

# الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة القادسية

م.م صباح مهدي صالح

أ.م عامر موسى عباس

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة القادسية

[Amer\\_sport11@yahoo.com](mailto:Amer_sport11@yahoo.com)

## ملخص البحث

يعد التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع لإعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجال العمل وللتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته ، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيد تمكناً في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء ، ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح له أي جهة تسعى للرفق والتقدم ، وتجلت أهمية البحث في إعطاء مجلس إدارة الجامعة فكرة عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في ظل أدوارهم (المهام المناطة لهم) ، وبالتالي تمكثها من وضع خطط التطوير المهني لملامنة لمطالبات العصر، وتساعد الجهات المسؤولة عن التدريب على وضع البرامج المتوافقة مع إمكانيات الجامعة ووقت عضو هيئة التدريس الثمين ، وهي فرصة كذلك لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية وعن رضاهم عما توفره الجامعة ، وأما مشكلة البحث يعد عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي حيث تعتبر إسهاماته وبحوثه من وسائل تطور الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي ، فإن مواكبة عضو التدريس للتطورات المختلفة ليكون قادراً على استمراره في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديداً لاحتياجاته التدريبية التي تواكب أدواره المهنية واحتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أو البحثية أو المهنية ليساعد ذلك على مواجهة تكاليف التدريب العالية ، وضيق وقت عضو هيئة التدريس ، وانطلاقاً من أهمية التدريب وتأثيره في تطور العمل ورفع جودة التعليم أرتأى الباحثان الخوض في هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في ظل مهامه ومواكبته للتطور العالمي في مجال التعليم الجامعي وتوظيف إمكانيات الجامعة لذلك ، وكان الغرض هو تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة القادسية المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي والمهام الإدارية وخدمة المجتمع ، وبأن هناك فروق في الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة القادسية من حيث التدريس والبحث العلمي والمهام الإدارية وخدمة المجتمع ، واشتمل البحث على منهجية البحث وإجراءاته الميدانية وكذلك خطوات تنفيذ الدراسة والأجراءات التي من خلالها إيجاد البيانات من حيث معامل التمييز للفقرات والأسس العلمية وغيرها..... وإجراء المعاملات الإحصائية من خلال الحقيبة الإحصائية (spss) ، ثم قام الباحثان بعرض البيانات على شكل جداول ومن ثم تحليلها ومناقشتها وحسب الاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس في مجالات ( التدريس، والبحث العلمي ، والإدارة ، وخدمة المجتمع) ومن ثم من خلال هذه النتائج توصلنا الى الاستنتاجات ووضع التوصيات على ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها .

الكلمات المفتاحية : الاحتياجات التدريبية – هيئة التدريس – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة –جامعة القادسية .

## Abstract

### Training requirements for members of the Faculty of Physical Education and Sports Science at the University of Qadisiyah

Assist prof. Amer Musa Abbas

Assist lecture.sabah Mahdi Saleh

Training is a strategic choice to anyone looking to prepare human cadres capable of meeting the needs of the labor and keep abreast of developments and rapid changes that occur in the workplace and in-service training of great importance because of prepares training for employees of the new knowledge and skills required by the profession, or through you know the best solutions to the problems faced during the exercise of his profession, which aggravated we were able in the performance of his work and helps him to avoid errors, bringing to the desired level, which aspires to him any party seeking to chart progress, and demonstrated the importance of research to give the Council the university administration an idea of the needs of teaching in the Faculty of Physical Education and Sports Science faculty members in Under their roles (tasks assigned to them), and thus enable the establishment of professional development to fit the requirements of the era plans, and help those responsible for training programs that are compatible mode with the university possibilities and time faculty member precious body, which is also an opportunity for faculty members to express their training needs and their satisfaction with what provided by the university, and the problem of the research is a faculty member of the most important pillars of the success of the university in achieving the goals of higher education which are considered contributions and research means of the development of the university upgraded the world and classification, the keep up with faculty member of various developments to be able to continue in the performance of duties, as required required specifically training for the needs that keep pace with professional roles and needs of the community, both from a scientific point or research or professional help to cope with the high costs of training, and a tight time faculty member, on the basis of the importance of training and its impact on the evolution of work and raising the quality of education felt researchers delve into this study to determine needs training for faculty member in the College of Physical Education and Sports Science under his duties and coping with global development in the field of university education and employment of university possibilities for it, and the goal of research to determine Altdrebh needs of the members of the Faculty of Physical Education and Sports Science Qadisiyah University on teaching and scientific research and administrative tasks and community service, I suppose the researchers that there are differences in training needs between faculty members at the Faculty of Physical Education and Sports Science at the University of Qadisiyah in terms of teaching, scientific research and administrative tasks and community service, and included addressed the research methodology and field procedures as well as the steps to implement the study and procedures that which find data Om which to conduct statistical transactions through statistical Pouch (spss), the researchers view the data in tabular form and then analyzed and discussed, according to faculty training needs in the areas of (teaching, scientific research, management, and community service) and then through this Results reached conclusions and make recommendations in the light of the conclusions that have been reached.

## ١-١ المقدمة :

يعد التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع لإعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجال العمل وللتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيد تمكناً في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء ،ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح له أي جهة تسعى للترقي والتقدم .

ولقد أشار فاضل خليل (١٩٩٧) " على ان التدريب هو مجموعة الافعال التي تسمح لأعاده تأهيل الأفراد بان يكونوا في حاله من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من اجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في اطار المؤسسة التي يعملون بها " (١).  
ويحقق التدريب فوائد عديدة للفرد أو المؤسسة ، فالفرد تزيد مهاراته وقدراته القيادية والإنتاجي ، وبخاصة في مجال الإبداع والتطوير ، وفي رفع الروح المعنوية لديه نتيجة الشعور بأن الرؤساء مهتمون به وجادون في مساعدته على النمو والتطور المهني والشخصي ، فيزداد الإخلاص في العمل ، والتزام به والتوجه إليه ، أما بالنسبة للمؤسسة فمن فوائده : تحسين نوعية العمل ، وانخفاض الحاجة للإشراف ، وانخفاض الحاجة للإشراف ، وانخفاض معدلات الوقوع في المشكلات أو الأزمات، وارتفاع مستوى استقرار في العمل ، واقتصاد في النفقات نتيجة انخفاض المتوقع في المشكلات وأيضا الترشيد في استخدام الموارد.  
وبما أن عضو هيئة التدريس أحد أركان بناء الجامعة الأساسية وجب على الجامعة الأهتمام به وتقديم كل ما يرفع من أدائه وبحقق التنمية التطوير للجوانب والمهام التي يحتلها داخل الجامعة ويمكن أن تسهم بشكل فاعل في الوصول به إلى مواكبة التغيرات العالمية المختلفة.

وتجلت أهمية البحث في إعطاء مجلس ادارة الجامعة فكرة عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في ظل أوارهم (المهام المناطة لهم) ، وبالتالي تمكنا من وضع خطط التطوير المهني لملائمة لمتطلبات العصر، وتساعد الجهات المسؤولة عن التدريب على وضع البرامج المتوافقة مع إمكانيات الجامعة ووقت عضو هيئة التدريس الثمين ، وهي فرصة كذلك لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية وعن رضاهم عما توفره الجامعة .  
ومشكلة البحث من حيث تشهد جامعات العراق في الأونة الأخيرة نمواً كبيراً في كافة الجوانب العلمية سواءً في العلوم (الطب ، والفيزياء ، والحاسوب والرياضيات ، والتربية الرياضية... الخ) وقد برزت جامعة القادسية في ذلك التطور في جميع هذه المجالات وخاصة المجال التدريبي وواكب هذا التطور زيادة في أعداد العاملين فيها من الأكاديميين وغير الأكاديميين.

وكون عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي حيث تعتبر إسهاماته وبحوثه من وسائل تطور الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي ، فإن مواكبة عضو التدريس للتطورات المختلفة ليكون قادراً على استمراره في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديداً لاحتياجاته التدريبية التي تواكب أدواره المهنية واحتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أو البحثية أو المهنية ليساعد ذلك على مواجهة تكاليف التدريب العالية ، وضيق وقت عضو هيئة التدريس .  
وانطلاقاً من أهمية التدريب وتأثيره في تطور العمل ورفع جودة التعليم أرتأى الباحثان الخوض في هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في ظل مهامه ومواكبه للتطور العالمي في مجال التعليم الجامعي وتوظيف إمكانيات الجامعة لذلك.

## ١-٢ الغرض :

تعتبر إسهامات هيئة التدريس وبحوثه من وسائل تطور الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي وليكون قادراً على استمراره في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديداً لاحتياجاته التدريبية التي تواكب أدواره المهنية واحتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أو البحثية أو المهنية ، الغرض من الدراسة هو تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة القادسية والتعرف على الفروق في الاحتياجات التدريبية بينهم من حيث التدريس والبحث العلمي والمهام الادارية وخدمة المجتمع .

## ١-٢ منهج البحث :

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة المشكلة المراد دراستها.

## ٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

وتكوّن مجتمَع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة القادسية للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥م) من هم من مرتبة (مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ) والبالغ عددهم (٧٣) تدريسي وفق الاحصائيات الرسمية لإدارة شؤون التدريسيين بكلية التربية البدنية لعلوم الرياضة .  
وتم اختيار طريقة المسح فكانت عينة الدراسة (٥٠) من اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة القادسية ، وهم فقط تم تطبيق اداة الدراسة عليهم وذلك لعدم استرداد الاستمارة من قبل التدريسيين الاخرين لأسباب خارج عن إرادة الباحثان ، وفيما يلي وصف عينة البحث .

جدول(١) يبين الفرع التابع له

| متغير الفرع         | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------|-------|----------------|
| فرع الالعاب الفردية | ٣٢    | ٤٣,٨٣٥%        |
| فرع الالعاب الفرقية | ٢٩    | ٣٩,٧٢٦%        |
| فرع العلوم النظرية  | ١٢    | ١٦,٤٣٨%        |

يتبين من الجدول (١) أن عدد أعضاء هيئة التدريس في فرع الألعاب الفردية بلغ (٣٢) بنسبة (٤٣,٨٣٥%) ، أما عدد أعضاء فرع الألعاب الفرقية بلغ (٢٩) بنسبة (٣٩,٧٢٦%) ، أما عدد أعضاء فرع العلوم النظرية بلغ (١٢) بنسبة (١٦,٤٣٨%) .

١- ابراهيم ، فاضل خليل : طرق التدريس المستخدمة من قبل اعضاء الهيئة التدريسية في الاقسام المتناظرة لبعض كليات جامعة الموصل ، مجلة البحوث التربوية ، جامعة قطر، ١٩٩٧، ص٣٩.

## جدول (٢) يبين المرتبة العلمية

| النسبة المئوية | العدد | فئات الدراسة |
|----------------|-------|--------------|
| ٩,٥٨٩%         | ٧     | استاذ        |
| ٣٠,١٣٦%        | ٢٢    | استاذ مساعد  |
| ٣١,٥٠٦%        | ٢٣    | مدرس         |
| ٢٨,٧٦٧%        | ٢١    | مدرس مساعد   |

يتبين من الجدول (٢) أن عدد الذين رتبهم العلمية أستاذ بلغ (٧) بنسبة (٩,٥٨٩%)، أما عدد الذين رتبهم العلمية أستاذ مساعد بلغ (٢٢) بنسبة (٣٠,١٣٦%)، أما عدد الذين رتبهم العلمية مدرس بلغ (٢٣) بنسبة (٣١,٥٠٦%)، أما عدد الذين رتبهم العلمية مدرس مساعد بلغ (٢١) بنسبة (٢٨,٧٦٧%) .

## جدول (٣) يبين عدد سنوات الخبرة في التعليم الجامعي

| النسبة المئوية | العدد | عدد سنوات الخبرة       |
|----------------|-------|------------------------|
| ٥,٤٧٩%         | ٤     | أقل من ٥ سنوات         |
| ١٣,٦٩٩%        | ١٠    | من ٥ الى ١٠ سنوات      |
| ٦٠,٢٧٤%        | ٤٤    | من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة |
| ٢٠,٥٤٨%        | ١٥    | ١٥ سنة فأكثر           |
| ١٠٠%           | ٧٣    | المجموع                |

يتبين من الجدول (٣) أن عدد الذين خبرتهم أقل من ٥ سنوات بلغ (٤) بنسبة (٥,٤٧٩%)، أما عدد الذين خبرتهم من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات بلغ (١٠) بنسبة (١٣,٦٩٩%)، أما عدد الذين خبرتهم من ١٠ الى أقل من ١٥ سنة بلغ (٤٤) بنسبة (٦٠,٢٧٤%)، أما عدد الذين خبرتهم أكثر من ١٥ سنة بلغ (١٥) بنسبة (٢٠,٥٤٨%) .

## جدول (٤) يبين مكان الحصول على آخر مؤهل

| النسبة المئوية | العدد | فئات المتغير           |
|----------------|-------|------------------------|
| ٩٧,٢٦٠%        | ٧١    | جامعة عراقية           |
| ٠%             | صفر   | جامعة عربية            |
| ٢,٧٤٠%         | ٢     | جامعة امريكية او غربية |
| ٠%             | صفر   | غير ذلك                |
| ١٠٠%           | ٧٣    | المجموع                |

يتبين من الجدول (٤) أن أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على مؤهلاتهم من جامعات عراقية بلغ (٧١) بنسبة (٩٧,٢٦٠%)، أما عدد الذين حصلوا على مؤهلاتهم من جامعات عربية بلغ (صفر) بنسبة (صفر%)، أما عدد الذين حصلوا على مؤهلاتهم من جامعات أمريكية أو غربية بلغ (٢) بنسبة (٢,٧٤٠%)، أما عدد الذين لم يحصلوا على مؤهلاتهم من جهة غير الجهات السابقة بلغ (صفر) بنسبة (صفر%) .

## جدول (٥) يبين عدد الدورات التدريبية

| النسبة المئوية | العدد | فئات المتغير     |
|----------------|-------|------------------|
| ٠%             | صفر   | لا يوجد          |
| ١٠,٩٥٠%        | ٨     | دورة واحدة       |
| ٦,٨٦٠%         | ٥     | دورتان           |
| ٨٢,١٩٠%        | ٦٠    | ثلاث دورات فأكثر |
| ١٠٠%           | ٧٣    | المجموع          |

تبين من الجدول (٥) أن عدد الذين لم يحصلوا على أي تدريب بلغ (صفر) بنسبة (صفر%)، أما عدد الذين حصلوا على دورة تدريبية واحدة بلغ (٨) بنسبة (١٠,٩٥٠%)، أما عدد الذين حصلوا على دورتين تدريبية بلغ (٥) بنسبة (٦,٨٦٠%)، أما عدد الذين حصلوا على ثلاث دورات تدريبية فأكثر (٦٠) بنسبة (٨٢,١٩٠%) .

## جدول (٦) يبين مجالات الدورات التدريبية

| النسبة المئوية | العدد | فئات المتغير    |
|----------------|-------|-----------------|
| ٣٦,٨٦٩%        | ٧٣    | التدريس         |
| ٧,٥٧٦%         | ١٥    | البحث العلمي    |
| ٨,٥٨٦%         | ١٧    | الشؤون الإدارية |
| ٤٦,٩٦٩%        | ٩٣    | خدمة المجتمع    |
| ٠%             | صفر   | لا يوجد         |
| ١٠٠%           | ١٩٨   | المجموع         |

تبين من الجدول (٦) أن عدد الذين لم يحصلوا على أي تدريب بلغ (صفر) بنسبة (صفر%)، أما عدد الذين حصلوا على تدريب بالتدريس بلغ (٧٣) بنسبة (٣٦,٨٦٩%)، أما عدد الذين حصلوا على تدريب بالبحث العلمي بلغ (١٥) بنسبة (٧,٥٧٦%)، أما عدد الذين حصلوا على تدريب بالشؤون الإدارية بلغ (١٧) بنسبة (٨,٥٨٦%)، أما عدد الذين حصلوا على تدريب بخدمة المجتمع بلغ (٩٣) بنسبة (٤٦,٩٦٩%) .

## ٢-٣ الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في البحث :

- المصادر والمراجع العربية .
- استمارة جمع وتفريغ البيانات .
- مقاييس الاحتياجات التدريبية .

- استمارة استبيان لاستطلاع آراء الخبراء والمختصين \*
- فريق العمل المساعد\*\*.

## ٢-٤ (الاستبانة):

اعتمد الباحثان على الاستبانة التي تم بنائها وتقنينها من قبل (محمد بن مسفر) بعد التعديل عليها حتى تتلائم مع البيئة العراقية وعينة البحث وإجراء كل ما يحقق ذلك كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة ، حيث تعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً وشيوعاً في البحوث الوصفية المسحية . ويعرض الباحثان الاستبانة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ظل مهامهم بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، وتم إعداد استبانة البحث وفقاً للخطوات التالية :

- ١- مراجعة المصادر النظرية المرتبطة بكل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة ، وكذلك مراجعة الأدبيات المرتبطة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بصفة خاصة .
- ٢- مراجعة المصادر السابقة ، والموضوعات المشتملة عليها ، من أجل تحديد عبارات كل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية وصياغة فقراتها .
- ٣- مراعاة أن تخدم هذه الفقرات الأهداف المطلوب تحقيقها والتي تعمل على تحقيق أهداف الدراسة .
- ٤- تم صياغة فقرات البحث بحيث تكون واضحة ومفهومة ومناسبة لجميع أعضاء هيئة التدريس في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .
- ٥- روعي في اختيار فقرات الدراسة التنوع ، أن يكون لكل فقرة هدف محدد يقيس مجالاً محدداً في كل مجال من مجالات الدراسة .

واشتمل البحث على عدة أمور :

**أولاً :** تضمن البيانات الأولية عن أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة المستقلة وهي (القسم التابع له، المرتبة العلمية، مكان الحصول على آخر مؤهل، سنوات الخبرة في التعليم الجامعي، عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها، مجالات الدورات التدريبية).

