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كعنصر أساسي في هذا النظام؛ لتحسينه وتطويره وتوجيهه؛ لينسجم مع التوجهات الحديثة وما تتطلبه من إعداد جيل يسهم في بناء الاقتصاد المستقبلي المبني على المعرفة المتجددة (مؤتمن، 2004م) . وإيماناً من ضرورة إعادة تشكيل النموذج التربوي باعتباره أولوية عليا، فقد انعقد منتدى التعليم في الأردن المستقبل تحت رعاية ملكية سامية، وبمشاركة مجتمعية واسعة في عمان خلال المدة 15-16/9/2002م، وقد خلص المنتدى إلى رؤية مستقبلية للنظام التربوي في الأردن تؤكد على استثمار طاقاته البشرية كاملة إلى أقصى حد ممكن، وذلك باعتبار الإنسان هو رأس المال المعرفي الأثمن، كما أنه المورد الاستراتيجي الرئيسي في الأردن، والذي يُعد غاية التنمية، مثلما هو وسيلتها. وذلك وفق منظور شمولي تكاملي لتنمية الموارد البشرية بمختلف محاورها التعليم العام والتعليم العالي والتدريب المهني، وذلك لتحقيق الرؤية الوطنية لمستقبل التعليم وهي: خلق نظام تربوي يحقق التميز والإتقان والجودة من خلال استثمار الموارد البشرية والفرص المتاحة والمعرفة كثروة وطنية إستراتيجية وتعزيز القدرة على البحث والتعليم وضمان مساهمة الأفراد في بناء اقتصاد معرفي؛ يسهم في تحقيق تنمية مستدامة ورفع مستوى معيشة جميع الأردنيين باعتباره الطريق الآمن لمواجهة التحديات، ووضع الأردن على خريطة الدول المتقدمة والحديثة والمصدرة للكفاءات البشرية المتميزة والقادرة على المنافسة إقليمياً وعالمياً (مؤتمن، 2002م).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

نتيجة لإدخال كثير من التغيرات الجذرية الملموسة في المخططات السياسية والاقتصادية ومنظومة التعليم، وطرقه في العالم، وتوجه التعليم نحو اقتصاد المعرفة؛ فقد سعت المؤسسات التربوية لمواكبة متغيرات هذا العصر، فعملت على إجراء تطوير في جميع مناحي العملية التعليمية والتربوية، ويعد الأستاذ الجامعي عنصراً مهماً من عناصر العملية التربوية والتعليمية، فهو الشخص المنوط به تصحيح المواقف وتفعيلها، فمهما كانت جودة المناهج ووفرة الإمكانيات، فلا يمكن تحقيق الأهداف إلا بالأستاذ الكفؤ المتمكن من مادته الدراسية تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً، وهو متعدد الأدوار، فهو لا يقتصر دوره على التدريس، بل يتعداه إلى البحث العلمي وخدمة المجتمع؛ ولذلك يجب العمل على تدريبه؛ حيث أن التدريب هو خير وسيلة لتطوير وتعديل وتحسين الأداء ويرتبط بالتدريب والاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ما يعرف بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس التي تهدف اكتساب المعرفة والمهارات والقدرات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس، وتساعدهم على تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المهنية للمشاركين، والتزود بالخبرات والبحث والممارسة لإشباع حاجاتهم المختلفة، وإحداث التعديلات والتغيرات في أداء الأستاذ الجامعي بما يتفق مع متغيرات العصر، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على تحقيق مستوى متميز من الكفاءة والفعالية في تنفيذ الأدوار والمسؤوليات المكلفين بها (حداد 2004م، ص117-118).

ولذلك أصبح من الضروري البحث في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ظل اقتصاد المعرفة. وتسعى وزارة التعليم العالي وإدارات الجامعات في الأردن ضمن خططها لتطوير أداء أعضاء هيئات التدريس ولذلك فهي تسعى للتعرف على الاحتياجات التدريبية لهم من أجل التطوير. ولذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وينبثق من مشكلة الدراسة السؤال الآتي:
ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة من وجهة نظرهم؟

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من خلال سعيها للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وتبرز أهميتها من خلال النقاط التالية:

1. أهمية موضوع الدراسة على مستوى التعليم العالي والجامعات.
2. أهميتها في المساهمة في حركة التطوير في التعليم العالي.
3. إثراء المكتبة الأردنية والعربية.
4. تسهم في تزويد عضو هيئة التدريس بالاحتياجات التدريبية.
5. تشكل رؤية أمام صانعي القرار في وزارة التعليم العالي وإدارات الجامعات الأردنية.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؛ وذلك للمساهمة في عملية تطوير أداء أعضاء هيئات التدريس.

التعريفات الإجرائية

- الاحتياجات التدريبية: هي الفجوة القائمة بين ما هو كائن، وما يجب أن يكون عليه من المعارف والمعلومات والمهارات التي يمتلكها الفرد لجعله لائقاً لشغل وظيفته الحالية بكفاءة عالية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

- عضو هيئة التدريس: هو من يكون برتبة أستاذ وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة جرى إتباع المنهج الوصفي التحليلي؛ من أجل بناء قائمة الاحتياجات التدريبية ضمن المجالات الآتية: التخطيط، التدريس، الاتصال والتواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، التقويم، المجتمع المحلي، وذلك من خلال استبانته موجهة لأعضاء هيئة التدريس، ثم الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة بالموضوع، وخضعت الأداة للصدق والثبات بصورتها النهائية، وتم توزيعها على عينة الدراسة وبعد ذلك استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، والحصول على النتائج، ومن ثم تفسيرها ومناقشتها.

حدود الدراسة:

طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية للعام الجامعي 2014-2015.

الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

- 1- مفهوم التدريب وأهميته: هو النشاط الخاص بإكساب الفرد المعارف والمهارات اللازمة لأداء عمل معين، وتحسين هذه المعارف والمهارات بشكل مستمر. وهكذا فإن العملية التدريبية تسعى إلى إكساب الفرد مهارة ومعرفة جديدتين بالنسبة له. وهذا ينطبق على الأفراد العاملين المعينين حديثاً وكذلك القدامى عندما يكون هنالك توجه لاعتماد تكنولوجيا حديثة، وأساليب إنتاج غير معروفة بالنسبة للعاملين في المنظمة. كما يسعى التدريب إلى زيادة معرفة ومهارة أفراد لديهم معارف ومهارات سابقة، والزيادة قد تشمل تعميق ما هو متوافر لديهم في مجال معين أو خلق معارف ومهارات جديدة إضافية لديهم في مجال جديد بالنسبة لهم تضاف إلى ما يمتلكونه سابقاً (مقابلة، 2005م).
- 2- تشكل المعرفة أحد المجالات التي يسعى التدريب لتحقيقها، والمقصود بالمعرفة: المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد أو يستوعبها عن عمل معين. أمّا المجال الآخر الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه، فهو المجال المهاري، ويقصد به: " القابلية لأداء الواجب أو العمل بالمستويات المطلوبة من الكفاءة وبأقل ما يمكن من الطاقة والجهد غير الضروري" (مقابلة، 2005 م). يمكن تعريف التدريب بأنه " الجهود المبذولة لتحسين أداء العمل الفردي عن طريق تزويد الأشخاص بالمعارف والمهارات، والسلوكيات اللازمة لأداء أعمالهم بنجاح " (Rothwell and sredl,2000).
- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية : تعني الاحتياجات التدريبية مجموع التغيرات كما ونوعاً، المطلوب إحداثها في معارف الأفراد العاملين ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، لأجل بلوغ مستويات الأداء المطلوب، وتحقيق بيئة العمل المناسبة التي ترغب فيها المنظمة. وبعبارة أخرى، فإنّ الاحتياجات التدريبية تمثل الفجوة القائمة بين مستوى القدرة على الأداء من قبل الأفراد العاملين ومستوى الأداء المطلوب بلوغه، ولهذا فإنّ البرامج التدريبية يجب أن تصمّم بالشكل الذي يضمن تغطية هذه الفجوة بين المستوى الفعلي والمستوى المرغوب في تحقيقه (مقابلة، 2005 م).
- 4- مداخل متعددة للاحتياجات التدريبية ومنها: تحليل التنظيم: ويقصد به العملية التي يتم تحديد التدريب المناسب من خلال تحليل ودراسة سمات أو أبعاد المنظمة (Noe,Hollenbeck,Gerhart and Wright, 2004

تحليل الوظائف: يتركز هذا المدخل الذي يقوم به الفرد لتحديد محتواه الحقيقي من حيث: واجباته، مسؤولياته، صلاحياته، الظروف البيئية التي يؤدي ضمنها تحديد المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء العمل، وكذلك اتجاهات السلوك المطلوب أدائه.

تحليل الأفراد: في هذا المدخل لتحديد الاحتياجات التدريبية يتم تحليل الأفراد بهدف تحديد المهارة والمعرفة، أو أسلوب العمل الذي يجب إتقانه لتأديته على أفضل صورة. تصنيف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (مقابلة 2005م).

5- يمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية للجامعة وأعضاء هيئة التدريس إلى ثلاثة أصناف رئيسيه تُعدُّ ضرورية لكل مؤسسة تربوية، ولكل نظام تعليمي، وهي:

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

الاحتياجات التطويرية الابتكارية: وتتضمن إدخال عناصر جديدة (معارف ومهارات) على عمل أعضاء هيئة التدريس لتلبية حاجات المستقبل واستجابة لمتطلبات البيئة. (عليوه، 2001م، ص)

6. اقتصاد المعرفة والتعليم: إنَّ مفهوم الاقتصاد المعرفي الذي يعمل الأردن في مجاله حاليًا وعلى أرض الواقع ضمن خطة شاملة متكاملة للتطوير التربوي، هو (الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها، واستخدامها، وتوظيفها، وإنتاجها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الاستفادة من خدمة معلوماتية ثرية، واستخدام العقل البشري كرأس مال، وإحداث مجموعة من المتغيرات في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجامًا مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي التكاملية. (مؤتمن، 2004م). ويعتمد الاقتصاد المبني على المعرفة بشكل رئيس على استخدام الأفكار وتطبيق التكنولوجيا إضافة إلى استخدام القدرات المادية والبنية التحتية اللازمة، ويتطلب الاقتصاد المبني على المعرفة نموذج التعلم مدى الحياة { LLL Life- Long Learning }، فهو أكثر من التعلم الرسمي، إذ يشمل التعلم طيلة حياة الفرد في بيئات تعليمية مختلفة رسمية وغير رسمية وينطلق نموذج التعلم مدى الحياة أساسًا من مفهوم التعليم للجميع {Education For ALL}، فمن حق كل الأطفال أن يحصلوا على فرص تعلم نوعي تؤدي إلى التعلم بكل أشكاله ومستوياته بعيدًا عن الحفظ والاستظهار إلى التطبيق والتحليل والتركيب والتعلم النوعي مدى الحياة، { Bank World Group, 2001 } .

7. ويتسم الاقتصاد المعرفي بعدة خصائص أبرزها أنه عالي الجودة يستهدف التميز، مثلما هو كثيف المعرفة يركز على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري المعرفي، والاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمدربة والمتخصصة، وانتهاج التعلم والتدريب المستمر، وإعادة التدريب، كما أنه من شديد السرعة والتغير، يتطور لتلبية احتياجات متغيرة، ويمتاز بالانفتاح والمنافسة العالمية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفاعلية لبناء نظام معلوماتي واتصالي فائق السرعة والدقة والاستجابة، وتفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية. يتطلب الاقتصاد المعرفي موارد بشرية مؤهلة تتصف بمزايا رئيسة أبرزها: مستوى عال من التعليم والتدريب، وإعادة التدريب وفوق المستجبات، ودرجة عالية من التمكين، والحرص على النمو المهني والتعلم الذاتي المستمر، والقدرة على التواصل والابداع، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، وإضافة إلى المرونة والقدرة على التحول من مهنة إلى أخرى، والتعامل مع الحاسوب وتوظيف التنمية بنجاح. (مؤتمن، 2004م).

