

العنوان:	الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعّال بكلية العلوم بجامعة الاميرة نورة بنت عبدالرحمن
المصدر:	المجلة التربوية الدولية المتخصصة
الناشر:	دار سمات للدراسات والأبحاث
المؤلف الرئيسي:	العتيبي، ساره بنت بدر محسن
المجلد/العدد:	مج4, ع6
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
الشهر:	حزيران
الصفحات:	183 - 202
رقم MD:	843731
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التدريس الفعال التدريبية التدريس بنت نورة الاميرة جامعة ، هيئة أعضاء ، الاحتياجات ، عبدالرحمن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/843731

**الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء
مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة
نورة بنت عبد الرحمن**

ساره بنت بدر محسن العتيبي *

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة

نورة بنت عبد الرحمن

هيئة التدريس.

1. المقدمة

يعد التعليم العالي في أي دولة هو المسؤول عن حركة التنمية فيها، إذ لا شك في أن نشر التعليم العالي وترقية نوعيته له دور حاسم وفعال في نهضة المجتمعات فلا إصلاح لأمة دون تعليم عالٍ وفعال وحيوي ودائب التطور، فالجامعات في معظم دول العالم تسهم في توجيه الأحداث، فالتقدم المادي من صناعتها ورجال الفكر من نتائجها، ورفي الجامعات لا يقاس بمبانيها وساحتها، وإنما يُقاس بأعضاء هيئة التدريس لديها، فعضو هيئة التدريس يمثل القلب النابض في الجامعات إذ لا تحيا بدونها [1]، لذا وجب على الجامعات الاهتمام به، وتقديم كل ما يرفع من أدائه ويحقق التنمية والتطوير للجوانب والأدوار التي يحتلها داخل الجامعة ويمكن أن تسهم بشكل فاعل في الوصول به إلى مواكبة التغيرات العالمية المختلفة [2].

إن التدريس الجامعي لا يتحقق إلا على يد أستاذ جامعي قادر على التخطيط لخبرات تدريسية ومواقف تعليمية تدفع الطلاب لأن يتعلموا كيف يفكرون، وكيف يقرؤون، ويحللون، وكيف يبحثون عن المعلومة، وكيف يناقشون معلوماتهم، وكيف يطورون مهاراتهم، وهذا لا يتحقق إلا بمعالجة جميع العوامل التي تؤثر وتتأثر بتعليمهم، ودفع التدريس لأن يكون فعالاً قادراً على إحداث التغيير المطلوب لديهم [3].

إن مفهوم التعليم الفعال لا يعد فكرة جديدة لأن التعلم بحد ذاته هو عملية نشطة إلا أن التعلم الفعال كمنحى أو منهج زاد الاهتمام به مع تطور نظريات التعلم، وتعد بدايات القرن الحادي والعشرين النشأة الواضحة للتعليم الفعال كأحد الاتجاهات

الملخص - هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء في كلية العلوم في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي وذلك باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة. وتكونت عينة الدراسة من 21 عضواً هيئة تدريس في قسم الكيمياء بكلية العلوم وهن اللاتي استجبن للتواصل الإلكتروني وقمن بالإجابة عن مفردات الاستبيان. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً في مجال التخطيط الفعال هي: تصميم الأنشطة الاستكشافية المتنوعة لتحديد احتياجات الطالبات وممولهن، وتحديد النتائج المرغوبة من دراسة المقرر، وكذلك تحديد الأهداف في مستويات تعليمية مختلفة، وطرق تنظيم المحتوى التعليمي، ثم تفعيل مشاركة المتعلمة في التخطيط للعملية التعليمية، وفي مجال التنفيذ الفعال هي: إثارة دافعية الطالبات نحو التعلم بطرق متنوعة، التمكّن من مهارات الاتصال التعليمي. وفي مجال الإدارة الصفية الفعالة: تشجيع الطالبات على الإبداع، وإدارة وقت المحاضرة بفعالية. وفي مجال التقويم الفعال: تصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات، وتقويم العمل التعاوني. أما في مجال النمو المهني: الاطلاع على الدراسات البحثية الحديثة المتعلقة بتطوير التدريس، ورسم خطة لتطوير المهارات المختلفة. وبناء على ما أسفرت عنه النتائج فقد أوصت الدراسة بالاستفادة من نتائجها في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تؤسس عليها البرامج التدريبية في كلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، كما أوصت أن تتطرق كافة البرامج التدريبية المقامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من تحديد الاحتياجات التدريبية لهم. واقترحت الدراسة الحالية إجراء دراسة مقارنة لواقع الممارسات التدريسية في كليات العلوم ومعايير التعليم والتعلم للهيئة الوطنية للاعتماد والجودة.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، التدريس الفعال، أعضاء

2. مشكلة الدراسة

تشهد جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تطوراً شاملاً في جميع المجالات وخاصة المجال التنظيمي وواكب هذا التطور زيادة في عدد أعضاء الهيئة التعليمية، واهتمام كبير بتأهيلهم لمواكبة التطورات وتلبية الحاجات.

وكون عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي حيث تعتبر وظيفته وإسهاماته وبحوثه من وسائل تطوير الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي، فإن مواكبة عضو هيئة التدريس للتطورات المختلفة ليكون قادراً على الاستمرار في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديد لاحتياجاته التدريسية التي تواكب أدواره المهنية.

وانطلاقاً من أهمية امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التدريس الفعال لرفع جودة التعليم ومخرجات الجامعة، رأت الباحثة المساهمة بهذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال.

أ. أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة أن تجيب عن التساؤل الرئيس التالي:

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة التالية:

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال التخطيط الفعال؟

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال التنفيذ الفعال؟

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال التقييم الفعال؟

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال الإدارة الصفية الفعالة؟

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال النمو المهني الفعال؟

التربوية والنفسية المعاصرة ذات التأثير الإيجابي على عملية التعليم داخل الصف وخارجه [4].

ويُعرف التدريس الفعال بأنه التدريس الذي يكسب المتعلمين مهارات ومعارف ومعلومات، ويكون ممتعاً ويترك أثراً في نفوس الطلاب من الناحيتين العلمية والسلوكية [5].

وعرف بأنه " ذلك النمط من التعليم الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف التعليمية المرسومة للمادة، سواء المعرفية أو الوجدانية أو المهارات ويعمل على بناء شخصية موازنة للمتعلم [6].

فالتعليم الفعال نمط يعتمد على النشاط الذاتي والمشاركة الإيجابية للمتعلم والتي من خلالها يقوم بالبحث مستخدماً مجموعة من الأنشطة والعمليات العلمية كالملاحظة ووضع الفروض والتي تساعده على الاكتشاف والاستنتاج وتجاوز المعلومات المعطاة تحت إشراف وتوجيه المعلم [7].

إن التعليم الفعال يعتمد على شخصية الأستاذ الجامعي، وعلى معرفته الواسعة بمادته التعليمية والمهارات التي يدرسها، لذا ينبغي أن تُولى عناية خاصة بتدريب الأستاذ الجامعي أثناء الخدمة ليمتلك هذه المهارات، للتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للأستاذ الجامعي من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، ليصل إلى المستوى الذي تطمح له الجامعة من رقي وتقدم. وتتجلى أهمية تدريب الأستاذ في التخصصات العلمية، وذلك لأن طبيعة المقررات تحتاج إلى أساليب تدريسية فعالة، لزيادة فهم الطلاب لهذه المواد، ومن ذلك علم الكيمياء الذي يعد أحد العلوم الطبيعية التي لها دور كبير في معالجة مشكلات العالم ويساعد مع غيره من العلوم في تبسيط العالم الذي يعيش فيه لخدمة البشرية [8].