**ثانياً :** تضمن فقرات الاستبانة التي استخدمت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، موزعة على أربعة مجالات ، ومكونة من (١٢٢) فقرة ، ويجب عليها التدريسي وفق التدرج الخماسي (درجة عالية جداً، درجة عالية، درجة متوسطة، درجة ضعيفة، درجة ضعيفة جداً).

### ثالثاً: صياغة الفقرات وبدائلها لمجالات الاستبانة :

بعد الاطلاع على المصادر المختصة بموضوع البحث عدل الباحثان على الاستبانة الخاصة بالدراسة بمجموعة من الفقرات وبدائلها تتناسب مع أهمية المجال وعلى ضوء الترتيب الذي حصل عليه الباحثان من خلال آراء الخبراء كما روعي عدد الفقرات لكل مجال ، وبلغ عدد البدائل خمس لكل فقرة من فقرات المقياس (الاستبانة) إذ يرى الباحثان ان طريقة البدائل الخمسة تتلاءم بشكل تام مع طبيعة الاستبانة حيث تترتب البدائل من (١- ٥) بمعنى ان الرقم (٥) هو للإجابة التي تمثل الحالة التكاملية والعكس بالعكس .

**رابعاً : صلاحية فقرات الاستبانة :**

بعد ذلك عرض الباحثان استمارة استطلاع آراء الخبراء والمختصين على شكل استبيان مغلق مفتوح يتضمن الفقرات وبدائلها للمجالات وصلاحية الفقرات وبدائلها ، إذ ينبغي ان تكون فقراته صالحة لقياس السمة المراد قياسها ، وتقدر هذه الصلاحية بآراء مجموعة من الخبراء المتخصصين ، حيث تضمن الاستبيان (١٢٢) فقرة حيث قام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء للتأكد من صلاحيتها وشمولها وتحقيقها للمستويات المطلوبة وبعد جمع الاستبيان تبين بان الفقرات وبدائلها المعروضة في الاستبيان وعددها (٩٤) فقرة وحسب المجالات هي الفقرات التي تسهم في قياس الاحتياجات التدريبية لعينة البحث ولم يضاف أي خبير فقرة أخرى وقد نالت أغلب الفقرات والتي عددها (٩٤) قبول جميع الخبراء مع اجراء تعديلات يسيرة في صياغة البعض منها وعدم قبول (٢٨) فقرة وعد صلاحيتها.

### جدول(٧) يبين مجالات البحث المدروسة

| مجالات البحث                         | عدد الفقرات |
|--------------------------------------|-------------|
| مجال التدريس                         | ٣٠          |
| مجال البحث العلمي                    | ٣٠          |
| مجال الإدارة                         | ٤٢          |
| مجال خدمة المجتمع                    | ٢٠          |
| إجمالي عدد الفقرات في الصورة الأولية | ١٢٢         |

### خامساً : معامل تمييز الفقرات :

ان قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد المتميزين في الصفة والافراد الضعفاء في الصفة تعني القوة التمييزية للفقرة . ولغرض حساب معامل تمييز الفقرات اتبع الباحث الخطوات التالية :

- تم تحديد الدرجة الكلية لكل فقرة من فقرات المقياس ولكل استمارة من استمارات المختبرين .
- تم ترتيب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة الى أوطى درجة .
- قسمت العينة على مجموعتين تمثل إحداهما الافراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات والمجموعة الثانية الافراد الذين حصلوا على اوطأ الدرجات .
- اختيرت نسبة (٥٠%) للعليا والدنيا لإيجاد معامل التمييز ، وقد بلغ عدد التدريسيين في كل مجموعة من المجموعتين (٢٥) تدريسي وباستخدام الاختيار التائي ( t . test ) لدلالة الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة هي أعلى من القيمة الجدولية البالغة ( ١,٦٧٦ ) عند درجة حرية (٤٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك تكون الفقرات تميز بين أفراد العينة .

\*ينظر ملحق (١)

\*\*د.عمار مثنى جميل  
د.محمد حاتم عبد الزهرة  
د.ليث جبار نعمة

## ٥-٢ التجربة الاستطلاعية :

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على بعض تدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة من مجتمع البحث ، إذ تم توزيع بعض استمارات الاستبانة عليهم بعض توضيح المجالات والفقرات وبدائلها للتعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحثان بعد جمعها وتفرغ البيانات .

## ٦-٢ الأسس العلمية للاستبانة :

### ١-٦-٢ الصدق الظاهري :

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة الخاصة بالاحتياجات التدريبية ومجالاتها ، والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة ، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين\* وطلب اليهم دراسة هذه الاستبانة ، وأبداء رأيهم فيها من حيث (مدى مناسبة الفقرة للمحتوى) ، وطلب اليهم النظر في مدى كفاية المقياس من حيث عدد الفقرات ، وشموليتها ، وتنوع محتواها ، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل ، أو التغيير ، أو الحذف وفق ما يروه مناسباً ، وقام الباحثان بدراسة ملاحظاتهم ، واقتراحاتهم ، وأجرى التعديلات في ضوء التوصيات ، وآرائهم وأجرى الباحثان التعديلات المشار إليها أعلاه بمثابة الصدق الظاهري ، وصدق المحتوى للاستبانة حيث ، علماً انه قد تم معالجة آراء الخبراء إحصائياً باختبار (كا) (٢٤) لمعرفة الفقرات الصالحة من غيرها ومن هنا أصبحت عدد الفقرات (٩٤) فقرة وعدم صلاحية (٢٨) فقرة والجدول (٨) يبين ذلك.

جدول (٨) يبين مجالات الاستبانة وعدد فقراتها

| مجالات الدراسة                        | عدد الفقرات |
|---------------------------------------|-------------|
| مجالات التدريس                        | ٢٥          |
| مجالات البحث العلمي                   | ٢٣          |
| مجالات الإدارة                        | ٢٩          |
| خدمة المجتمع                          | ١٧          |
| اجمالي عدد الفقرات في الصورة النهائية | ٩٤          |

### ٢-٦-٢ صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة :

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي في كل مجال من مجالات الاستبانة ، ومن خلال إيجاد مدى ارتباط كل بعد والدرجة الكلية لجميع المجالات ، والتأكد من عدم التداخل بينها ، وتحقق الباحثان من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون ، والجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩) يبين الاتساق الداخلي للدراسة ومجالاتها

| مجالات المقياس      | معامل الارتباط |
|---------------------|----------------|
| مجالات التدريس      | ٠,٨١٩**        |
| مجالات البحث العلمي | ٠,٩١٢**        |
| مجالات الإدارة      | ٠,٨٩٥**        |
| مجالات خدمة المجتمع | ٠,٧٩١**        |

\*\* معنوية عند مستوى (٠,٠٥) .

يتبين من الجدول أن الاتساق الداخلي في معامل الارتباط لمجال التدريس بلغ (٠,٨١٩\*\*) وهو معامل ارتباط قوي جداً ، وبلغ معامل الارتباط لمجال البحث العلمي بلغ (٠,٩١٢\*\*) وهو معامل ارتباط قوي جداً ، وبلغ معامل الارتباط لمجال الإدارة بلغ (٠,٨٩٥\*\*) وهو معامل ارتباط قوي جداً ، وبلغ معامل الارتباط لمجال خدمة المجتمع بلغ (٠,٧٩١\*\*) وهو معامل ارتباط قوي جداً ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية على الترتيب (٤٨-٤٤-٥٦-٣٢) والقيمة الجدولية لهم (٠,٢٧٣-٠,٢٨٨-٠,٢٥٠-٠,٣٤٩) ويدل ذلك على قوة التماسك الداخلي لفقرات كل مجال من مجالات الاستبانة .

### ٣-٦-٢ ثبات الاستبانة :

### ١-٣-٦-٢ معامل الفايرونيخ :

تم استخراج معامل ثبات الاستبانة للاحتياجات التدريبية بطريقة الفا كرونباخ ، وقد بلغ الثبات الكلي مجالات الاحتياجات التدريبية (٠,٨٦٩)، وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة ، كما تم حساب معاملات الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانة ، ويبينها الجدول (١٠).

جدول (١٠) يبين معاملات الثبات لمجالات الاستبانة

| مجالات الاستبانة    | معامل الثبات |
|---------------------|--------------|
| مجالات التدريس      | ٠,٨٣٣        |
| مجالات البحث العلمي | ٠,٨١٥        |
| مجالات الإدارة      | ٠,٨٧١        |
| مجالات خدمة المجتمع | ٠,٨٥٥        |
| الثبات الكلي        | ٠,٨٦٩        |

يتبين من الجدول (١٠) أن معامل ثبات مجال التدريس بلغ (٠,٨٣٣) وهو معامل ثبات قوي جداً ، وبلغ معامل ثبات مجال البحث العلمي بلغ (٠,٨١٥) وهو معامل ثبات قوي جداً ، وبلغ معامل ثبات مجال الإدارة بلغ (٠,٨٧١) وهو معامل ثبات قوي جداً ، وبلغ معامل ثبات مجال خدمة المجتمع بلغ (٠,٨٥٥) وهو معامل ثبات قوي جداً ، وتعد جميع معاملات ثبات مجالات الاستبانة قوية جداً ومناسبة لأغراض لدراسة ، ويجب الإشارة أن معاملات ثبات المقاييس المقننة يجب أن لا تقل عن (٠,٧٠) (١) .