8. أجرى (فلمبان، غدير 2014م) دراسة بعنوان دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المعارف الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف؛ تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى تمكن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من المهارات والمعارف التقنية ودرجة ممارستهم لها، كذلك الاطلاع على اتجاهاتهم نحو توظيف برامج التعليم المعتمدة على تقنية المعلومات والاتصالات، وقد جرى تطبيق أداة الدراسة على 395 عضواً من هيئة تدريس من عشرة كليات مختلفة تتضمن مشاركة (115) عضواً من الكليات الأدبية و(111) عضواً من الكليات العلمية و(169) عضواً من الكليات التطبيقية، وقد جرى تصميم استبانة لتقييم المهارات والمعارف التقنية لأعضاء هيئة التدريس بعد التحقق من صدقها وثباتها، وذلك من أجل جمع البيانات وتخزينها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار (16). وبالإضافة إلى ذلك فقد اكتمل تصنيف إجابات أعضاء هيئة التدريس لجمع العبارات الواردة في كل محور، وذلك لاستخراج المتوسطات المرجحة والتكرارات ودرجات الاستجابة والانحرافات المعيارية وفقاً لفئات مقياس (ليكاتر) وقد أظهرت نتائج الدراسة على أن مهارات الأعضاء في استخدام الأجهزة التعليمية تفوق مهارات استخدام برامج الحاسب التطبيقية والمتخصصة وتقنيات الويب والإلمام بالمعارف التقنية حيث أن الرأي السائد لعبارات محور الأجهزة التعليمية يقع في فئة الجيد جداً، ولباقي العبارات يقع في فئة الجيد.

9. أجرت العجمي، نوف (2012م) دراسة بعنوان الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن من وجهة نظرهن، في مجال البحث العلمي، إعداد المنهج التدريسي، وإلقاء المحاضرات. على تدريب سابق أولاً في تحديد احتياجاتهن التدريبية. ومن خلال الاستبانة التي أعدتها الباحثة واستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، توصلت لعدد من النتائج كان من أبرزها: عدم وعي عضوات هيئة التدريس بأهمية التدريب للأستاذ الجامعي لمواكبة التطورات الحديثة في مجال عمله، كما برزت الحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي، تلتها الحاجة للتدريب على استخدام أساليب تدريس تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي، والتدريب على استثارة الطالب طوال فترة المحاضرة بأساليب متعددة.
10. أجرى حسين (2011م) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لتحقيق الاحتياجات المهنية للأستاذ الجامعي في عصر المعلوماتية من وجهة نظر الأساتذة والطلاب بعدد من الجامعات العربية عبر استبانة موجهة لعينة الدراسة، ممّا ساهم بشكل كبير في بناء قائمة من الاحتياجات المهنية للأستاذ الجامعي، ثم وضع تصور لتلبية هذه الاحتياجات من خلال بناء برنامج تدريبي مقترح قائم على أسلوب التعلم الذاتي وتطبيقه على عينة من الأساتذة الجامعيين.
11. أجرى باعوين (2005م) دراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عُمان، من حملة درجتي الماجستير والدكتوراة للعام الأكاديمي (2004-2005م) في مجال مهارات التدريس. ولتحقيق هذا الهدف جرى تطوير استبانة ضمت ست مجالات رئيسية هي: 1- التخطيط للتدريس. 2- استثارة الدافعية (الحفز). 3- العرض والتواصل. 4- الأسئلة. 5- استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها. 6- التقويم. وبينت نتائج الدراسة إلى أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة كانت ضمن المدى المتوسط.
12. أجرى العمري (2006م) دراسة هدفت إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الجدد. وتألّف مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية والبالغ عددهم (1105) عضواً. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود درجة احتياجات تدريبية عالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية في جميع مجالات الدراسة كان أبرزها في مجال التقويم بمتوسط حسابي (3.95) وأقلها في مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.76). وقدم الباحث بعض التوصيات منها تدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية على جميع مجالات الدراسة.

13. وقد ناقش (Burktt, Mcmurtry) دور التكنولوجيا كأداة في تدريب أعضاء هيئة التدريس في عدد من المؤسسات التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية ومدى توافر الكفايات المطلوبة من الأساتذة الجدد قبل مزاولة المهن الأكاديمية، وكذلك التأكيد على ضرورة إشراك كليات التربية في تحمل مسؤولية إعداد المعلمين وتدريبهم على استخدام إحداهن الوسائل التكنولوجية الحديثة. كما أوضحت الدراسة، بأنَّ تزايد مستوى التكنولوجيا المستخدمة في فصول الدراسة يؤكد على أهمية رفع الكفاءة بها في البرامج التدريبية لإعداد أعضاء هيئة التدريس، وذكر الباحثان بأنَّ كليات التربية تواجه تحديات كبيرة لإعداد المعلمين وتأهيلهم التأهيل المناسب حتى يكونوا على قدرة عالية ومعرفة متخصصة بأحدث التطبيقات التكنولوجية قبل الانخراط في مجال التدريس.

14. دراسة جارات (Garrett,P.B)(2009م) وعنوانها "تنمية أعضاء هيئة التدريس في القرن 21" بينت نتائجها أنَّ أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى التنمية المهنية وخصوصاً الجدد منهم، وذلك في مجال الإدارة وتوفير مصادر التعلم لهم والمنح ودعم البرامج التدريبية لهم.

التعقيب على الإطار النظري والدراسات السابقة: تحدثت الدراسات السابقة عن البرامج التدريبية والاحتياجات التدريبية، وكانت كل دراسة تدرس منطقة جغرافية معينة، أو جانب من جوانب التدريب، ولكنَّ هذه الدراسات لم تربط بين الاحتياجات التدريبية واقتصاد المعرفة، ولذلك جاءت هذه الدراسة وأهم ما يميزها عن غيرها من الدراسات أنَّها جاءت لترتبط بين الاحتياجات التدريبية ومتطلبات اقتصاد المعرفة وبشكل شمولي، ولقد أفاد الباحث من الإطار النظري في معرفة الخلفية العلمية النظرية للدراسة وأفاد من الدراسات السابقة في كيفية اختيار عينة الدراسة وإجراءاتها والمعالجات الإحصائية وكذلك كيفية عرض النتائج.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والبالغ عددهم (6200) وجرى اختيار 10% (620) عضو هيئة التدريس، من جامعة من الجنوب، وجامعة من الوسط، وجامعة من الشمال بالطريقة الطبقيّة العشوائية كما في الجدول التالي

الجدول (1)

العينة	الجامعة	الأقليم
200	مؤتة	الجنوب
210	الأردنية	الوسط
210	اليرموك	الشمال
620		المجموع

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أغراض الدراسة جرى تطوير الأداة، وذلك بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة، وتكونت الأداة بصورتها النهائية من (72) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وصيغت الفقرات بحيث يجب عليها أفراد العينة وفقاً لسلم ليكرت الخماسي (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) بحيث أُعطيت الإجابة عالية جداً (5) درجات وعالية (4) درجات ومتوسطة (3) درجات ومنخفضة (2) درجتين ومنخفضة جداً درجة واحدة وجرى حساب المتوسطات الحسابية باعتماد المفتاح التالي: من (3.7-5) عالية ومن (2.3-3.69) متوسطة ومن (1-2.29) منخفضة. وزعت الاستبانة على العينة، وقام الباحث بتوضيح المفاهيم اللازمة في الاستبانة وإعطاء إرشادات لعينة الدراسة بلغ عدد الاستبانات المستردة (610) بنسبة 98% من العينة المذكورة لغرض جمع المعلومات.