وعلى ذلك ترى الباحثة أن تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء بكلية العلوم في مجال التدريس الفعال يمكن أن يسهم في تطوير الجامعة وتحقيقها لأهدافها، والوصول بها إلى مواكبة التغيرات العالمية في مجال أساليب التدريس الحديثة.

ب. أهداف الدراسة

وتقصد بها الباحثة في الدراسة الحالية المعارف والمعلومات والمهارات التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس للقيام بالتدريس الفعال.

عضو هيئة التدريس:

وتقصد به الباحثة في الدراسة الحالية كل من يعمل في مجال التدريس في الجامعة، سواء كان عمله جزئياً أو كلياً. مبادئ التدريس الفعال:

وتقصد به الباحثة إجرائياً في الدراسة الحالية التدريس الذي يحقق متعة التعلم ويترك أثر إيجابي في نفوس الطلاب وقد حددته الباحثة في المهارات التالية (التخطيط، والتنفيذ، والإدارة الصفية، والتقييم) الفعال.

3. الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يعد التدريب أثناء الخدمة وسيلة أساسية لاستكمال الإعداد المهني في مختلف المجالات وخاصة لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير كفاياتهم، وتلبية احتياجاتهم، سواء في المجالات التخصصية أو المهنية والتقنية، ومن أجل فعالية البرامج التدريبية لا بد أن تكون الاحتياجات التدريبية للمتدربين هي الأساس الذي يبني عليه البرامج التدريبية حتى يكون دافعاً لمشاركة فعالة من المتدربين ويحقق أهدافهم وطموحاتهم وحاجاتهم التدريبية [9].

ويرى الحديدي [10] أن عملية تحديد الاحتياجات ليست عملاً سهلاً كما يعتقد البعض، ولكنه عمل مسحي منظم يعتمد على الجهود الجماعية التي تطلع بها كافة أجهزة النظام التربوي بغية معاينة وفحص الفجوة المراد تحديدها، وتكون هذه الجهود في صورة برامج منظمة تسعى لتحديد الاحتياجات التي يستشعر بها المستهدفون، والتي عادةً ما تتبع من احتياجاتهم الفعلية.

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

الاحتياج في اللغة:

تعود كلمة الاحتياج للفعل الثلاثي حوج: الحاجة، والحاجة: تعني المأرية. وقوله تعالي (...وَلِتَبْلُغُوا عَلَيْهَا حَاجَةً فِي

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم - قسم الكيمياء.

- تمكين الجامعة من وضع السياسات ورصد الإمكانيات المتعلقة بالتدريب في هذه المجالات مع تحقيق كفاءة عالية في تحديد مجالات التدريب وتركيز على الفئة المستهدفة منه.

ج. أهمية الدراسة

اكتسبت هذه الدراسة أهميتها في أنها: تواكب الاهتمام العالمي بالتدريب المستمر، كما أنها تبحث في العنصر البشري المنتج داخل الجامعة وهو عضو هيئة التدريس من حيث رفع كفاءته وفعاليته باعتبار التدريب وسيلة لرفع أدائه وتطوير معارفه وقدراته ومهاراته. وتساعد الجهات القائمة على التدريب في معرفة احتياجات أعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء بكلية العلوم في ضوء مهارات التدريس الفعال، وبالتالي تمكّنها من وضع خطط التطوير المهني الملائمة لمتطلبات العصر، وتساعد الجهات المسؤولة عن التدريب على وضع البرامج المتوافقة مع إمكانيات الجامعة ووقت عضو هيئة التدريس. وهي فرصة كذلك لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية وعن رضاهم عما توفره الجامعة من فرص للنمو المهني والتنمية المستدامة.

د. حدود الدراسة

أجري البحث في الحدود التالية:

• الحد المكاني: المملكة العربية السعودية، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، كلية العلوم، قسم الكيمياء.

• الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1436/1435هـ.

• الحد الموضوعي: مبادئ التدريس الفعال التخطيط والتنفيذ الفعال والإدارة الصفية الفعّالة، والتقييم الفعال، والتنمية المهنية.

هـ. مصطلحات الدراسة

الاحتياجات التدريبية:

يرغب في امتلاكها عضو هيئة التدريس ومن ثم يعد دافع لمشاركة عضو هيئة التدريس.

3. يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية، إلى المشاركة في حل مشكلات العمل والعاملين.

4. الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها، وبخاصة إذا ما كانت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية شاملة ومتكاملة لتشمل الاحتياجات الآنية والمستقبلية.

أساليب تقدير الاحتياجات التدريبية:

هناك ثلاثة أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية:

- الأولى: هي تحديد التنظيم، وهذه الطريقة تجيب عن سؤال هام هو: أين تقع الحاجة للتدريب؟ (في أي إدارة أو فرع أو قسم)
- الثانية: هي تحليل العمل وتجب عن سؤال مهم آخر هو: ما نوع التدريب المطلوب [مهارات _ معلومات _ اتجاهات] وما هو العمل أو الجزء من الوظيفة الذي يلزم له التدريب؟

- الثالثة: فهي تحليل الفرد والتي تجيب بدورها عن سؤال ثالث مهم هو: من الذي يحتاج للتدريب؟ [مؤهله، خبراته، مهاراته، خصائصه المختلفة...]. [16].

ويحدد توفيق [17] أربعة مداخل أساسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي:

1. تحليل الأداء: وذلك يتطلب تحديد المخرجات المرغوبة من العمل أو الوظيفة ومن ثم تحديد المهام المطلوبة لتحقيقها، وذلك حتى يمكن تحديد أنواع المعرفة والمهارات التي يتطلبها أداء هذه المهام. كما أن هذا المدخل سوف يحدد أيضاً نوع التغذية الراجعة المطلوبة.

2. تحليل المهمة: ويركز هذا المدخل في تحليل الاحتياجات التدريبية على المخرجات ولا يهتم مباشرة بأداء العمل أو الوظيفة أو الاهتمام بعوامل الأداء الأخرى.

3. دراسة الكفاءة: ويهتم بتحديد ما يراه الخبراء بخصوص القدرات والإمكانات التي يتميز بها الفرد، ثم التركيز على المعرفة والمهارة التي كانت مطلوبة لتوفر هذه القدرات أو

صُدورِكُمْ... (غافر: 80). وجمع الحاجة: حوائج. فنقول تحوج: طلب الحاجة، والتحوج: طلب الحاجة بعد الحاجة، وحجت إليك أحوج حوجاً، وحجت أي احتجت والمصدر "احتياج" (لسان العرب، مادة حوج ج/3، ص 378 - 379).

ويدل الاحتياج على وجود قصور، أو تناقضات تمارس من قبل الأفراد في العمل، ونقوم بالتدريب لضمان إمكانية استكمال هذا النقص أو القصور بواسطة إجراءات منظمة. الاحتياج اصطلاحاً:

لقد استخدم الباحثون مفهوم الاحتياجات التدريبية للتعبير عن معاني مختلفة، في بعض الأحيان للدلالة على من يحتاج للتدريب من الأفراد، وأحياناً أخرى للدلالة على وجود مشكلات في العمل يراد حلها عن طريق التدريب [11].

ويقصد بالاحتياجات التدريبية مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد، بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان [12].