## ٢-٣-٦-٢ طريقة التجزئة النصفية :

تم احتساب الثبات بهذه الطريقة باعتماد الباحثان على بيانات التجربة الأساسية للعيينة البالغة (٥٠) تدريسي ، إذ قسمت فقرات الاستبانة الى نصفين ، فقرات فردية وزوجية ثم استخرجا معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين لكل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية ، إذ بلغت قيمة (٠,٩١) لمجال التدريس) و(٠,٨٩) لمجال البحث العلمي) و(٠,٨٧) لمجال الادارة) و(٠,٩٠) لمجال خدمة المجتمع ) ، ولما كانت معاملات الارتباط المستخرجة هي لنصف الاختبار ، لذا استخدمت معادلة (سيبر مان - براون )<sup>(١)</sup> للحصول على معامل ارتباط يمثل كل مجال بكل فقراته ، وقد بلغت معاملات الارتباط بعد التصحيح (٠,٩٣) لمجال التدريس و(٠,٩١) لمجال البحث العلمي و(٠,٩٠) لمجال الادارة و(٠,٩٢) لمجال خدمة المجتمع .

## ٧-٢ إجراءات الاستبانة :

بعد أن وضعت الاستبانة في صورتها النهائية ، وأصبحت جاهزة للتطبيق ، بدأ الباحثان بتطبيق الاستبانة على عينة البحث ، حيث قاما بتوزيع الاستبانة على هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بعد عرضها على الخبراء والمختصين وإجراء الأسس العلمية لها وجرى الباحثان ذلك في العام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) ، حيث تم توزيعها عليهم ومن ثم بعد فترة استلامها منهم والقيام بتفريغ البيانات باستمرار خاصة معدة لذلك .

## ١-٧-٢ تحديد المحك أو درجة القطع:

أن المحك أو درجة القطع كما يرى هي النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فأن يجتاز المقياس الذي استجاب عليه . واعتبر الباحثان أن المتوسطات في الجدول ونسبها هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في الاستبانة ، وذلك لمتوسطة الاستجابة للفقرة أو البعد أو الدرجة الكلية.

جدول(١١) يبين درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة

| ت | المتوسط       | التقدير         |
|---|---------------|-----------------|
| ١ | (٥ - ٤,٢٠)    | درجة عالية جداً |
| ٢ | (٤,١٩ - ٣,٤٠) | درجة عالية      |
| ٣ | (٣,٣٩ - ٢,٦)  | درجة متوسطة     |
| ٤ | (٢,٥٩ - ١,٨٠) | درجة ضعيفة      |
| ٥ | (١,٧٩ - ١)    | درجة ضعيفة جداً |

## ٢-٧-٢ طريقة تفريغ الاستجابات :

تم تفريغ الاستجابات وفق معايير الفقرات المتعددة والمحكمة ، مع استبعاد الاستجابات التي لا تشتمل على جميع الاستجابات . وقد اتبع الباحثان الإجراءات التالية في عملية التفريغ :

١. قام الباحثان بتصنيف الاستبانات حسب متغيرات الدراسة.
٢. تم تفريغ البيانات المتحصلة من الاستبانة ، والمتعلقة بكل استجابة من استجابات أفراد عينة البحث .
٣. تمت عملية التفريغ وفق معايير المحددة للاستبانة ، أعطى لكل فقرة ما يناسبها من التدرج ، حيث أعطى للاستجابة في وفق التدرج الخماسي (درجة عالية جداً، درجة عالية، درجة متوسطة، درجة ضعيفة، درجة ضعيفة جداً)، درجة تقابلها (٥,٤,٣,٢,١).

## ٧-٢ الوسائل الإحصائية المستخدمة بالبحث :

قام الباحثان استخدام الوسائل الإحصائية بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

## ٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

تضمن عرض النتائج للاحتياجات التدريبية للتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة القادسية ومن خلال جداول توضيحية مع تحليلها ومن ثم مناقشتها ، وفيما يلي تفصيل النتائج .

## ٣-١ عرض النتائج للاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس في مجال التدريس وتحليلها ومناقشتها :

### الجدول (١٢)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لمجال التدريس

| ت  | العبارة في الاستبانة | ترتيب العبارة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية                       | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير    |
|----|----------------------|---|---------------|-------------------|------------|
| ١  | ٨                    | استخدام جهاز العرض data show                                      | ٤,٢٢          | ٠,٩١١             | عالية جداً |
| ٢  | ٢                    | استخدام طريقة التعلم التعاوني في التدريس                          | ٤,١٩          | ٠,٨٩٢             | عالية      |
| ٣  | ٥                    | استخدام طريقة المناقشة في التدريس                                 | ٤,١٧          | ٠,٨٧٤             | عالية      |
| ٤  | ١٢                   | استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس                            | ٤,١٥          | ٠,٩٥٢             | عالية      |
| ٥  | ٣                    | استخدام طريقة المجموعات في التدريس                                | ٤,١٤          | ١,٠٢٣             | عالية      |
| ٦  | ٢٤                   | استخدام اسلوب التفكير الإبداعي في التدريس                         | ٤,١٠          | ٠,٨٧٢             | عالية      |
| ٧  | ١٩                   | مراعاة الوقت وعنصر التشويق في التدريس                             | ٤,٠٧          | ٠,٩١٨             | عالية      |
| ٨  | ١                    | معرفة الأهداف السلوكية وتوظيفها في المادة الدراسية                | ٤,٠٥          | ٠,٩٥٧             | عالية      |
| ٩  | ٤                    | الجامعي استخدام طريقة المحاضرة في التدريس                         | ٤,٠٣          | ١,١٢٨             | عالية      |
| ١٠ | ١٥                   | التمكن من العروض التعليمية التفاعلية                              | ٤             | ٠,٧٨٩             | عالية      |
| ١١ | ١٧                   | مراعاة الفروق الفردية في الإعداد والتخطيط والتنفيذ للمادة العلمية | ٣,٩١          | ٠,٨٦١             | عالية      |

(١) روبرت ثورندايك و اليزابث هيجن : القياس و التقييم في علم النفس والتربية ، عمان ، مركز الكتاب الأردني ، ١٩٨٩ م ، ص ٧٨ .

|    |    |  |      |       |       |
|----|----|--|------|-------|-------|
| ١٢ | ٩  | توفير وإجادة استخدام الحاسب الآلي في المجال الرياضي                  | ٣,٨٧ | ٠,٩٠٢ | عالية |
| ١٣ | ١٤ | استخدام طريقة التعلم بالاكتشاف                                       | ٣,٨١ | ٠,٧٨٣ | عالية |
| ١٤ | ١٣ | استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التعلم التقني                    | ٣,٨  | ٠,٨١٢ | عالية |
| ١٥ | ١٠ | معرفة استخدامات الانترنت التعليمية                                   | ٣,٧٦ | ٠,٧٨٢ | عالية |
| ١٦ |    | التمكن من ادارة الوقت في الموقف التعليمي                             | ٣,٧٤ | ٠,٧٠١ | عالية |
| ١٧ | ١١ | استخدام طريقة Online في التقويم الجامعي                              | ٣,٧١ | ٠,٨٠٣ | عالية |
| ١٨ | ١٨ | معرفة استخدام أسالي بالتعليم عن بعد في التعليم الجامعي               | ٣,٦٧ | ٠,٨٠٧ | عالية |
| ١٩ | ٧  | استخدام أوراق العمل في التدريس                                       | ٣,٦٣ | ٠,٧٠١ | عالية |
| ٢٠ | ٢٣ | تفعيل الساعات المكتبية في الكلية(الالكترونية)                        | ٣,٦  | ٠,٧٩٦ | عالية |
| ٢١ | ٢١ | تفعيل وممارسة الارشاد الاكاديمي                                      | ٣,٥٦ | ٠,٨٢١ | عالية |
| ٢٢ | ٢٢ | المشاركة في الزيارات المتبادلة في البيئة التعليمية                   | ٣,٥٣ | ٠,٧٣٢ | عالية |
| ٢٣ | ٢٠ | الاطلاع على النتائج الجديدة للدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير التدريس | ٣,٤٥ | ٠,٧٠٥ | عالية |
| ٢٤ | ٦  | استخدام طريقة الحوار في التدريس                                      | ٣,٤١ | ٠,٧١١ | عالية |
| ٢٥ | ٢٥ | استخدام طريقة التحضير المسبق للمحاضرة                                | ٣,٣٩ | ٠,٧٠٠ | متوسط |

يبين الجدول (١٢) وبالنظر إلى الأوساط الحسابية لعبارات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال التدريس نجد أنها تراوحت بين (٤,٢٢-٣,٣٩) وفق التدرج الخماسي الذي حدده الباحثان ووفقاً للمحك فإن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال التدريس كان بدرجة عالية ، ويلاحظ ارتفاع جميع استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا المحور وفقاً للمحك الذي وضعه الباحثان حيث جاءت استجاباتهم ما بين درجة عالية جداً ودرجة عالية ومتوسطة .