صدق الأداة

للتأكد من صدق أداة الدراسة جرى عرضها بصورتها الأولية التي تكونت من (79) فقرة على المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية مختصون في الإدارة التربوية، وأُجريت التعديلات اللازمة فيها في ضوء ذلك حيث تكونت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (72) فقرة.

ثبات الأداة

جرى التأكد من ثبات أداة الدراسة عن طريق حساب معامل الثبات بطريقة (كرونباخ) ألفا للكشف عن الاتساق الداخلي، وتبين أنّ معامل الثبات للأداة ككل هو 89% وهو معامل كافٍ لأغراض الدراسة.

المعالجات الإحصائية: جرى استخدام برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات، فقد حُسيبت المتوسطات الحسابية والرتبة والدرجة للمجالات ككل ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة.

نتائج الدراسة

للإجابة عن سؤال الدراسة والذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة من وجهة نظرهم؟، تم حساب المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة لكل مجال من المجالات ولكل فقرة ضمن المجال والجدول (2) يبين ذلك

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة التدريبية للمجالات ككل

رقم المجال	الرتبة	المجال	المتوسط	الدرجة
1	6	مجال التخطيط	2.7	متوسط
2	2	مجال التدريس	3.4	متوسط
3	4	مجال الاتصال والتواصل	2.9	متوسط
4	1	مجال استخدام التكنولوجيا	3.5	متوسط
5	3	البحث العلمي	3.3	متوسط
6	5	المهام الإدارية	2.8	متوسط
7	7	مجال التقويم	2.4	متوسط
8	8	مجال المجتمع المحلي	4.0	عالية
المتوسط الكلي			3.11	متوسطه

يتضح من خلال الجدول (2) أنَّ المتوسطات الحسابية العامة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات الدراسة الثمانية تراوحت ما بين (2.4-4.0)، حيث احتلت الاستجابات الأكثر المجال الثامن (مجال المجتمع المحلي) وبتوسط حسابي وقدره (4)، وبدرجة استجابة عالية. واحتلت الاستجابات الأقل المجال السابع (مجال التقويم) وبتوسط حسابي وقدره (2.4). وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لكافة المجالات (3.11)، وهذا مؤشر يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية بحاجة تدريبية بدرجة متوسطة وهذا يتطلب مزيداً من التدريب في كافة المجالات، لمواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة، ولكن الحاجة التدريبية في مجال المجتمع المحلي كانت عالية،

حيث أنّ العلاقة مع المجتمع المحلي بمؤسساته المدنية بحاجة إلى تدريب مختلف عن باقي المجالات، ويليه مجال استخدام التكنولوجيا، وذلك كون هذا المجال تطور تطوراً سريعاً وأعضاء هيئة التدريس منهم لم يواكب هذه التطورات بحكم العمر، وكذلك اتقان هذه التكنولوجيا بحاجة إلى تدريب كما هي كافة المجالات بحاجة إلى تدريب وعلى الجامعات الأردنية ووزارة التعليم العالي أن تضع ضمن خططها برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ولكن برامج التدريب متفاوتة بحكم اختلاف الحاجات التدريبية للمجالات وإن كان أقلها مجال التقويم حيث حصل على أقل متوسط حسابي ممّا يدل على أنّ الحاجة التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في هذا المجال كانت أقل من باقي المجالات، ويعزو الباحث ذلك أنّ مجال التقويم بحكم خبرة أعضاء هيئة التدريس أصبحوا قادرين على عملية التقويم وخاصة أنّ التقويم من صميم عملهم. أمّا النتائج المتعلقة بالمجال الأول (التخطيط) فجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والرتبية ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (التخطيط)

الرقم	الرتبية	الفقرات	المتوسط	درجة
1	4	يدرك عضو هيئة التدريس الأهداف العامة للتعليم الجامعي.	2.6	متوسطة
2	6	يدرك عضو هيئة التدريس أهداف المساقات التي يدرسها.	2.11	منخفضة
3	5	يعد عضو هيئة التدريس خطة تبيين أهداف المساق ومحتواه وطرق التقويم.	2.15	منخفضة
4	2	ينظم عضو هيئة التدريس المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق.	3.15	متوسطة
5	3	يعدل عضو هيئة التدريس خطته ويراجعها باستمرار في ضوء المستجدات.	3.00	متوسطة
6	1	يقوم عضو هيئة التدريس بدور المخطط والمصمم للعملية التعليمية.	3.5	متوسطة
المتوسط الكلي			2.7	متوسطه

يتضح من خلال الجدول (3) بأنّ المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (التخطيط) قد تراوحت ما بين (2.11-3.5) وبدرجة استجابة متوسطة، حيث احتلت

الاستجابات الأكثر الفقرة التي تنص على (يقوم عضو هيئة التدريس بدور المخطط والمصمم للعملية التعليمية) بمتوسط حسابي وقدره (3.5) ودرجة استجابة متوسطة. واحتلت الاستجابات الأقل الفقرة التي تنص على (يدرك عضو هيئة التدريس أهداف المساقات التي يدرسها) وبتوسط حسابي قدره (2.11) ودرجة استجابة منخفضة وهذا يدل على أنَّ الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في مجال التخطيط كانت بدرجة متوسطة بمعنى أنَّ على الجامعات أن تقوم بتدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط ضمن برنامج تدريبي لتصبح الحاجة التدريبية منخفضة جداً. وقد يعود السبب في ارتفاع الحاجة التدريبية في مجال التخطيط على هذه الفقرة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ينقصهم التدريب في مضمون هذه الفقرة حيث أنهم لا يشاركون في التخطيط والتعليم للعملية التعليمية.