وهناك من يعرف الحاجات التدريبية بأنها "جوانب النقص الذي قد يتسم به أداء العاملين في منظمة ما لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين الأداء" [13].

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

يشير أبو غليون [14] إلى العلاقة العضوية بين وظيفة التخطيط في إدارة التدريب؛ وبين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال تحقيق التوازن الحركي بين أجزاء نظام التدريب من ناحية، وبين نظام التدريب والبيئة المحيطة من ناحية أخرى.

وتتجلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال التأكيد على المبادئ التالية: [15]

1. أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي الأساس الذي تبنى وتخطط في ضوءها البرامج التدريبية الناجحة.
2. تحدد الاحتياجات التدريبية بدقة الكفايات والمهارات التي

الإمكانات أو الكشف عنها.

نظراً لما تفرضه التخصصات العلمية من الحاجة إلى أساليب ومهارات مختلفة تسهم في تبسيط المادة العلمية، ومساعدة الطلاب على الإبداع، والابتكار.

ثانياً: التدريس الفعال Effective Teaching

تعرف عملية التدريس (Instruction) على أنها "عملية تلقين المعرفة، وتدريب المهارة وإعطاء تعليمات أو معلومات" أو هي "نشاط يهدف لمساعدة المتعلم لكي يتعلم، أي لتحقيق أهداف تعليمية يمكنه بها أن ينمو معرفياً ووجدانياً وحركياً" أو هي "عملية يتم من خلالها تنظيم كل من المتعلم والمعلم والمنهج وغيرها من المتغيرات بصورة نظامية بغية تحقيق أهداف محددة سلفاً". وتتضمن عملية التدريس عدداً من الكفايات المعرفية والأدائية التي تمكن المعلم من تحقيق الأهداف التربوية [20].

مهارات التدريس الفعال:

1- التخطيط: وهي عملية مهمة يحدد المعلم من خلالها أشكال الأداء التي يُرجى بلوغها بعد تدريس كل درس من دروس المنهج، وتظهر أهميته بأنه يساعد المعلم على مواجهة المواقف التعليمية بثقة وتمكن، وتجعل عملية التدريس منظمة وذات عناصر مترابطة وواضحة، كما أنها تساعد المعلم على اكتشاف عيوب المنهج، ومن ثم الإسهام في تحسينه وتطويره.

2- التنفيذ: وهي عملية تشتمل على عدد من المهارات وهي مهارة العرض، واستخدام الوسائل التعليمية، وصياغة الأسئلة الصفية، وإدارة الصف، ومهارة استثارة دافعية المتعلمين.

3- التقويم: وهي عملية تشخيصية علاجية تتطلب جمع بيانات موضوعية باستخدام أدوات قياس متنوعة، بغرض التوصل إلى تقديرات كمية وأدلة كيفية يُستند إليها في إصدار الأحكام واتخاذ قرارات مناسبة [21].

خصائص الأستاذ الجامعي الفعال:

• يظهر تمكناً واحتراماً لتخصصه العلمي والتخصصات ذات العلاقة.

• يُحضّر جيداً لمحاضراته.

• يتدرج في أسلوبه من المجهول ومن السهل إلى

4. مسح الاحتياجات التدريبية: ويعد هذا المدخل من قبيل استطلاعات الرأي للتعرف على نوع التدريب الذي يعتقد العاملون بأنهم في حاجة إليه أو أنه ذو فائدة لهم.

تصنيف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس:

يمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية للجامعة وأعضاء هيئة التدريس إلى ثلاثة أصناف رئيسة تعد ضرورية لكل مؤسسة تربوية ولكل نظام تعليمي، وهي:

- الاحتياجات العادية المتكررة وهي تلك الاحتياجات التقليدية والتي تتصل بحاجة 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 ومعاونيهم تلبية لحاجات المستقبل واستجابة لمتطلبات البيئة [18].

ويمثل حصر الاحتياجات محور الأفكار التي تبنى خطط وبرامج التدريب، وأي نشاطات تدريبية، فتحديدها هو المفتاح لتحديد الأهداف المنشودة من عملية التنمية المهنية داخل الجامعة. ويتضمن تحديد الاحتياجات جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعرض الأداء، أو مجموع المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب بسبب نقص معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم، وذلك لتواكب التغيرات العالمية [19].

أن تحديد الاحتياجات لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، وأعضاء كلية العلوم بصفة خاصة، يُعد من الموضوعات المهمة

الصعب. الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس: دروس من جامعة ماكيريري في البرامج القصيرة للتطوير المهني 2006 - 2010"، والتي هدفت إلى إجراء مجموعة من البرامج التدريبية القصيرة القائمة على الاحتياجات التدريبية التي تم الوصول إليها من خلال استبانة قدمت لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وكانت أهم هذه الاحتياجات التدريبية التي أشارت إليها النتائج تقييم الطلاب، وإدارة الصفوف الكبيرة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم. ثم التطرق لمنهجية ورش العمل، والتدريس التعاوني وتبادل الخبرات. وقد أوصت الدراسة بضرورة الجمع بين التدريب التربوي مع تغييرات مؤسسية للتغلب على المعوقات المؤسسية التي تحول دون الاستفادة من المعارف والمهارات المكتسبة خلال التدريب ومعالجتها بشكل متزامن، بالإضافة إلى ذلك، يجب تجاوز نموذج العجز في التطوير المهني المستمر بالاعتماد على نماذج متعددة في نهج التدريب لبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس.

وقدمت إيرما فيرينيس وآخرون [25] دراسة بعنوان " تحليل الاحتياجات التربوية للتدريب القائم على الكفاءة لمعلمي العلوم الطبيعية" تقدم هذه الدراسة نهجاً فعالاً في تحديد احتياجات تدريب المعلمين باستخدام تحليل الاحتياجات التدريبية (TNA) وكان الهدف من الدراسة الحصول على أدلة على الكفاءة التربوية الفعلية لمعلمي العلوم الطبيعية، للحصول على احتياجات وأولويات التدريب، مع اقتراح التوصيات حول أسلوب التدريب الأكثر فعالية. أجريت المقابلات والاستطلاع على 165 معلم من معلمي العلوم الطبيعية. وأظهرت النتائج أن الكفاءة التربوية الفعلية للمعلمين كان أقل من الكفاءة المثالية، وكانت هناك خمس أولويات للبرنامج التدريبي، وهي: تدريب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبحث الإجمالي في الفصول الدراسية، نظرية ومبادئ التعلم في العلوم، وتطوير المناهج، وفهم خصائص التلاميذ.

وفي دراسة مشابهة قدمها فلمبان [26] هدفت إلى تحديد

• يشجع طلابه على إبداء آرائهم ومقترحاتهم.
• يظهر حماسة واضحة لما يدرسه.
• يهتم بتحقيق طلابه لدرجة من التقدم والتفوق العلمي.
• يستخدم المعينات السمعية والبصرية وتكنولوجيا التعليم بكفاءة عالية في محاضراته.
• يشجع طلابه ويحفزهم على التعلم المستقل [22].
الدراسات السابقة:

المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية هدفت دراسة عبدالغفار [23] إلى تحديد المهام المطلوبة في مجال تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذ، ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي، والإعداد لتنفيذه، واقتراح أهم الأساليب التي تساهم في تنمية تلك الاحتياجات، وكانت من أهم نتائج الدراسة أن من أهم المهام اللازمة لتصميم المقرر الدراسي تتمثل في فهم عضو هيئة التدريس للمتعلمين من حيث خصائصهم العامة وما يعرفونه عن المحتوى، وتحديد وصياغة الأهداف، ومن أهم الاحتياجات التدريبية هي المتصلة بتنظيم محتوى المقرر، وتقييم تعلم الطالبات، وتقييم المقرر.