ويعزى ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لأهمية الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس نظراً لارتباط ذلك بالاتجاهات الحديثة في التدريس التي تركز على التعلم الذاتي والتعليم المستمر في التدريس الجامعي ، ولأهمية التركيز على تفعيل دور المتعلمين في التعليم الجامعي واكتساب مهارات البحث والاستقصاء من خلال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التدريسية ، لذا يرى أغلب أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب على هذه الجوانب ، والحاجة الماسة لها نظراً لتأثيرها المباشر على العملية التعليمية ، حيث إن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمهارات التربوية والتعليمية يسهم في تقديم رفع مستوى طلابهم وتعزيز الثقة فيهم وإكسابهم المعلومات واتجاهات والمهارات التعليمية اللازمة لإعدادهم وفق برامج الإعداد المعدة لذلك ، كما أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمقومات التربوية يسهم في تحفيز الطلاب وزيادة دافعيتهم للتعلم خاصة وأن التعليم الجامعي يعاني من الكثير من المشكلات التدريسية وأهمها قلة مشاركة الطلاب في المحاضرات ، وعدم التخطيط المسبق ، ولذلك رأى أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب على استخدام أساليب التدريس الحديثة التي تعمل على تنمية مهارات التفكير لدى الطلاب ، وتحقيق ذلك يتوافق مع تحقيق متطلبات اعتماد الأكاديمي لتحسين مخرجات التعليم الجامعي، " هناك العديد من الاحتياجات يجب ان تتوفر لدى هيئة التدريس ومنها الجوانب التدريسية والاجادة في تنفيذها "(١)

### ٣-٢ عرض النتائج للاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس في مجال البحث العلمي وتحليلها ومناقشتها :

الجدول (١٣)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لمجال البحث العلمي

| ت  | العبارة في الاستبانة | ترتيب العبارة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية         | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|----|----------------------|---|---------------|-------------------|---------|
| ١  | ١                    | معرفة أساليب البحث العلمي                           | ٤,١١          | ١,٠٠١             | عالية   |
| ٢  | ٢١                   | المساهمة في المجالات العلمية المحكمة                | ٤,٠٧          | ٠,٩٧٢             | عالية   |
| ٣  | ٧                    | الالتحاق بالدورات التدريبية الخاصة بالبحث العلمي    | ٤,٠٢          | ٠,٩٣٢             | عالية   |
| ٤  | ٨                    | المشاركة في اللجان البحثية                          | ٤             | ٠,٨٥١             | عالية   |
| ٥  | ٥                    | استخدام التحليلات الإحصائية spss                    | ٣,٩٠          | ٠,٨٢١             | عالية   |
| ٦  | ٦                    | الاستفادة من دورات اللغة والترجمة                   | ٣,٨٦          | ٠,٩١٢             | عالية   |
| ٧  | ٣                    | المشاركة في الندوات المتخصصة                        | ٣,٨٣          | ٠,٧٦٣             | عالية   |
| ٨  | ٢٠                   | الاستفادة من الدعم الجامعي للمشاريع البحثية         | ٣,٧٩          | ٠,٨٠٢             | عالية   |
| ٩  | ٤                    | نشر المقالات العلمية المتخصصة                       | ٣,٧٦          | ٠,٧٠٥             | عالية   |
| ١٠ | ١٩                   | المساهمة في البحوث والدراسات المشتركة               | ٣,٧١          | ٠,٩٠١             | عالية   |
| ١١ | ١٨                   | توفر الوقت للبحث والدراسة                           | ٣,٦٧          | ٠,٨٦٣             | عالية   |
| ١٢ | ١٢                   | استخدم أسلوب تحليل المحتوى                          | ٣,٦٥          | ٠,٧١٧             | عالية   |
| ١٣ | ١٧                   | المشاركة في الدورات التدريبية على البرامج الحاسوبية | ٣,٦٣          | ٠,٨١١             | عالية   |
| ١٤ | ٢٣                   | القراءة اليومية المنتظمة للدوريات والكتب المتخصصة   | ٣,٦           | ٠,٨٣٢             | عالية   |
| ١٥ | ١٦                   | المشاركة في المراكز البحثية                         | ٣,٥٥          | ٠,٨٠١             | عالية   |
| ١٦ | ١٥                   | الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات          | ٣,٥٣          | ٠,٧٠٢             | عالية   |
| ١٧ | ١٣                   | الاعتماد على الملاحظة كأداة لجمع البيانات البحثية   | ٣,٤٥          | ٠,٨١٥             | عالية   |

(١) يوسف سيد محمود : رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي ، ط١، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٣ .

|       |       |      |  |    |    |
|-------|-------|------|--|----|----|
| عالية | ٠,٧٥٤ | ٣,٤٢ | استخدام أسلوب دراسة الحالة                   | ١١ | ١٨ |
| عالية | ٠,٧١١ | ٣,٤١ | استخدام أسلوب المسح الميداني                 | ١٠ | ١٩ |
| متوسط | ٠,٧٠٠ | ٣,٣٩ | التقني وتعليم المقابلات ومحاورها واعدادها    | ٩  | ٢٠ |
| متوسط | ٠,٧١٢ | ٣,٣٣ | الاطلاع على البحوث الجديدة في التخصص الرياضي | ٢  | ٢١ |
| متوسط | ٠,٦٢٣ | ٣,٣٠ | استخدام الانترنت في البحث العلمي             | ٦  | ٢٢ |
| متوسط | ٠,٧٧٢ | ٣,٢٧ | المساهمة في البحوث الطلابية                  | ١٤ | ٢٣ |

يبين الجدول (١٣) وبالنظر إلى الأوساط الحسابية لعبارة الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال البحث العلمي نجد أنها تراوحت بين (١١-٤,٢٧) وفق التدرج الخماسي الذي حدده الباحثان ووفقاً للمحك فإن مستوى الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال البحث العلمي كان بدرجة عالية ، ويلاحظ ارتفاع جميع استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا المحور وفقاً لمحك الذي وضعه الباحثان حيث جاءت استجاباتهم ما بين درجة عالية ومتوسطة .

وربما يعود السبب في ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لأهمية الاحتياجات التدريسية في مجال البحث العلمي وربما يعود السبب في ارتفاع جميع عبارات هذا المجال إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير هذه الاحتياجات الخاصة بما يرتبط بتوظيف التقنيات الحديثة في مجال البحث العلمية ، والتعرف على آليات تنشر البحوث العلمية ، ولذلك يرى الباحثين في مجال مناهج البحث العلمي ومهارات كتابة البحث ، كما يرتبط إنتاج أعضاء هيئة التدريس للبحوث العلمية في مجالات تدريسهم بترقية أعضاء هيئة التدريس في المراتب الوظيفية ، ولذلك فإنهم بحاجة للتعرف على مراكز النشر للبحوث العلمية لنشر أبحاثهم في المجالات العلمية المحكمة وفق مواصفات ومعايير محددة ، وإن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث العلمي ونشرهم للعديد من البحوث يؤهلهم للإشراف على الرسائل العلمية ، وتدريب الباحثين في الدراسات العليا على أساليب البحث ، وإرشادهم إلى مراكز البحث المحلية والعالمية ، والتوثيق من نتائج بحوثهم من خلال الإلمام بتطبيقات برنامج الحزم الإحصائية .

### ٣-٣ عرض النتائج للاحتياجات التدريسية لهيئة التدريس في مجال الإدارة وتحليلها ومناقشتها :

الجدول (١٤)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريسية لمجال الإدارة