أمَّا عن النتائج المتعلقة بالمجال الثاني (التدريس) فجدول (4) يوضح ذلك

جدول(4)

المتوسطات الحسابية والرتبية ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني (التدريس)

الرقم	الرتبية	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	7	يستخدم عضو هيئة التدريس استراتيجيات متعددة لتدريس مقررات المساق.	3.00	متوسطة
2	4	يسهل عضو هيئة التدريس للطلبة التعلم الذاتي.	3.53	متوسطة
3	3	يحاور عضو هيئة التدريس الطلبة في مختلف الأمور .	3.55	متوسطة
4	5	يمثل عضو هيئة التدريس للطلبة أحد مصادر التعليم .	3.51	متوسطة
5	8	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية بين الطلبة.	2.40	متوسطة
6	6	يساعد عضو هيئة التدريس الطلبة في الوصول إلى المعلومات.	3.50	متوسطة

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
7	2	يمنح عضو هيئة التدريس الطلبة فرصاً كي ينتجوا معرفة جديدة.	3.70	متوسطة
8	1	يقدم عضو هيئة التدريس منهجية للتعامل مع المعلومة.	3.72	متوسطة
المتوسط الحسابي			3.40	متوسطة

يتضح من الجدول (4) بأن المتوسطات الحسابية لاستبانة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني (التدريس) قد تراوحت ما بين (2.4-3.72) حيث احتلت الاستجابات الأكثر الفقرة التي تنص على يمنح عضو هيئة التدريس الطلبة فرصاً جديدة كي ينتجوا معرفة جديدة، بمتوسط حسابي وقدره (3.72) بدرجة استجابة عالية، واحتلت الاستجابات الأقل الفقرة التي تنص على يراعي الفروق الفردية بين الطلبة وبمتوسط حسابي وقدره (2.4) وبدرجة استجابة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.4) وبدرجة استجابة متوسطة، وهذا مؤشر يدل على أن الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مضمون فقرات هذا المجال متوسطة؛ ولذلك على الجامعات وأصحاب القرار فيها وضع برامج تدريب لرفع مستوى التدريب عند أعضاء هيئة التدريس لمستوى عالي، كما حصلت باقي فقرات هذا المجال على درجة متوسطة من الحاجة التدريبية في مضمون هذه الفقرات 1، 2، 3، 4. وحصلت الفقرتان 7، 8 ومضمونهما: يمنح عضو هيئة التدريس فرصاً كي ينتجوا معرفة جديدة، يقدم عضو هيئة التدريس منهجية للتعامل مع المعلومة. على درجة عالية من الحاجة التدريبية، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يحتاجون إلى تدريب عالي في مضمون هاتان الفقرتان؛ ولذلك هم بحاجة إلى برنامج تدريبي لتحقيق مضمون الفقرتان؛ وذلك لأن مستوى التدريب ما زال متدنياً في الوفاء بمتطلبات اقتصاد المعرفة.

أمّا فيما يتعلق بالنتائج المتعلقة بالمجال الثالث (الاتصال والتواصل) فإن جدول (5) يوضح ذلك

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث (الاتصال والتواصل)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	12	يستخدم عضو هيئة التدريس مهارات الاتصال اللفظية بفاعلية.	2.40	متوسطة
2	8	يستخدم عضو هيئة التدريس مهارات الاتصال غير اللفظية بفاعلية.	3.01	متوسطة
3	11	يوظف عضو هيئة التدريس عناصر عملية الاتصال في الموقف التعليمي.	2.70	متوسطة
4	5	يمارس عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في التعليم.	3.20	متوسطة
5	7	يمارس عضو هيئة التدريس الديمقراطية في التعليم.	3.03	متوسطة
6	6	يجيد عضو هيئة التدريس التحدث بلغة واضحة وسليمة.	3.05	متوسطة
7	10	يبتعد عضو هيئة التدريس عن التهكم والتعالي في حديثه.	2.72	متوسطة
8	4	يتحلى عضو هيئة التدريس بمهارة طرح الأسئلة.	3.60	متوسطة
9	9	يلتزم عضو هيئة التدريس بالساعات المكتنية المخصصة.	3.00	متوسطة
10	2	يستخدم عضو هيئة التدريس البريد الإلكتروني في التواصل مع طلابه.	3.80	عالية
11	1	يتواصل عضو هيئة التدريس مع طلبته من خلال الموقع الإلكتروني، ويضع لهم كل ما يحتاجونه بشأن المادة الدراسية.	3.82	عالية
12	3	يزود عضو هيئة التدريس الطالب بالمهارات التي تعده للحياة.	3.78	عالية
		المتوسط الكلي	2.90	متوسطه

يتضح من الجدول (5) بأن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث (الاتصال والتواصل) تراوحت ما بين (2.4 - 3.82)، حيث احتلت الاستجابات الأكثر

الفقرة التي تنص على يتواصل عضو هيئة التدريس مع طلبته من خلال الموقع الالكتروني، ويضع لهم كل ما يحتاجونه بشأن المادة الدراسية وبمتوسط حسابي (3.82) وبدرجة عالية من الحاجة التدريبية، واحتلت الاستجابات الأقل الفقرة التي تنص على يستخدم عضو هيئة التدريس مهارات الاتصال اللفظية بمتوسط حسابي قدره (2.4) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. وحصلت الفقرتان 10، 12 على درجة استجابة عالية من الحاجة التدريبية وبمتوسطين حسابيين على التوالي (3.8، 3.78)، كما حصلت باقي الفقرات (2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9) على درجة متوسطة من الحاجة التدريبية. ونستطيع القول أن الحاجة التدريبية لمضمون فقرات هذا المجال جاءت بدرجة متوسطة، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى حاجة متوسطة من التدريب، ولذلك على إدارة الجامعات ووزارة التعليم العالي وضع برنامج لرفع مستوى التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس. كما أن هناك ثلاثة فقرات جرى ذكرها سابقاً كانت الحاجة التدريبية فيها بدرجة عالية، وهذا يتطلب برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى التدريب في مضمون هذه الفقرات لرفع مستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس في مضمون فقرات هذا المجال.