أما دراسة آل فرحان [2] فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمثلت الأدوار المهنية في أربعة مجالات وهي التدريس، والبحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع؛ وذلك من خلال دراسة المتغيرات المتعلقة بهذه المجالات وهي الرتبة، الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية. وكشفت نتائج الدراسة عن أن الاحتياجات التدريبية كانت عالية في كافة المجالات وأوصت الدراسة بضرورة توفير الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس من قبل الجامعة.

وجاءت دراسة أكلو وآخرون [24] بعنوان "تحديد

بقسم الكيمياء بكلية العلوم، وفي اعتمادها على مهارات التدريس الفعال مرتكزا لتحديد الاحتياج التدريبي وبناء البرامج.

المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالتدريس الفعال

هدفت دراسة عقل [5] إلى معرفة مدى ممارسة معلمي اللغة الانجليزية في محافظة نابلس في فلسطين لمبادئ التدريس الفعال، وتكونت عينة الدراسة من (46) معلماً ومعلمة تخصص اللغة الإنجليزية، واستخدمت الاستبانة أداة للبحث، وبينت الدراسة أن أكثر الحالات ممارسة من قبل المعلمين كانت إدارة الصفوف، والقدرة التعليمية، بينما كان مجالاً التقويم والتطوير المهني أقل المجالات ممارسة من قبل معلمي اللغة الإنجليزية. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها تشجيع وزارة التربية والتعليم معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية على متابعة دراستهم، واشتراك المعلمين من دورات، وورش العمل.

أما دراسة الربيعي ورضوان [27] فقد هدفت إلى تحديد معايير المعلم الفعال، ومعرفة الأوزان النسبية لمعايير المعلم الفعال من وجهة نظر الأكاديميين، والمشرفين التربويين، ومدراء المدارس بمحافظات غزة في ضوء المناهج الفلسطينية الجديدة، وإخراج الصورة النهائية بقائمة معايير المعلم الفعال في ضوء نتائج الدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مجال مهنية المعلم احتل المرتبة الأولى، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المؤشرات انتماء لمجال التخطيط كان المؤشر الذي ينص على أنه "يشجع التلاميذ على التأمل والتفكير في حياتهم، وخبراتهم الشخصية؛ وفي مجال إدارة الصف فإن المؤشر الأكثر انتماء هو " أن يؤكد على المساواة والاحترام؛ وفي مجال مهنية المعلم كان المؤشر الأكثر انتماء هو " يتأمل ويقيم أفعاله وممارساته للارتقاء بأدائه". وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بعملية تدريب المعلمين بصفة مستمرة لرفع مستوى أدائهم للمهارات التدريسية

وجاءت دراسة إبراهيم وعبد الكريم [6] التعرف على مهارات التدريس الفعال لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ومعلماتها وعلاقتها ببعض المتغيرات وهي (الجنس، وسنوات

احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف، وكذلك الاطلاع على اتجاهاتهم نحو توظيف برامج التعليم المعتمدة على تقنية المعلومات والاتصالات، وقد تم تطبيق أداة الدراسة على 395 عضو هيئة تدريس من عشر كليات مختلفة، تتضمن مشاركة 115 عضواً من الكليات الأدبية، و111 عضواً من الكليات العلمية، و169 عضواً من الكليات التطبيقية. وقد تم تصميم استبانة لتقييم المهارات والمعارف التقنية لأعضاء هيئة التدريس بعد التحقق من صدقها وثباتها. وقد أظهرت نتائج الدراسة 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، وباقي العبارات تقع في فئة الجيد.

التعقيب على دراسات المحور الأول:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة يمكن الإشارة الى أن معظم الدراسات التي تم الرجوع إليها، تكاد تتركز حول مجالات يمكن اعتبارها أنها مشتركة لكافة العاملين في مجال التدريس مثل إدارة الصف، واستخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية، وهناك دراسة إيرما فيبريس وأخرون [25]، التي ركزت على أهمية التدريب القائم على نظرية ومبادئ التعلم في العلوم، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لتحديده من خلال مهارات التدريس الفعال، كما تشترك الدراسات في أن العينة في جميع الدراسات كانت أعضاء هيئة التدريس باستثناء دراسة (Febrianis et al.) [25] حيث كانت العينة معلمي العلوم، كما أسهمت الدراسات السابقة في مساعدة الباحثة على تعرف المجالات الرئيسية التي تشكل مجموعها مهارات أساسية لعضو هيئة التدريس ينبغي عليه امتلاكها.

وبالرغم من تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تركيزها على الاحتياجات التدريبية، إلا أنها تفرد عنها من حيث تناولها الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية

وفق المراحل كافة وبأقسامها العلمية والإنسانية للعام الدراسي (2006-2007) حيث بلغت عينة البحث المذكورة (240) طالباً وطالبة وتم اختيارها عشوائياً وفق المرحلتين الثالثة والرابعة. واستخدام الباحثان مقياس (منيزل، 1994) كأداة للكشف عن أهداف البحث واستخدام الوسط المرجح في تحليل بياناته وكذلك تحليل التباين لمعرفة الفروق حسب متغير الجنس، والمرحلة. وأسفرت نتائج البحث على أن الممارسات التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ليست بالمستوى المطلوب وفق المعايير الدولية، وأن هناك ضعفاً واضحاً في معايير التدريس الجامعي. وكذلك دلت النتائج على أن الممارسات التعليمية (التدريس الفعال) يعاني ضعفاً في الأداء وعلى كافة المتغيرات سواء كانت التخصص الفرعي (الإنسانيات أو العمليات).

التعقيب على دراسات المحور الثاني:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة يمكن الإشارة إلى أن معظم الدراسات هدفت إلى تحديد مدى ممارسة مهارات التدريس الفعال لدى عينة الدراسة باستثناء دراسة الربيعي ورضوان، [27]، والتي هدفت إلى وضع معايير للمعلم الفعال. تكونت عينات الدراسات السابقة في مجملها من عيني الطلاب والمعلمين أو الأساتذة الجامعيين، لكن لا يوجد دراسة حددت مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة تدريس بقسم الكيمياء، وهذا ما تتفرد به الدراسة الحالية.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي الذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في مثل هذه الدراسات، وذلك باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة؛ وذلك لتحديد المشكلات البحثية من وجهة نظر معلمات الكيمياء.

ب. مجتمع وعينة الدراسة

• مجتمع الدراسة:

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الخدمة، والمؤهل العلمي). تألفت عينة الدراسة من (63) معلماً ومعلمة، وكانت أداة البحث هي الاستبانة. وكشفت نتائج الدراسة على قلة استخدام المدرسين للوسائل التعليمية، وكذلك القراءات الخارجية المتعلقة بمادة الكتاب المدرسي، وهناك فرق بين استجابات المعلمين والمعلمات في ممارستهم لمبادئ التدريس الفعال يُعزى لتغير الاختصاص. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام الوسائل العلمية وكذلك القراءات الخارجية.

وفي دراسة مشابهة قام بها جلاب [28] هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ بجامعة بغداد لمبادئ التدريس الفعال، وبلغت عينة الدراسة (73) عضو هيئة تدريس. وأشارت النتائج إلى ضعف في مستوى تطبيق الأعضاء لمبادئ التدريس الفعال. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمبادئ التدريس الفعال كونها تؤثر بشكل مباشر في المتعلم، وإلى إجراء دراسة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التدريس الفعال من وجهة نظر الأعضاء.