| ت  | العبارة في الاستبانة | ترتيب العبارة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية                   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير    |
|----|----------------------|---|---------------|-------------------|------------|
| ١  | ٦                    | المشاركة في اتخاذ القرار داخل القسم والكلية والجامعة          | ٤,٤٥          | ١,٠١٤             | عالية جداً |
| ٢  | ٨                    | المشاركة في مجالس الأقسام والكلية والجامعة                    | ٤,٤١          | ٠,٩٤٣             | عالية جداً |
| ٣  | ٣                    | معرفة الأدوار الإدارية الخاص بك                               | ٤,٣٧          | ٠,٩٠٢             | عالية جداً |
| ٤  | ٢                    | القيام بمهام إدارية داخل الجامعة                              | ٤,٣١          | ٠,٧٥٩             | عالية جداً |
| ٥  | ٧                    | المشاركة في مجالس الأقسام                                     | ٤,٢٨          | ٠,٨٠٣             | عالية جداً |
| ٦  | ١                    | الاستفادة من الدورات التدريبية المتعلقة بالإدارة داخل الجامعة | ٤,٢٢          | ٠,٩١٩             | عالية جداً |
| ٧  | ٥                    | الاطلاع على اللوائح والأنظمة الإدارية الخاصة بالكلية والجامعة | ٤,١٩          | ٠,٨٦٢             | عالية      |
| ٨  | ٤                    | الاطلاع على اللوائح والأنظمة الإدارية الخاصة بالقسم           | ٤,١٢          | ٠,٨١٢             | عالية      |
| ٩  | ٩                    | المساهمة في وضع قوانين وإجراءات الكلية                        | ٤,١٠          | ٠,٦٤٥             | عالية      |
| ١٠ | ٢١                   | المشاركة في الاعداد للاجتماعات واختيار مواضيعها داخل القسم    | ٤,٠٧          | ٠,٨٧١             | عالية      |
| ١١ | ١٧                   | المشاركة في اختيار وانتخاب أعضاء القسم أو الكلية              | ٤,٠٤          | ٠,٧٦١             | عالية      |
| ١٢ | ١٥                   | الاطلاع على أنظمة ادارة الجودة                                | ٤             | ٠,٦١٧             | عالية      |
| ١٣ | ١٣                   | الاستفادة من موقع الكتروني خاص وتفعيله                        | ٣,٩٣          | ٠,٨٨١             | عالية      |
| ١٤ | ١٤                   | القدرة على بناء موقع الكتروني خاص وتفعيله                     | ٣,٨٧          | ٠,٨١١             | عالية      |
| ١٥ | ١٢                   | الاطلاع على التعاميم الخاصة بالقسم والكلية والجامعة           | ٣,٨٢          | ٠,٩٠١             | عالية      |
| ١٦ | ٢٦                   | اتخاذ القرار في القبول والتسجيل                               | ٣,٧٦          | ٠,٧٥٢             | عالية      |
| ١٧ | ١١                   | القدرة على الأرشفة والتصنيف                                   | ٣,٧٢          | ٠,٨١٧             | عالية      |
| ١٨ | ٢٤                   | القدرة على استخدام برنامج إدارة الموارد البشرية وفرق العمل    | ٣,٧٠          | ٠,٨٠٤             | عالية      |
| ١٩ | ٢٥                   | القدرة على استخدام البريد الالكتروني والاستفادة منه بفعالية   | ٣,٦٥          | ٠,٧٠٩             | عالية      |
| ٢٠ | ٢٠                   | استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل القسم         | ٣,٦٢          | ٠,٧١١             | عالية      |
| ٢١ | ١٠                   | الاطلاع على المهام الإدارية الخاصة بك                         | ٣,٦٠          | ٠,٧٧٦             | عالية      |
| ٢٢ | ١٩                   | الاطلاع على الكتب والمقالات الإدارية                          | ٣,٤٧          | ٠,٧٢٣             | عالية      |
| ٢٣ | ٢٨                   | الاطلاع على أنظمة التقييم الاداري                             | ٣,٤٤          | ٠,٧٣٢             | عالية      |
| ٢٤ | ١٨                   | الاطلاع على محاضر الكلية والقسم العلمية                       | ٣,٤٠          | ٠,٦٠١             | عالية      |
| ٢٥ | ٢٢                   | كفاية الوقت انجاز الأعمال الإدارية                            | ٣,٣٢          | ٠,٧٦٤             | متوسط      |
| ٢٦ | ١٥                   | الاطلاع على الميزانية الخاصة بالكلية والجامعة                 | ٣,٢٧          | ٠,٧١١             | متوسط      |
| ٢٧ | ٢٧                   | الاطلاع على أنظمة الاعتماد الاكاديمي                          | ٣,٢١          | ٠,٨٣٢             | متوسط      |
| ٢٨ | ٢٣                   | القدرة على استخدام برنامج ادارة المعلومات                     | ٣,١٧          | ٠,٧٠١             | متوسط      |
| ٢٩ | ٢٩                   | الاطلاع على أنظمة تصنيف الجامعات                              | ٣,١١          | ٠,٧١٠             | متوسط      |



يبين الجدول (١٤) وبالنظر إلى الأوساط الحسابية لعبارات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال الإدارة نجد أنها تراوحت بين (٤,٤٥-٣,١١) وفق التدرج الخماسي الذي حدده الباحثان ووفقاً للمحك فإن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال الإدارة كان بدرجة عالية ، ويلاحظ ارتفاع جميع استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا المحور وفقاً للمحك الذي وضعه الباحثان حيث جاءت استجاباتهم ما بين درجة عالية جداً وعالية ومتوسطة .

ويعود السبب في ارتفاع درجة أهمية الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية هذا المجال ، خاصة وأن أغلب أعضاء هيئة التدريس مرشحين استلام مناصب إدارية في الجامعة من رئاسة الأقسام وعمداء كليات ، لذا فهم بحاجة إلى معرفة أنظمة ولوائح العمل في التعليم العالي والتدريب على الأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الجامعة ، وكذلك تسيير العمل الإداري داخل الأقسام والكليات ، ويمكن أن يكون قلة التدريب في مجال الإدارة سبباً في إجماع أعضاء هيئة التدريس عن تولي المناصب الإدارية ، خاصة ما يتعلق بإدارة الاجتماعات وحلال صراعات داخل القسم وتحقيق العمل التعاوني المتمم بالمشاركة في اتخاذ القرار ومتابعة تنفيذه ، وكيفية إدارة وقت العمل واستثماره بالصورة التي تحقق الفائدة المطلوبة ، ومتابعة وتنظيم جميع متطلبات العمل الإداري من اجتماعات ومخاطبات بين الأقسام والكليات وإدارة الجامعة بما يحقق التسلسل الوظيفي ، كما أن تحقيق الجودة في العمل ، ومعرفة الواجبات وتقويم الأداء الوظيفي للعاملين ، والصلاحيات والأعمال الموكلة للقائمين بالعمل الإداري يجعل أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأهمية التدريب على هذه الجوانب لكي يمتلكوا الخبرة الكافية لتولي المناصب الإدارية ، حيث إنهم قد يشعرون بدون تحقيق هذه الاحتياجات التدريبية بأنهم غير قادرين على العمل الإداري ، وهذا يجعل المناصب الإدارية مقتصرة على من لديهم الخبرة في مجال العمل الإداري .

### ٣-٤ عرض النتائج للاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتحليلها ومناقشتها :

الجدول (١٥)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لمجال خدمة المجتمع

| ت  | العبرة في الاستبانة | ترتيب العبرة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير    |
|----|---------------------|--|---------------|-------------------|------------|
| ١  | ٤                   | المشاركة في حل قضايا اجتماعية  | ٤,٢٠          | ٠,٩٨٧             | عالية جداً |
| ٢  | ٨                   | المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية  | ٤,١٧          | ٠,٨٧٦             | عالية      |
| ٣  | ١٠                  | المشاركة في تحقيق التواصل بين الجامعة والمجتمع                                       | ٤,١١          | ٠,٩٠٢             | عالية      |
| ٤  | ١                   | المساهمة في البحوث الاجتماعية  | ٤,٠٨          | ٠,٨٩٥             | عالية      |
| ٥  | ١١                  | القدرة على خدمة ومساعدة الطلاب في المناطق النائية                                    | ٤,٠٦          | ٠,٨٤٣             | عالية      |
| ٦  | ٦                   | المشاركة في النشاطات الاجتماعية والمشاركة فيها                                       | ٤,٠٤          | ٠,٧٩٣             | عالية      |
| ٧  | ٥                   | الاطلاع على المهام الاجتماعية الخاصة بك  | ٤             | ٠,٧١٩             | عالية      |
| ٨  | ٢                   | المشاركة في الندوات الاجتماعية   | ٣,٩٧          | ٠,٨٣٤             | عالية      |
| ٩  | ١٥                  | المشاركة في الانتخابات للقيادات الرياضية   | ٣,٨٤          | ٠,٩١٢             | عالية      |
| ١٠ | ٣                   | المساهمة في الدورات التدريبية الاجتماعية   | ٣,٨١          | ٠,٨٠١             | عالية      |
| ١١ | ٧                   | الاطلاع على النشاطات الاجتماعية للجامعة  | ٣,٧٣          | ٠,٨١٢             | عالية      |
| ١٢ | ٩                   | المساهمة في الإعداد للمؤتمرات والندوات   | ٣,٧٠          | ٠,٨٢٦             | عالية      |
| ١٣ | ١٤                  | المشاركة في اتخاذ القرارات الرياضية اذا كان صاحب قرار في المنتديات والمراكز الرياضية | ٣,٦٨          | ٠,٨١١             | عالية      |
| ١٤ | ١٣                  | المساهمة في كتابة المقالات الرياضية  | ٣,٦٦          | ٠,٦١٩             | عالية      |
| ١٥ | ١٢                  | المساهمة في تأليف الكتب الرياضية   | ٣,٦٣          | ٠,٧١١             | عالية      |
| ١٦ | ١٦                  | الاستفادة من البرامج الرياضية الالكترونية  | ٣,٥١          | ٠,٧٧٦             | عالية      |
| ١٧ | ١٧                  | الاستفادة من المنتديات الرياضية  | ٣,٣٣          | ٠,٧٢٣             | متوسطة     |

يبين الجدول (١٥) وبالنظر إلى الأوساط الحسابية لعبارات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال الخدمة الاجتماعية نجد أنها تراوحت بين (٤,٢٠-٣,٦٦) وفق التدرج الخماسي الذي حدده الباحثان ووفقاً للمحك فإن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال الخدمة الاجتماعية كان بدرجة عالية ، ويلاحظ ارتفاع جميع استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا المحور وفقاً للمحك الذي وضعه الباحثان حيث جاءت استجاباتهم ما بين درجة عالية جداً وعالية ومتوسطة .