أمّا فيما يتعلق بنتائج المجال الرابع (استخدام التكنولوجيا) فجدول (6) يوضح ذلك

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع (استخدام التكنولوجيا)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	1	يستخدم عضو هيئة التدريس الحاسوب كمصدر تعليمي.	3.8	عالية
2	6	يستخدم عضو هيئة التدريس شبكة المعلومات (الإنترنت) للحصول على بيانات تعليمية.	2.8	متوسطة
3	1	يستخدم جهاز عرض الشفافيات (O.H.P).	3.8	عالية
4	2	يستخدم عضو هيئة التدريس جهاز (Data show)	3.7	عالية
5	1	يختار عضو هيئة التدريس التقنيات وفق طريقة التدريس المناسبة.	3.8	عالية
6	5	يوظف عضو هيئة التدريس التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي.	3.3	متوسطة
7	2	يعلم عضو هيئة التدريس الطالب كيف يصبح قادرًا على استخدام الحاسوب.	3.7	عالية
8	2	يسهم عضو هيئة التدريس في تطوير مركز تقنيات التعليم في الجامعة.	3.7	عالية

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
9	4	يستخدم الوسائل التعليمية بكفاءة.	3.4	متوسطة
10	3	يتيح عضو هيئة التدريس للطلبة فرصة التعرف على الوسائل التعليمية وكيفية استخدامها.	3.5	متوسطة
11	5	يوظف عضو هيئة التدريس التكنولوجيا في العملية التعليمية.	3.3	متوسطة
		المتوسط الحسابي	3.5	متوسطه

يتضح من الجدول (6) بأن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع (استخدام التكنولوجيا) تراوحت ما بين (2.8 - 3.8) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بحاجة إلى تدريب في مضمون فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة، ولكنها قريبة إلى الدرجة العالية. حيث حصلت أكثر من نصف فقرات هذا المجال على درجة حاجة تدريبية عالية، ولذلك على إدارة الجامعات أن تضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال مضمون فقرات هذا المجال لرفع مستوى التدريب في إتقان مهارات هذا المجال، ولقد احتلت الاستجابات الأكثر الفقرات (1، 3، 5) حيث حصلت على متوسط حسابي قدره 3.8 وبدرجة عالية من الحاجة التدريبية. كما وحصلت الفقرات (4، 7، 8) على متوسط حسابي قدره 3.7 وبدرجة عالية من الحاجة التدريبية، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تدريب فاعل في مضمون الفقرات الستة السابقة، وذلك لرفع قدرة أعضاء هيئة التدريس لمواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة. واحتلت الاستجابات الأقل الفقرة التي تنص على يستخدم عضو هيئة التدريس شبكة المعلومات (الإنترنت) للحصول على بيانات تعليمية، بمتوسط حسابي وقدره 2.8 وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. كما وحصلت باقي فقرات هذا المجال وهي (6، 9، 10، 11) على متوسطات حسابية على التوالي (3.3، 3.4، 3.5، 3.3) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى برامج تدريبية وبدرجة متوسطة في مضمون هذه الفقرات لرفع مستوى التدريب من أجل مواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة. أمّا فيما يتعلق بنتائج المجال الخامس (البحث العلمي) كما ورد في جدول (7) يوضح ذلك

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والرتبية ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس (البحث العلمي)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	6	يستقرئ عضو هيئة التدريس موضوعات البحث العلمي ويحدد أولوياتها.	2.9	متوسطة
2	7	يقوم عضو هيئة التدريس بالأبحاث الفردية ويشارك بالأبحاث الجماعية.	2.8	متوسطة
3	5	يستخدم عضو هيئة التدريس التكنولوجيا والنظريات العلمية الحديثة.	3.00	متوسطة
4	5	يشارك عضو هيئة التدريس في إعداد دراسات بحثية لحل المشكلات التي تعاني منها مؤسسات المجتمع المحلي.	3.00	متوسطة
5	2	يدرب عضو هيئة التدريس الطلبة على مهارات البحث العلمي وخطواته.	3.5	متوسطة
6	4	يمثل عضو هيئة التدريس الجامعة في المحافل الدولية من خلال المؤتمرات والندوات التي تعقد في مجال تخصصه.	3.3	متوسطة
7	4	يسهم عضو هيئة التدريس في تقديم استشارات بحثية لمراكز الأبحاث في الجامعة التي يعمل بها.	3.3	متوسطة
8	3	يشجع عضو هيئة التدريس الطلبة على البحث العلمي.	3.4	متوسطة
9	2	يعتمد عضو هيئة التدريس التجريب في مجالات عملية.	3.5	متوسطة
10	1	يعلم عضو هيئة التدريس الطلبة أساليب البحث العلمي التي تعدهم للحياة.	3.7	عالية
11	3	يستخدم عضو هيئة التدريس على تحويل المعلومات إلى معرفة ذات قيمة.	3.4	متوسطة
12	2	يعمل عضو هيئة التدريس على تحويل المعلومات إلى معرفة ذات قيمة.	3.5	متوسطة
13	3	يعلم عضو هيئة التدريس الطلبة أسلوب التفكير العلمي.	3.4	متوسطة
14	2	يعمل عضو هيئة التدريس على معالجة المعلومات ونقدها.	3.5	متوسطة
		المتوسط الكلي	3.3	متوسطة

يتضح من الجدول (7) بأن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس (البحث العلمي) تراوحت ما بين (2.8-3.7) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية، حيث احتلت الاستجابات الأكثر الفقرة (10) التي تنص على تعلم عضو هيئة التدريس الطلبة أساليب

البحث العلمي التي تعدهم للحياة بمتوسط حسابي وقدره (3.7) وبدرجة عالية من الحاجة التدريبية. من هنا نستطيع القول أنّ أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية بحاجة إلى برامج تدريبية على كيفية أساليب البحث العلمي لرفع مستوى التدريب، فهو ما زال متدنياً. واحتلت الاستجابات الأقل الفقرة (2) التي تنص على أن يقوم عضو هيئة التدريس بالأبحاث الفردية ويشارك بالأبحاث الجماعية بمتوسط حسابي وقدره (2.8) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية وجاءت كذلك باقي فقرات هذا المجال (1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 12، 13، 14) بمتوسطات حسابية على التوالي (2.9، 3.00، 3.00، 3.3، 3.3، 3.4، 3.4، 3.5، 3.4، 3.5، 3.4، 3.5) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية.