وفي السياق ذاته هدفت دراسة الجبوري وحمزة [29] إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية لمبادئ التعليم الفعال، واقتصر البحث على طلاب المرحلة الرابعة في قسمي التاريخ والجغرافيا، وعددهم (84) طالباً وطالبة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذا البحث. وأشارت أهم النتائج أن استجابة الطلبة كانت عالية لفقرة " يشجع الطلبة على المشاركة في كتابة البحوث العلمية ومناقشتها"، واستجابات الطلبة كانت ضعيفة لفقرة "تحضير الوسائل التعليمية المتوفرة له حسب الموقف التعليمي". وأوصت الدراسة إلى دعوة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية إلى استخدام أساليب التدريس الحديثة، وإلى إجراء المزيد من الدراسات.

وفي سياق متصل هدفت دراسة اللامي وعداي [30] إلى تحديد مدى تحقق مهارات التدريس الفعال (الممارسات التعليمية) في التدريس الجامعي، وتحديد الفروق في الممارسات التعليمية وفقاً لمتغيرات (الجنس، المرحلة، الإنسانيات، العمليات). وتكونت عينة البحث من طلبة كلية التربية - جامعة البصرة

- بكلية العلوم، قسم الكيمياء، ويبلغ عددهن 40 عضو هيئة تدريس.
- عينة الدراسة:
- تمثلت عينة الدراسة باللاتي استجبن للتواصل الإلكتروني وقمن بالإجابة عن مفردات الاستبيان، وعددهن 21 عضو هيئة تدريس في قسم الكيمياء بكلية العلوم.
- ج. أداة الدراسة
- اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بقسم الكيمياء بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وقد اشتملت على خمسة محاور رئيسية وهي:
- الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط الفعال.
- الاحتياجات التدريبية في مجال التنفيذ الفعال.
- الاحتياجات التدريبية في مجال التقييم الفعال.
- الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الصفية الفعالة.
- الاحتياجات التدريبية في مجال النمو المهني.
- وقد مرّت الاستبانة (المقياس) بالخطوات التالية:
- دراسة الأطر النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بالتدريس الفعال والاحتياجات التدريبية، ثمّ بناء عبارات المقياس مصنّفة وفق المحاور الخمسة السابقة.
- صياغة فقرات المقياس بتحديد المعاني التي يتضمّنّها كل محور من المحاور السابقة، والجدول التالي يوضّح توزيع فقرات المقياس على محاوره الرئيسية:

جدول 1

توزيع فقرات الاستبيان على محاوره الرئيسية

العدد	الفقرات	المجال
10	من 1 - 10	التخطيط الفعال
14	من 11 - 24	التنفيذ الفعال
14	من 25 - 38	الإدارة الصفية
9	من 39 - 47	التقويم
11	من 48 - 58	النمو المهني

- استخدم الاستبيان المقياس الخماسي لتحديد كم الاحتياج وهي (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)
- وبعد بناء المقياس في صورته المبدئية؛ تم التأكد من صدقه بعرضه على عينة من المحكّمين من علم النفس والمناهج وطرق التدريس وقسم الإدارة والتخطيط. وفي ضوء آرائهم تمّ إجراء التعديلات في صياغة بعض العبارات، وإعداد المقياس في صورته النهائية.
- صدق وثبات المقياس:
- تمّ حساب صدق عبارات المقياس وذلك بحساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية، كما يوضّح ذلك جدول (2).

جدول 2

صدق عبارات المقياس ودرجة ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.697	16	0.809	31	0.727	46	0.671
2	0.659	17	0.494	32	0.599	47	0.723
3	0.593	18	0.792	33	0.779	48	0.847
4	0.833	19	0.749	34	0.841	49	0.814
5	0.700	20	0.670	35	0.820	50	0.876
6	0.537	21	0.479	36	0.822	51	0.752
7	0.731	22	0.784	37	0.768	52	0.582
8	0.786	23	0.477	38	0.446	53	0.605

0.787	54	0.796	39	0.606	24	0.737	9
0.728	55	0.677	40	0.885	25	0.536	10
0.697	56	0.733	41	0.901	26	0.548	11
0.670	57	0.837	42	0.603	27	0.701	12
0.533	58	0.741	43	0.797	28	0.740	13
		0.761	44	0.838	29	0.519	14
		0.669	45	0.763	30	0.671	15

يتضح من جدول (2) أن جميع معاملات ارتباط عبارات

المقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 مما يشير إلى اتساق المقياس وصدق محتواه (فقراته) في قياس ما وضع لقياسه، وهذا يعني أن المقياس يتسم باتساق داخلي مرتفع، مما يدل على أن عبارات المقياس على درجة عالية من الاتساق مما يفيد بإمكانية تطبيقه على عينة البحث.

- كما تم حساب الاتساق الداخلي لمحاور المقياس باستخدام معاملات الارتباط بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وقد أشارت النتائج إلى ارتباط محاور المقياس بالدرجة الكلية له، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط.

جدول 3

معاملات الارتباط بين محاور المقياس

معامل الارتباط	المحور
0.839	التخطيط الفعال
0.909	التنفيذ الفعال
0.856	الإدارة الصفية
0.793	التقويم
0.889	النمو المهني

كما تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ 0.969 وبذلك تم التأكد من ثبات المقياس وصدقه، ولذا يمكن الاستعانة به كأداة للبحث.

جدول 4

معاملات ألفا كرونباخ لمحاور المقياس والمقياس ككل

معامل ألفا	المحور
0.892	التخطيط الفعال
0.909	التنفيذ الفعال
0.952	الإدارة الصفية
0.912	التقويم
0.901	النمو المهني
0.969	المقياس ككل

5. النتائج ومناقشتها

ولإجابة عن السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والتكرارات والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات محور مجال التخطيط الفعال:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول والذي ينص على: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال التخطيط الفعال؟"

جدول 5

الإحصاءات الوصفية لمجال الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتخطيط الفعال

م	الاحتياج التدريبي في مجال التخطيط الفعال	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تحديد النتائج المرغوبة من دراسة المقرر	3.92	0.954	78.40%	2
2	تحديد الأهداف في مستويات تعليمية مختلفة.	3.84	0.898	76.80%	3
3	تصميم الأنشطة الاستكشافية المتنوعة لتحديد احتياجات الطالبات وممولهن.	3.92	0.812	78.40%	1
4	تحديد الأهداف التعليمية التي تنمي مهارات التفكير للطالبات.	3.64	0.860	72.80%	7
5	تحديد الأهداف التعليمية التي تنمي المهارات الاجتماعية للطالبات.	3.48	0.823	69.60%	9
6	تفعيل مشاركة المتعلمة في التخطيط للعملية التعليمية	3.8	0.913	76.00%	5
7	طرق تنظيم المحتوى التعليمي.	3.8	0.866	76.00%	4
8	تنظيم الأنشطة التعليمية الملائمة لكل هدف.	3.56	0.870	71.20%	8
9	كيفية إعداد الوسائل التعليمية المناسبة لكل هدف.	3.44	1.003	68.80%	10
10	التخطيط للتقويم	3.68	1.069	73.60%	6
	المجال ككل	3.708	0.906868	74.16%	