ويعود السبب في ارتفاع درجة أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بدورهم في المجتمع المحيط وتقديم ما يسهم على تحقيق التواصل الفعال مع المجتمع ، ولذلك يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية امتلاك التدريب المناسب لكيفية تحقيق التواصل الدائم مع المجتمع المحيط وأثر التعليم الجامعي في تقديم الخدمات والاستشارات التي تساعد على التعرف على متطلبات المجتمع وتوفيرها والإسهام في حلال مشكلات الاجتماعية والثقافية التي قد تظهر ، وهذا يتطلب إمام أعضاء هيئة التدريس بخصائص المجتمع والتقاليد والأعراف التي تحكمه لكي تكون مدخلاً للتأثير فيه ، ولكي يتقبل المجتمع الخدمات والإرشادات التي يقدمها التعليم الجامعي للمجتمع ، ولذلك يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع ، وهذا نتيجة وعيهم بأن للتعليم الجامعي دور كبير في تقديم حلول لمشكلات المجتمع.

#### ٤- الاستنتاجات :

- من خلال عرض وتحليل البيانات ومناقشتها توصل الباحثان للاستنتاجات التالية :
- ١- للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في مجال التدريس في جامعة القادسية دور كبير جداً ، وخاصة التدريب على أساليب التدريس الحديثة التي توظف التكنولوجيا في التعليم الجامعي من خلال الدورات الخاصة في هذا المجال.
  - ٢- هناك أثر إيجابي للدورات التدريبية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة القادسية حول مناهج البحث العلمي وقواعد النشر في المجالات المحكمة الدور الكبير في تحقيق التواصل مع المجالات العالمية والأوامر حول النشر في مجلات ذات تأثير عالي يحقق ذلك الهدف .
  - ٣- الخطط التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة التي تعقدتها الجامعة والوزارة وذلك من خلال الأوامر الإدارية بتدوير رئاسات الكليات والأقسام كل فترة معينة (٤) سنوات لرؤساء الجامعات والعمداء و(٢) سنة لرؤساء الفروع والأقسام في مجال العمل الإداري وهذه تُعد التدريسيين وفق الخطة من الاحتياجات التدريبية المهمة التي تؤهل أعضاء هيئة التدريس لتولي المناصب الإدارية في أقسامهم .
  - ٤- أغلب تدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة القادسية مشتركين (كمدرسين ، ومستشارين لأغلب الألعاب) ودور البعض في منظمات المجتمع المدني كان أسهمهم كبير في هذا المجال فضلاً عن كون أغلبهم مدرسين لمنتخبات الوطن في أغلب الفعاليات الرياضية وإسهاماتهم البارزة في أغلب العلوم ومشاركتهم الواسعة والمهمة فيها .
- المصادر العربية والأجنبية :**
- ١- ابراهيم ، فاضل خليل : طرق التدريس المستخدمة من قبل اعضاء الهيئة التدريسية في الاقسام المتناظرة لبعض كليات جامعة الموصل ،مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر، ١٩٩٧.
  - ٢- رداح الخطيب: تحديد الاحتياجات التدريبية ، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، العدد (٢٦) يونية ١٩٩٥.
  - ٣- روبرت ثورنبايك واليزابث هيجن : القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، عمان ، مركز الكتاب الأردني ، ١٩٨٩ .
  - ٤- عبدالعزيز عبد المنعم خليفة : الموسوعة الإدارية الشاملة ، المعارف ، ط١، الاسكندرية عبد الكريم درويش ولىلى تكلا: أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٠
  - ٥- محب الدين الواسطي الزبيدي: شرح القاموس المسمى تاج العروس(من جواهر القاموس)، الجزء الأول ، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٥ .
  - ٦- هيام نجيب شريدة : الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك ، دراسات تربوية ، المجلد التاسع، الجزء (٦١)، رابطة التربية الحديثة ، القاهرة ، ١٩٩٤.
  - ٧- يوسف سيد محمود : رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي ، ط١، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .
  - ٨- يونس ناصر: الاحتياجات التدريبية ، ورقة مقدمة للدورة التدريبية لمسؤولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وزارات التربية والتعليم في البلاد العربية، المنعقدة في ليبيا في الفترة من ٢١-٣١ أكتوبر ١٩٩٥ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٥ .
- 9-Mario, p.,: The lexicon webstrr dictionary, vol.11, (New york: the DelairPublising Company . inc., 1983).
- 10- Milam Jubr and Joseph Prokopenko· -Diagnosing MangementTraning and DevelopmentNeeds: Concepts and Techniques (Geneva: International LabourOffic, 1989).
- 11- James C. Miller, “Guides for on-the-Job Traning”, In Leadership In The Office, (N.y; American Management Association,1993).

#### ملحق (١)

يبين اسماء الخبراء والمختصين

| ت  | الاسم الثلاثي        | التخصص       | مكان العمل  |
|----|----------------------|--------------|---|
| ١- | أ.م.د جبار رشك شناوة | طرائق تدريس  | كلية التربية - جامعة القادسية                     |
| ٢- | أ.م.د حامد نوري علي  | تعلم حركي    | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة القادسية |
| ٣- | أ.م.د علي رحيم       | طرائق تدريس  | كلية التربية - جامعة القادسية                     |
| ٤- | أ.م.د إحسان علي      | طرائق تدريس  | كلية التربية - جامعة القادسية                     |
| ٥- | م.د ساجت مجيد        | ادارة وتنظيم | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة القادسية |

#### ملحق (٢)

المقياس بصورته النهائية

الاستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة . . .

نرجو الإجابة عن المحاور أدناه ليتسنى لنا معرفة (الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة القادسية) وتتكون هذه الدراسة من أربعة محاور هي :

١- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطرق التدريس الحديثة؟

٢-تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطرق البحث العلمي الجديدة؟

٣- تحديد الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالأدوار الإدارية لأعضاء هيئة التدريس؟

٤- تحديد الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالأدوار الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس؟

• القسم التابع له:

١- الفروع الفردية ( ) ٢- الفروع الفرعية ( ) ٣- العلوم النظرية ( )

- المرتبة العلمية :
- ١- استاذ ( ) ٢- استاذ مساعد ( ) ٣- مدرس ( ) ٤- مدرس مساعد ( )
- التخصص الدقيق: .....
- مكان الحصول على آخر مؤهل: .....
- سنوات الخبرة في التعليم الجامعي:
  - أقل من ٥ سنوات ( )
  - من ٥ أقل من ١٠ سنوات ( )
  - من ١٠ إلى ١٥ سنة ( )
  - ١٥ سنة فأكثر ( )
- عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها:
  - ١- لا يوجد ( ) ٢- واحدة ( ) ٣- اثنتين ( ) ٤- ثلاث فأكثر ( )
- مجالات الدورات التدريبية :
- ١- التدريس ( ) ٢- البحث العلمي ( ) ٣- الشؤون الإدارية ( ) ٤- خدمة المجتمع ( )
- المحور الأول : تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطرق التدريس الحديثة :

| ت  | العبارة  | عالية جداً | عالية | متوسطة | ضعيف | ضعيف جداً |
|----|--|------------|-------|--------|------|-----------|
| ١  | معرفة الأهداف السلوكية وتوظيفها في المادة الدراسية                   |            |       |        |      |           |
| ٢  | استخدام طريقة التعلم التعاوني في التدريس                             |            |       |        |      |           |
| ٣  | استخدام طريقة المجموعات في التدريس                                   |            |       |        |      |           |
| ٤  | استخدام طريقة المحاضرة في التدريس                                    |            |       |        |      |           |
| ٥  | استخدام طريقة المناقشة في التدريس                                    |            |       |        |      |           |
| ٦  | استخدام طريقة الحوار في التدريس                                      |            |       |        |      |           |
| ٧  | استخدام أوراق العمل في التدريس                                       |            |       |        |      |           |
| ٨  | استخدام جهاز العرض data show   |            |       |        |      |           |
| ٩  | توفير وإجادة استخدام الحاسب الآلي في المجال الرياضي                  |            |       |        |      |           |
| ١٠ | معرفة استخدامات الانترنت التعليمية                                   |            |       |        |      |           |
| ١١ | استخدام طريقة Online في التقويم الجامعي                              |            |       |        |      |           |
| ١٢ | استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس الجامعي                       |            |       |        |      |           |
| ١٣ | استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التعلم التقني                    |            |       |        |      |           |
| ١٤ | استخدام طريقة التعلم بالاكتشاف                                       |            |       |        |      |           |
| ١٥ | التمكن من العروض التعليمية التفاعلية                                 |            |       |        |      |           |
| ١٦ | التمكن من ادارة الوقت في الموقف التعليمي                             |            |       |        |      |           |
| ١٧ | مراعاة الفروق الفردية في الإعداد والتخطيط والتنفيذ للمادة العلمية    |            |       |        |      |           |
| ١٨ | معرفة استخدام أساليب التعليم عن بعد في التعليم الجامعي               |            |       |        |      |           |
| ١٩ | مراعاة الوقت وعنصر التشويق في التدريس                                |            |       |        |      |           |
| ٢٠ | الاطلاع على النتائج الجديدة للدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير التدريس |            |       |        |      |           |
| ٢١ | تفعيل وممارسة الارشاد الاكاديمي                                      |            |       |        |      |           |
| ٢٢ | المشاركة في الزيارات المتبادلة في البيئة التعليمية                   |            |       |        |      |           |
| ٢٣ | تفعيل الساعات المكتبية في الكلية(الالكترونية)                        |            |       |        |      |           |
| ٢٤ | استخدام اسلوب التفكير الابداعي في التدريس                            |            |       |        |      |           |
| ٢٥ | استخدام طريقة التحضير المسبق للمحاضرة                                |            |       |        |      |           |