ويرى الباحث أنّ جميع فقرات هذا المجال ما عدا الفقرة العاشرة جاءت بدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية وعليه فإنّ أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية بحاجة إلى تدريب وتقديم برامج تدريبية لهم فعلى إدارة الجامعات ووزارة التعليم العالي أن تقوم بإعداد هذه البرامج وذلك بمضمون فقرات هذا المجال وذلك لرفع مستوى التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وحتى يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية بمواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة في مجال البحث العلمي.

أمّا فيما يتعلق بنتائج المجال السادس (المهام الإدارية) فجدول (8) يوضح ذلك

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال

السادس (المهام الإدارية)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	1	يشارك عضو هيئة التدريس في تقييم خطط عمل الكلية.	3.7	عالية
2	3	يولي عضو هيئة التدريس عملية الإرشاد الأكاديمي اهتماماً كافياً.	2.9	متوسطة
3	4	يشارك عضو هيئة التدريس في إعداد قوائم ومستلزمات القسم من مواد وأجهزة ومراجع.	2.3	متوسطة
4	2	يشارك عضو هيئة التدريس في لجان الإعداد والتنظيم والمؤتمرات التي تعقد على مستوى القسم أو الكلية.	3.4	متوسطة
5	4	يشارك عضو هيئة التدريس في لجان عمل القسم.	2.3	متوسطة
6	4	يقوم عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية التي يكلف بها.	2.3	متوسطة
		المتوسط الكلي	2.8	متوسطة

يتضح من خلال الجدول (8) بأن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السادس (المهام الإدارية) تراوحت ما بين (2.3-3.7) وبمتوسط حسابي كلي 2.8 وبدرجة كلية متوسطة للحاجة التدريبية. واحتلت الاستجابات الأكثر الفقرة التي تنص على يشارك عضو هيئة التدريس في تقييم خطط عمل الكلية بمتوسط حسابي وقدره (3.7) ودرجة عالية من الحاجة التدريبية. واحتلت الاستجابات الأقل الفقرات (2، 5، 6) بمتوسط حسابي قدره (2.3) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. أمّا الفقرتان (2، 4) فقد حصلت على متوسطات حسابية على التوالي (2.9، 3.4) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. وبالتالي فإن جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية عدا الفقرة الأولى، والتي حصلت على درجة عالية من الحاجة التدريبية. وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى برامج تدريبية عالية الفاعلية في مضمون الفقرة الأولى وذلك لمواكبة أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

أمّا فيما يتعلق بنتائج المجال السابع (التقويم) كما ورد في جدول (9)

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السابع (التقويم)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	3	يعد عضو هيئة التدريس الاختبارات بشكل مناسب ويشرف عليها.	2.3	متوسطة
2	1	يصمم عضو هيئة التدريس أنواعاً متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم عند المتعلمين.	2.7	متوسطة
3	3	يصوغ عضو هيئة التدريس الاختبارات بلغة واضحة وسليمة.	2.3	متوسطة
4	3	يراعي عضو هيئة التدريس خصائص المتعلمين عند وضع فقرات الاختبار.	2.3	متوسطة
5	2	يقدم عضو هيئة التدريس اقتراحات للقسم من أجل تحسين نوعية الاختبارات.	2.6	متوسطة
		التوسط الكلي	2.4	متوسطة

يتضح من خلال الجدول (9) بأن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال السابع (التقويم) تراوحت ما بين (2.3-2.7) وبتوسط حسابي كلي (2.4) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية حيث احتلت الاستجابات الأكثر الفقرة التي تنص على يصمم عضو هيئة التدريس

أنواعًا متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم عند المتعلمين بمتوسط حسابي وقدره 2.7 وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. واحتلت الاستجابات الأقل الفقرات (1، 3، 5) بمتوسط حسابي وقدره (2.3) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. كما وحصلت الفقرة رقم (5) وهي آخر فقرة على متوسط حسابي وقدره 2.6 وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية. وعليه فإن أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية بحاجة إلى تدريب ذا فاعلية عالية في مضمون فقرات هذا المجال لمواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة. ولذلك على إدارة الجامعات ووزارة التعليم العالي وضع برامج تدريبية من خلال مضمون هذه الفقرات من أجل رفع سوية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لرفع مستوى مهارتهم بما يناسب ويواكب متطلبات اقتصاد المعرفة في مجال التقويم. أمّا فيما يتعلق بنتائج المجال الثامن فجدول (10) يوضح ذلك

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة الحاجة التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثامن (المجتمع المحلي)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط	الدرجة
1	7	يتفاعل عضو هيئة التدريس مع المجتمع المحلي من خلال تكثيف برامج التعليم المستمر.	3.7	عالية
2	9	يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع.	3.5	متوسطة
3	6	يتواصل عضو هيئة التدريس مع مؤسسات المجتمع المحلي.	3.8	عالية
4	5	يقدم عضو هيئة التدريس برامج نوعية لأفراد المجتمع المحلي.	3.9	عالية
5	4	يساعد عضو هيئة التدريس مؤسسات المجتمع المحلي في تصميم أعمالها المرتبطة بمجال تخصصه.	4.0	عالية
6	3	يجري عضو هيئة التدريس دراسات لمساعدة المؤسسات على صنع القرار.	4.3	عالية
7	1	يسهم عضو هيئة التدريس في عملية التغيير الاجتماعي.	4.7	عالية
8	7	يدعو عضو هيئة التدريس إلى احترام حقوق الإنسان.	3.65	متوسطة
9	2	يهتم عضو هيئة التدريس بالمشروعات التنموية.	4.5	عالية
10	8	يعزز عضو هيئة التدريس القيم العليا في المجتمع.	3.6	متوسطة
		المتوسط الكلي	4.0	عالية