وبناء على ذلك يتم تحديد نواتج تعلم الطلاب والتي يمكن من خلالها تحديد المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف التعليمية، والمشاركة الإيجابية للطالبات في التخطيط والتنفيذ للعملية التعليمية، ويتفق ذلك ما جاءت به دراسة اللامي وعداي، [30] والتي أشارت نتائجها إلى أن المادة تعرض بشكل سطحي، وبعيدة عن التركيز، وهذا يدل على أهمية تحقيق المستويات المختلفة من الأهداف التعليمية وعدم الإقتصار على أدنى المستويات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني والذي ينص على: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال التنفيذ الفعال؟" ولإجابة عن السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والتكرارات والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات محور مجال التنفيذ الفعال:

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً تمثلت فيما يلي:

1. تصميم الأنشطة الاستكشافية المتنوعة لتحديد احتياجات الطالبات وممولهن.
 2. تحديد النتائج المرغوبة من دراسة المقرر.
 3. تحديد الأهداف في مستويات تعليمية مختلفة.
 4. طرق تنظيم المحتوى التعليمي.
 5. تفعيل مشاركة المتعلمة في التخطيط للعملية التعليمية.
- وترى الباحثة أن هذه الاحتياجات الخمس تتفق تماماً مع مبادئ التدريس الفعال والتي تركز عليها معايير جودة الأداء، وهو يتفق تماماً مع طبيعة الممارسات التعليمية الأكثر إلحاحاً، كما أنها تتسق مع الترتيب الطبيعي للتدريس الفعال لتحديد احتياجات الطالبات وممولهن يجب أن يكون لها أولوية وتسبق أنشطة التدريس الأخرى من خلال تصميم الأنشطة الاستكشافية التي تساعد عضو هيئة التدريس على تحديد هذه الاحتياجات،

جدول 6

الإحصاءات الوصفية لمجال الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتنفيذ الفعال

م	الاحتياج التدريبي في مجال التنفيذ الفعال	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
11	إثارة دافعية الطالبات نحو التعلم بطرق متنوعة.	4.20	0.707	%84.00	1
12	أساليب تعزيز الطالبات باستمرار.	3.76	0.831	%75.20	13
13	مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات.	3.76	1.052	%75.20	11
14	تحديد الأنماط التعليمية المختلفة بين الطالبات.	3.84	0.624	%76.80	10
15	استراتيجيات التدريس المتمايز (المتنوع)	3.92	0.812	%78.40	5
16	توظيف المادة العلمية بالواقع	3.92	1.115	%78.40	4
17	استخدام المعمل الافتراضي.	3.84	0.850	%76.80	8
18	التنوع في مستويات الأسئلة المطروحة على الطالبات.	3.64	1.036	%72.80	14
19	إثارة التفكير لدى الطالبات.	3.88	0.971	%77.60	7
20	الاستخدام الوظيفي لتقنيات التعليم	4.00	0.707	%80.00	3
21	حث الطالبات على التأمل في ممارستهن وأعمالهن.	3.84	0.688	%76.80	9
22	توجيه الطالبات لحل مشكلاتهن بالأسلوب العلمي.	3.76	0.831	%75.20	12
23	توفير فرص التعلم التعاوني والمستقل في حجرة الصف.	3.88	0.833	%77.60	6
24	التمكن من مهارات الاتصال التعليمي	4.00	0.816	%80.00	2
	المجال ككل	3.87	0.848	%77.49	

والتي يتوقف عليها نجاح تنفيذ العملية التدريسية باعتبار العملية التدريسية هي عملية اتصال، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتقنيات التعليمية وكيفية توظيفها في ربط المادة التعليمية بالواقع وتثبيت المفاهيم لدى الطالبات وتيسير عملية التعلم، واستخدام استراتيجيات التدريس المتمايز بما يحقق فعالية موقف التعلم. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة اللامي وعداي [30]، وجلاب [28] من أن الأستاذ الجامعي يعمل على نقل المعلومات فقط دون إثارة دافعية طلابه للتعلم، كما أشارت دراسة الجبوري وحمزة [29] إلى ضعف استخدام التقنيات في التدريس، رغم أهميتها في إثارة اهتمام الطلاب وهو ما يتفق مع نتائج هذه الدراسة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث والذي ينص على: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال الإدارة الصفية الفعالة؟" ولإجابة عن السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والتكرارات والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات محور الإدارة الصفية الفعالة:

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً تمثلت فيما يلي:

1. إثارة دافعية الطالبات نحو التعلم بطرق متنوعة.
2. التمكن من مهارات الاتصال التعليمي
3. الاستخدام الوظيفي لتقنيات التعليم
4. توظيف المادة العلمية بالواقع
5. استراتيجيات التدريس المتمايز (المتنوع)

وترى الباحثة أن هذه الاحتياجات الخمس وفق هذا الترتيب إنما تعد مؤشراً واضحاً على وجود فهم متميز لدى أعضاء هيئة التدريس بممارسات التنفيذ الفعال وتحديد واضح للاحتياجاتهم؛ مما يسهم بشكل فعال في نجاح عضو هيئة التدريس في الوصول إلى مستوى مرتفع من الأداء التدريسي ونجاح ممارساته حيث اهتم عضو هيئة التدريس بحاجته للتعرف على استراتيجيات إثارة دافعية الطالبات نحو التعلم وهي القاعدة الأساسية التي يمكن أن يبني عليها ممارسات التدريس الفعال، كما أن التمكن من مهارات الاتصال التعليمي من أهم الاحتياجات التي قد لا يلم بها العديد من أعضاء هيئة التدريس

جدول 7

الإحصاءات الوصفية لمجال الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالإدارة الصفية الفعالة

م	الاحتياج التدريبي في مجال الإدارة الصفية الفعال	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
25	إشعار الطالبات بالأمان.	3.68	1.107	%73.60	11
26	مبادئ تحقيق العدالة مع الطالبات.	3.84	1.143	%76.80	4
27	تنظيم جلوس الطالبات المناسبة.	3.52	0.918	%70.40	13
28	أساليب إتاحة الحرية للطالبات للتعبير عن أفكارهن	3.84	0.986	%76.80	5
19	تشجيع روح التنافس بين الطالبات.	3.68	0.988	%73.60	12
30	تشجيع الطالبات على المناقشة وطرح الاسئلة السابرة	3.72	0.980	%74.40	9
31	إدارة وقت المحاضرة بفعالية.	4.16	0.850	%83.20	2
32	تنظيم البيئة الفيزيائية المناسبة.	3.76	0.925	%75.20	7
33	طرق الإصغاء الجيد.	3.76	0.969	%75.20	6
34	إقامة العلاقات الودية مع الطالبات.	3.40	1.041	%68.00	14
35	التنوع في نبرات الصوت.	3.68	1.107	%73.60	10
36	زيادة ثقة الطالبات بأنفسهن.	3.72	1.021	%74.40	8
37	تشجيع الطالبات على الإبداع.	4.32	0.802	%86.40	1
38	بناء وإدارة فرق العمل.	4.04	0.735	%80.80	3
	المجال ككل	3.79	0.969	%75.89	

بفعالية، ومحاولة إيجاد أساليب تتيح الحرية للطالبات للتعبير عن أفكارهن وهو ما يحقق مبادئ العدالة مع الطالبات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة اللامي وعداي [30]، ودراسة جلاب [28]، ودراسة الربيعي ورضوان [27] من أن الأستاذ الجامعي يمارس اسلوباً يشوبه التصلب والقسوة مع بعض الطلاب، وعدم إدارته وقت المحاضرة بفعالية حيث تدور المحاضرة في أمور جانبية مبنعة عن الموضوعات الخاصة بالمادة، مما يؤكد الحاجة إلى تدريب الأعضاء على إدارة وقت المحاضرة بفعالية. رابعاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع والذي ينص على: "ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال التقويم الفعال؟" وللإجابة عن السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والتكرارات والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات محور التقويم الفعال:

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً تمثلت فيما يلي:

1. تشجيع الطالبات على الإبداع.
2. إدارة وقت المحاضرة بفعالية.
3. بناء وإدارة فرق العمل.
4. مبادئ تحقيق العدالة مع الطالبات.
5. أساليب إتاحة الحرية للطالبات للتعبير عن أفكارهن.