- المحور الثاني : تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطرق البحث العلمي الجديدة :

| ت  | العبارة   | عالية جداً | عالية | متوسطة | ضعيف | ضعيف جداً |
|----|---|------------|-------|--------|------|-----------|
| ١  | معرفة أساليب البحث العلمي                         |            |       |        |      |           |
| ٢  | الاطلاع على البحوث الجديدة في التخصص الرياضي      |            |       |        |      |           |
| ٣  | المشاركة في الندوات المتخصصة                      |            |       |        |      |           |
| ٤  | نشر المقالات العلمية المتخصصة                     |            |       |        |      |           |
| ٥  | استخدام التحليل الإحصائي spss                     |            |       |        |      |           |
| ٦  | استخدام الانترنت في البحث العلمي                  |            |       |        |      |           |
| ٧  | الالتحاق بالدورات التدريبية الخاصة بالبحث العلمي  |            |       |        |      |           |
| ٨  | المشاركة في اللجان البحثية                        |            |       |        |      |           |
| ٩  | التثقيف وتعليم المقابلات ومحاورها واعدادها        |            |       |        |      |           |
| ١٠ | استخدام أسلوب المسح الميداني                      |            |       |        |      |           |
| ١١ | استخدام أسلوب دراسة الحالة                        |            |       |        |      |           |
| ١٢ | استخدم أسلوب تحليل المحتوى                        |            |       |        |      |           |
| ١٣ | الاعتماد على الملاحظة كأداة لجمع البيانات البحثية |            |       |        |      |           |
| ١٤ | المساهمة في البحوث الطلابية                       |            |       |        |      |           |
| ١٥ | الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات        |            |       |        |      |           |
| ١٦ | المشاركة في المراكز البحثية                       |            |       |        |      |           |

|    |   |
|----|---|
| ١٧ | المشاركة في الدورات التدريبية على البرامج الحاسوبية |
| ١٨ | توفر الوقت للبحث والدراسة                           |
| ١٩ | المساهمة في البحوث والدراسات المشتركة               |
| ٢٠ | الاستفادة من الدعم الجامعي للمشاريع البحثية         |
| ٢١ | المساهمة في المجالات العلمية المحكمة                |
| ٢٢ | الاستفادة من دورات اللغة والترجمة                   |
| ٢٣ | القراءة اليومية المنتظمة للدوريات والكتب المتخصصة   |

- المحور الثالث : تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالأدوار الإدارية :

| ت  | العبارة   | عالية جداً | عالية | متوسطة | ضعيف | ضعيف جداً |
|----|---|------------|-------|--------|------|-----------|
| ١  | الاستفادة من الدورات التدريبية المتعلقة بالإدارة داخل الجامعة |            |       |        |      |           |
| ٢  | القيام بمهام إدارية داخل الجامعة                              |            |       |        |      |           |
| ٣  | معرفة الأدوار الإدارية الخاصة بك                              |            |       |        |      |           |
| ٤  | الإطلاع على اللوائح والأنظمة الإدارية الخاصة بالقسم           |            |       |        |      |           |
| ٥  | الإطلاع على اللوائح والأنظمة الإدارية الخاصة بالكلية والجامعة |            |       |        |      |           |
| ٦  | المشاركة في اتخاذ القرار داخل القسم والكلية والجامعة          |            |       |        |      |           |
| ٧  | المشاركة في مجالس الأقسام                                     |            |       |        |      |           |
| ٨  | المشاركة في مجالس الأقسام والكلية والجامعة                    |            |       |        |      |           |
| ٩  | المساهمة في وضع قوانين وإجراءات الكلية                        |            |       |        |      |           |
| ١٠ | الإطلاع على المهام الإدارية الخاصة بك                         |            |       |        |      |           |
| ١١ | القدرة على الأرشفة والتصنيف                                   |            |       |        |      |           |
| ١٢ | الإطلاع على التعاملات الخاصة بالقسم والكلية والجامعة          |            |       |        |      |           |
| ١٣ | الاستفادة من موقع الكتروني خاص وتفعيله                        |            |       |        |      |           |
| ١٤ | القدرة على بناء موقع الكتروني خاص وتفعيله                     |            |       |        |      |           |
| ١٥ | الإطلاع على الميزانية الخاصة بالكلية والجامعة                 |            |       |        |      |           |
| ١٦ | اتخاذ القرار في القبول والتسجيل                               |            |       |        |      |           |
| ١٧ | المشاركة في اختيار وانتخاب أعضاء القسم أو الكلية              |            |       |        |      |           |
| ١٨ | الإطلاع على محاضر الكلية والقسم العلمية                       |            |       |        |      |           |
| ١٩ | الإطلاع على الكتب والمقالات الإدارية                          |            |       |        |      |           |
| ٢٠ | استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل القسم         |            |       |        |      |           |
| ٢١ | المشاركة في الإعداد للاجتماعات واختيار مواضيعها داخل القسم    |            |       |        |      |           |
| ٢٢ | كفاية الوقت انجاز الأعمال الإدارية                            |            |       |        |      |           |
| ٢٣ | القدرة على استخدام برنامج إدارة المعلومات                     |            |       |        |      |           |
| ٢٤ | القدرة على استخدام برنامج إدارة الموارد البشرية وفرق العمل    |            |       |        |      |           |
| ٢٥ | القدرة على استخدام البريد الإلكتروني والاستفادة منه بفعالية   |            |       |        |      |           |
| ٢٦ | الإطلاع على أنظمة إدارة الجودة                                |            |       |        |      |           |
| ٢٧ | الإطلاع على أنظمة الاعتماد الأكاديمي                          |            |       |        |      |           |
| ٢٨ | الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري                             |            |       |        |      |           |
| ٢٩ | الإطلاع على أنظمة تصنيف الجامعات                              |            |       |        |      |           |

- المحور الرابع : تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالأدوار الاجتماعية :

| ت  | العبارة  | عالية جداً | عالية | متوسطة | ضعيف | ضعيف جداً |
|----|--|------------|-------|--------|------|-----------|
| ١  | المساهمة في البحوث الاجتماعية  |            |       |        |      |           |
| ٢  | المشاركة في الندوات الاجتماعية   |            |       |        |      |           |
| ٣  | المساهمة في الدورات التدريبية الاجتماعية   |            |       |        |      |           |
| ٤  | المشاركة في حل قضايا اجتماعية  |            |       |        |      |           |
| ٥  | الإطلاع على المهام الاجتماعية الخاصة بك  |            |       |        |      |           |
| ٦  | المشاركة في النشاطات الاجتماعية والمشاركة فيها                                       |            |       |        |      |           |
| ٧  | الإطلاع على النشاطات الاجتماعية للجامعة  |            |       |        |      |           |
| ٨  | المشاركة في اللجان الجامعية الخدمية  |            |       |        |      |           |
| ٩  | المساهمة في الإعداد للمؤتمرات والندوات   |            |       |        |      |           |
| ١٠ | المشاركة في تحقيق التواصل بين الجامعة والمجتمع                                       |            |       |        |      |           |
| ١١ | القدرة على خدمة ومساعدة الطلاب في المناطق النائية                                    |            |       |        |      |           |
| ١٢ | المساهمة في تأليف الكتب الرياضية   |            |       |        |      |           |
| ١٣ | المساهمة في كتابة المقالات الرياضية  |            |       |        |      |           |
| ١٤ | المشاركة في اتخاذ القرارات الرياضية إذا كان صاحب قرار في المنتديات والمراكز الرياضية |            |       |        |      |           |
| ١٥ | المشاركة في الانتخابات للقيادات الرياضية   |            |       |        |      |           |
| ١٦ | الاستفادة من البرامج الرياضية الإلكترونية  |            |       |        |      |           |
| ١٧ | الاستفادة من المنتديات الرياضية  |            |       |        |      |           |