يتضح من خلال الجدول (10) بأن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثامن (المجتمع المحلي) تراوحت ما بين (3.5 - 4.7) وبمتوسط حسابي كلي لهذا المجال وقدره (4.0) وبدرجة عالية من الحاجة التدريبية، واحتلت الاستجابة الأكثر الفقرة رقم (7) والتي تنص على (يسهم عضو هيئة التدريس في عملية التغيير الاجتماعي) وبمتوسط حسابي وقدره (4.7) وبدرجة عالية من الحاجة التدريبية؛ ولذلك نحن بحاجة إلى برامج تدريبية من خلال مضمون هذه الفقرة؛ لرفع مستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس في مضمون هذه الفقرة من أجل مواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة، واحتلت الاستجابة الأقل الفقرة التي تنص على (يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع) وبمتوسط حسابي وقدره (3.5) وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية أما الفقرات (8، 10) حصلت على متوسطات حسابية على التوالي 3.65، 3.6 وبدرجة متوسطة من الحاجة التدريبية وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية بحاجة إلى برامج تدريبية لرفع سويتهم في مضمون هذه الفقرات، ويمكنوا من مواكبة متطلبات الاقتصاد المعرفي أما في فقرات هذا المجال هي (1، 3، 4، 5، 6، 9) فكانت بدرجة عالية من الحاجة التدريبية، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية هم بحاجة إلى درجة عالية من الحاجة التدريبية؛ وذلك حتى يتمكنوا من ممارسة دورهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. لذلك نستطيع القول أن على إدارة الجامعات أن تأخذ هذا بعين الاعتبار وتعمل على اعداد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه الفقرات لتفعيل دورهم المناط بهم.

ربط الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة باعوين (2005م) والتي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عمان التي كان من نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة كانت ضمن المدى المتوسط.

كما واتفقت مع نتائج دراسة العجمي (2012م) على مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد بن سعود. كما اختلفت أيضاً مع نتائج دراسة العمري (2006م) والتي هدفت إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية، وكان من نتائجها أن درجة الحاجة التدريبية كانت عالية. كما اختلفت أيضاً مع دراسة قلبمان (2014م) والتي كان من نتائجها أن وصلت إلى مستوى جيد جداً على محور الأجهزة التعليمية.

ملخص نتائج الدراسة

خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أنَّ درجة الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة متوسطة في المجالات الآتية: (التخطيط، التدريس، الاتصال والتواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، التقويم).
أنَّ درجة الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة عالية في مجال المجتمع المحلي.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- على إدارة الجامعات عقد دورات تدريبية في كافة مجالات الدراسة حيث كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة.
- أن تكون هذه الحاجات التدريبية ضمن أسس تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- أن تعمل الجامعات على إعادة توزيع أعباء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأن يتضمن أوقات للتدريب لكافة مجالات الدراسة.
- إجراء المزيد من الدراسات وخاصة في النقاط التي كانت بدرجة عالية من الحاجة التدريبية لمعرفة الاسباب وتلافيها.
- أن يهتم القائمون بالتخطيط لسياسات التعليم العالي بتطوير دور الجامعة في تنمية مجتمع المعرفة وتوليد المعرفة عن طريق الاهتمام بالحاجات التدريبية في ظل اقتصاد المعرفة.

المراجع

- باوعوين، أحمد سليمان سالم، 2005م. تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- حسين، هشام بركات، 2011م. فاعلية برنامج مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية للأستاذ الجامعي في عصر المعلوماتية، بحث مقدم لندوة التعليم الجامعي في عصر المعلوماتية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
- حداد، محمد بشير (2004م). التتمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.
- حياصات، خالد وحيد، 2007م. بناء برنامج تدريبي لتطوير كفايات الاتصال لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة باستخدام منحنى التطور التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الخليلة، صالح عبد، 2006م. أنموذج مقترح للإصلاح الإداري للنظام التربوي الأردني في ظل توجيه التعليم نحو اقتصاد المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ذياب، مهدي وجمال، نادية (2006م). الجامعة ومجتمع المعرفة _ التحدي والاستجابة. إسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الطعاني، حسن أحمد، 2002م. التدريب مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، عمان، دار الشروق.
- العمرى، عبدالله مفلح، 2006م. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عليوه، السيد (2001م). تحديد الاحتياجات التدريبية. القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.
- مقابله، عاطف يوسف (2005م). "الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأهلية في الأردن من وجهة نظرهم". مؤته للبحوث والدراسات، المجلد 20، العدد 7.
- الجبوري، حامد حسين (2005م). نظام التعليم والتدريب في الجامعات: رؤية استراتيجية ومستقبلية. بحث مقدم إلى مؤسسة الفكر العربي في مؤتمر الملتقى العربي الثاني، بيروت.
- العجمي، نوف (2012م). الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. مجلة دراسات العلوم التربوية. المجلد 39، ال عدد1. الجامعة الأردنية. عمان-الأردن.
- فلمبان، غدير زين الدين (2014م). دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد 3، العدد 4، الأردن.
- مؤتمن، منى (2002م). نحو رؤية للنظام التربوي في الأردن. منتدى التعليم في الأردن المستقبل، إدارة البحث والتطوير التربوي، عمان.

مؤتمن، منى (2004م.) تطوير التعليم في المملكة الأردنية الهاشمية (2000-2004) قدمت إلى الدورة الـ 47 لمؤتمن الدولي للتربية جنيف (11-08 سبتمبر 2004).

- Bartley, Jeanette Marie, (2001), Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education, Ed D, University of Cincinnati, AAC3014904, ProQuest Dissertation Abstract.
- Elaine Mc Rae. (2001). A Quick Consultative Approach to Training Needs Assessment. *Managing, Training & Development*. Vol (1), Issue (10).
- Nedj, Sefferlen.(2003). How community Colleges Are Teaching, Technology to Faculty Members. *Chronicle of Higher Education*
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. and Wright, P. (2004). *Fundamentals of human resource management*. Ohio, Columbus : The McGraw-Hill.
- Rothwell, W. and Sredle. H. (2000). *The ASTD reference*. 3 ED.vol.1 .Mehers, Mass: HRD press.
- Asdla, S.(2004). *Quality assurance accreditation and recognition of program* London: Routledge & Kegan Paul.
- Jennings, L. (2001). Alternative visions for the future university. *The Futurist Journal*, 44(2), 66-71.
- McMurtry, Z., & Burkett, C. (2010). Technology and its Role in Teachre Education. In S. Blake, & S. Izumi-Taylor (Eds.), *Technology for Early Childhood Education and Socialization: Developmental Applications and Methodologies* (pp. 94-113). Hershey, PA: doi: 10.4018/978-1-60566-784-3.ch005.