وترى الباحثة أن الإدارة الصفية الفعالة تتطلب من عضو هيئة التدريس وضع قواعد وإجراءات للسلوك داخل قاعة التدريس واستخدام استراتيجيات محددة في ضبط القاعة التدريسية وإدارته بنجاح، وهذا لا يتم في صورة قرارات تعسفية أو اتخاذ قرارات أحادية من عضو هيئة التدريس وإنما يمكن من خلال مشاركة الطالبات في موقف التعلم وتشجيعهن على الإبداع من خلال بناء وإدارة فرق العمل وإدارة وقت المحاضرة

جدول 8

الإحصاءات الوصفية لمجال الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتقويم الفعال

م	الاحتياج التدريبي في مجال التقويم الفعال	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
39	توضيح جوانب القوة والضعف الموجودة لدى لكل متعلم	3.96	0.735	%79.20	7
40	تقويم العمل التعاوني.	4.12	0.726	%82.40	2
41	التنوع في أساليب التقويم المختلفة.	3.84	0.986	%76.80	9
42	تشجيع تقويم الطالبات لذواتهن.	4.08	0.812	%81.60	5
43	تصميم أدوات مبتكرة لتقويم.	3.96	0.789	%79.20	6
44	تصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات.	4.12	0.971	%82.40	1
45	تصميم أنشطة إثرائية لتدعيم نقاط القوة لدى الطالبات.	3.88	0.833	%77.60	8
46	تقويم مهارات العمل في المختبر	4.08	0.812	%81.60	4
47	تقديم التغذية الراجعة المناسبة.	4.08	0.909	%81.60	3
	المجال ككل	4.01	0.842	%80.27	

عليها الأداء التدريسي الفعال وهو تشجيع العمل التعاوني. وجود حاجة ماسة إلى التغذية الراجعة الفورية باعتبارها أحد ممارسات التدريس الفعال وخاصة في حالة التقويم التكويني، والتي تعمل على تثبيت الحقائق والمفاهيم الصحيحة وتعديل المفاهيم الخاطئة. كما أن التقويم الذاتي لأعمال الطالبات وممارساتهم التعليمية يعد احتياجاً ذا أولوية عالية لدى جودة الأداء التدريسي الفعال. ويتفق ذلك مع دراسة اللامي وعداي [30]، وجلاب [28]، والرعي ورضوان [27]، والتي أشارت إلى شعور الطلاب بعدم موجود موضوعية لدى الأستاذ في تقدير الدرجات، وإلى أهمية تدريب الأستاذ على تصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطلاب.

خامساً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس والذي ينص على:

"ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المتعلقة بمجال النمو المهني الفعال؟"
ولإجابة عن السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والتكرارات والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات محور النمو المهني الفعال:

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً تمثلت فيما يلي:

1. تصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات.
2. تقويم العمل التعاوني.
3. تقديم التغذية الراجعة المناسبة.
4. تقويم مهارات العمل في المختبر.
5. تشجيع تقويم الطالبات لذواتهن.

وترى الباحثة أن هذا المجال يعاني الكثير من الضعف والقصور في المعارف والخبرات لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث تركز ممارسات التقويم الفعال على التقييم فقط وهو ما يبدو في التركيز على الاختبارات وإعطاء الطالبة درجة فقط دون وجود وحدات علاجية أو استخدام أساليب فعالة للتقويم، كما ترى الباحثة أن صدارة الاحتياج التدريبي " تصميم أنشطة وقائية وأخرى علاجية لمواجهة ضعف الطالبات " يوافق الواقع ويعد مطلباً لجودة الاداء التدريسي الجامعي ويعد مكملاً لممارسات التقويم الفعال بمفهوم الجودة الشاملة، كما توجد ضرورة لتقويم العمل التعاوني باعتباره أحد المتطلبات التي يركز

جدول 9

الإحصاءات الوصفية لمجال الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالنمو المهني الفعال

م	الاحتياج التدريبي في مجال النمو المهني الفعال	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
48	متابعة الجديد في التخصص.	4.08	1.077	%81.60	5
49	تبادل الخبرات مع الزميلات	4.12	1.013	%82.40	4
50	الانتساب للجمعيات والمجلات العلمية.	3.80	1.080	%76.00	8
51	رسم خطة لتطوير المهارات المختلفة.	4.12	0.781	%82.40	2
52	التأمل في الممارسات التدريسية.	4.12	0.726	%82.40	3
53	الاطلاع على الدراسات البحثية الحديثة المتعلقة بتطوير التدريس.	4.16	0.898	%83.20	1
54	تفعيل الساعات المكتبية.	3.76	0.879	%75.20	9
55	تفعيل وممارسة الارشاد الأكاديمي.	3.72	1.137	%74.40	10
56	مجالات المشاركة المجتمعية.	3.92	0.862	%78.40	6
57	التقويم بالزملاء	3.56	0.768	%71.20	11
58	الملف الإلكتروني لعضو هيئة التدريس	3.88	0.781	%77.60	7
	المجال ككل	3.93	0.909	%78.62	

ضرورة لوجود خطة للتنمية المهنية تتقاسمها المؤسسة التعليمية وعضو هيئة التدريس وهما مكملان لبعضهما البعض. ولكي يتم تطوير الأداء المهني يجب أن تركز على التأمل في الممارسات التدريسية التي يمكن من خلالها إعادة النظر في هذه الممارسات والتفكير التأملي فيها وتحسينها بما يتوافق مع الجديد في مجال الممارسات التدريسية الفعالة.

6. التوصيات

من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التدريس الفعال توصي الباحثة بما يلي:

1. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تؤسس عليها البرامج التدريبية في عمادة تطوير المهارات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
2. أن تتناول البرامج التدريبية في الجامعة كل مجال من مجالات هذه الدراسة منفرداً في ضوء مصفوفة مكونة من الاحتياجات التدريبية في كل مجال.
3. يراعى إعادة تقييم الاحتياجات التدريبية وفق مستجدات العصر وبما يتوافق مع الأدوار المستقبلية لعضو هيئة التدريس.
4. أن يؤسس في كل كلية وحدة لمتابعة النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء خطة لتنمية مهاراتهم على مستوى

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً تمثلت فيما يلي:

1. الاطلاع على الدراسات البحثية الحديثة المتعلقة بتطوير التدريس.
2. رسم خطة لتطوير المهارات المختلفة.
3. التأمل في الممارسات التدريسية.
4. تبادل الخبرات مع الزميلات.
5. متابعة الجديد في التخصص.

وترى الباحثة أن هذا المجال يعاني من القصور كجزء من الممارسات التدريسية الفعالة وإن كان النمو المهني أحد كفايات عضو هيئة التدريس إلا أن أغلب نتائج النمو المهني للأعضاء تستخدم في الحصول على الترقيات العلمية بالرغم من أنها جزء أساسي من تطوير الممارسات التدريسية الفعالة. كما ان الاطلاع على الدراسات البحثية الحديثة المتعلقة بتطوير التدريس هو من الضرورات التي يمكن من خلالها سد بعض الاحتياجات التدريسية في المجالات السابقة مثل التعرف على الطرق والاستراتيجيات التي تزيد من دافعية الطالبات للتعلم واستخدام التقنيات التدريسية والتقويم الذاتي للطالبات وغيرها من الاحتياجات التي تدور حولها الدراسات البحثية. كما توجد

[5] عقل، فواز (2002) التدريس الفعال لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدينة نابلس، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الأساسية)، مج 16، ع2، ص 441 - 468.

[6] إبراهيم، فاضل؛ عبد الكريم، دالي (2011) مدى ممارسة مدرسي المرحلة الإعدادية ومدرساتها لمبادئ التدريس الفعال، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، مج 211، ع 1، ص1.

[7] أحمد، شعبان (2012) فعالية برنامج قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى معلمي التربية الخاصة وأثره على تنمية التفكير الناقد لدى الطلاب ذوي الإعاقة البصرية بالمرحلة الثانوية، كلية التربية - المجلة العلمية، مج 28، ع 1، ص 389 - 438.

[8] حسين، هيام (2012) فاعلية استراتيجية سوم (swom) في تحصيل مادة الكيمياء لدى طالبات الصف الخامس العلمي، مجلة الفتح، ع 50، ص 227-270.

[9] الثقيفي، حامد (2013) تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

[10] الحديدي، محمد بن راشد بن سعيد (1998) الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الإعدادية والثانوية بمدارس التعليم العام في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.

[11] جمال الدين، علي ماهر (1996) طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، مجلة الفكر الشرطي، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، مج 4، ع 4.

المؤسسة والمستوى الفردي.

5. أن تتطرق كافة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

كما تقترح الدراسة الحالية إجراء:

1. دراسة للتعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمجالات التدريس الفعال الواردة في الدراسة الحالية.

2. دراسة معوقات ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمجالات التدريس الفعال الواردة في الدراسة الحالية.

3. دراسة مقارنة لواقع الممارسات التدريسية في كليات العلوم ومعايير التعليم والتعلم للهيئة الوطنية للاعتماد والجودة.

المراجع

أ. المراجع العربية

[1] الشخشير، حلا (2010) مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.

[2] ال فرحان، محمد (1432هـ) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

[3] الأسطل، إبراهيم (2011) دورة في مهارات التدريس الجامعي الفعال، الجامعة الإسلامية، غزة.

[4] أحمد، أحمد (٢٠١٢) دراسة تقييمية لأداء الاستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان الجودة، البحرين، ص ٧٥٧-

- [12] هلال، محمد عبد الغني (2002) *دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب*: دار الكتب، ط1، ص ص 11- 12.
- [13] مصطفى، أميمة؛ السيد، حلمي (2002) *الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، مجلة التربية*، ع7، السنة (5).
- [14] أبو غليون، جمال صالح محمد. (2010). *تحديد الاحتياجات التدريبية. المؤتمر العربي الثاني (تتمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني)*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، ص ص 555 - 580.
- [15] ياغي، محمد عبد الفتاح (1986) *التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق: عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية*.
- [16] عامر، سعد ياسين (2000) *سلسلة التميز الإداري، الاحتياجات التدريبية: مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري*، 56- 59.
- [17] توفيق، عبد الرحمن (2006) *تحديد الاحتياجات التدريبية - موسوعة التدريب والتنمية البشرية. الجزء الثامن - مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك - القاهرة*.
- [18] الزامل، الجوهرة بنت فهد (2009) *الاحتياجات التدريبية اللازمة لتفعيل دور المرشدة الطلابية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - مصر*، ج 1، ع 26، ص ص 321 - 424.
- [19] العجمي، نوف (2012) *الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن، مجلة دراسات العلوم التربوية*، مج 39، ع 1، ص 17-32.
- [20] مرتضى، سلوى (2009) *الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء تحديات العصر. المؤتمر العلمي الثاني لكلية العلوم التربوية بجامعة جرش (دور المعلم العربي في عصر التدفق المعرفي) - الأردن*، ص ص 21- 29.
- [21] الطناوي، عفت (2013) *التدريس الفعال" تخطيطه، مهاراته، استراتيجياته، تقويمه"*، ط3: دار المسيرة، عمان.
- [22] عمادة تطوير المهارات (2009) *دليل الاستاذ الجامعي*، الطبعة الأولى، جامعة الملك سعود.
- [23] عبد الغفار، نورة (1427هـ) *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*، السنة الثانية، ع 24، ص 149 - 188.
- [26] فلمبان، غادة (2014) *دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف، المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، مج 3، ع 4، ص 30 - 73.
- [27] الربيعي، عائذ؛ رضوان، منير (2009) *معايير المعلم الفعال في ضوء المناهج الفلسطينية الجديدة من وجهة نظر الأكاديميين والمشرفين التربويين ومدراء المدارس بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصى*.
- [28] جلاب، هنا (2012) *مدى تطبيق تدريس قسم التاريخ في جامعة بغداد لمبادئ التدريس الفعال، مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة بابل، مج 11، ص 340 - 363.

ب. المراجع الاجنبية

- [24] Akullu, E. B, Opolot - Okurut, C. and 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.
- [25] Febrianis I, Muljono P, Susanto D. (2014). Pedagogical competence - based Training Needs Analysis for Natural Science Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8 (2) pp. 144 - 151.
- [29] الجبوري، حمدان؛ حمزة، جنان (2014) تقييم ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية لمبادئ التعليم الفعال، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، ع 217، ص 552.
- [30] اللامي، صلاح وعداي، عبد الزهرة (2013) ما مدى تحقيق التدريس الفعال (الممارسات التدريسية) للأستاذ الجامعي، مجلة الخليج العربي، مج 41، ع (3-4)، ص 180 - 199.

TRAINING NEEDS OF UNIVERSITY STAFF MEMBERS IN LIGHT OF EFFECTIVE TEACHING SKILLS IN FACULTY OF SCIENCE, PRINCESS NORA BENT ABDUL RAHMAN UNIVERSITY

SARA BADER

Princess Nora Bent Abdul Rahman University

ABSTRACT_ This study aimed at deciding the most important needs of university Staff members, Chemistry Department, Faculty of Science. The study used the descriptive survey method. This is done through using a questionnaire as a tool of collecting the needed data. This is to decide the training needs of university Staff members, Chemistry Department, Faculty of Science, Princess Nora Bent Abdul Rahman University. The sample of the study included 21 female staff members of department of Chemistry, Faculty of Science. Those are the only members who responded to electronic contacts and answered the questionnaire. Results of the study showed that the urgent training needs of effective planning are: designing the varied investigating activities to decide needs and tendencies of female students, defining the needed results of the syllabus, defining aims of different educational levels, methods of organizing educational content, and activating the role of the female student in planning educational process. And in the field of effective execution, results are: motivating female students to learn in different methods, mastering skills of educational contact. In the field of effective class management, results are: encouraging female students to create, managing time of lecture effectively. In the field of effective evaluation, they are: putting preventive and curative solutions to face weaknesses of female students, evaluating co-operative work. In the field of professional development: reviewing recent studies about development of teaching, putting a plan to develop different skills. The study recommended making use of these results to decide the basic needs of training programs in Faculty of Science, Princess Nora Bent Abdul Rahman University.

Keywords: Training needs, effective teaching, teaching staff members.