

Training Needs Heads of offices in the colleges, Centers, and Departments of the University of Jordan

Prof. Samira Mohammad Orabi*

Ayah Tariq Alnaser**

Dr. Fatima Marouf Al-khrissat***

Received 10/5/2022

Accepted 25/6/2022

Abstract:

This study aimed to identify the training needs for heads of offices in the colleges centers, and departments of the University of Jordan from their point of view. The study tool consisted of (27) items distributed over three axes for each axis (9) items representing the necessary skills that the heads of the offices must possess. It was also found that there were no differences due to the variable of work in determining the training needs of the heads of offices, and it was found that the more years of experience of the heads of offices increased, the new training needs for them increased in the field of technical and technical skills, and that the academic qualification played an important role in determining the training needs of the heads of clerks in the field of Knowledge and information, and the study recommended the necessity of conducting appropriate training programs for the heads of pharmacies based on their training needs.

Keywords: Training needs, Head of offices, The University of Jordan, Training.

School of Sport Science\The University of Jordan\ Jordan\ samiraorabi@yahoo.com*

School of Sport Science\ The University of Jordan\ Jordan\ ayah.alnaser@yahoo.com**

School of Sport Science\The University of Jordan\ Jordan \ fmkhrisat@yahoo.com***

الإحتياجات التربوية لرؤساء الدوائين في كليات ومراكز ودوائر الجامعة الأردنية

* أ. د. سميرة محمد عرابي

** آية طارق الناصر

*** د. فاطمة معروف الخريفات

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تحديد الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوائين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ل المناسبة لغايات هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من 50 رئيساً للديوان تم توزيع اداة الدراسة على عينة قوامها (45) فرداً وتم استرجاع 32 منها، و تكونت اداة الدراسة من (27) فقرة موزعة على ثلاثة محاور لكل محور (سبعين) فقرات تمثل المهارات اللازمة التي ينبغي على رؤساء الدوائين امتلاكها، وقد بينت النتائج ان مستوى الاحتياجات التربوية لمهارات رؤساء الدوائين في كليات وCenters الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم كانت متوسطة كما تبين عدم وجود فروق تعزى لمتغير العمل في تحديد الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوائين، كما تبين انه كلما زادت سنوات الخبرة لدى رؤساء الدوائين زادت الحاجات التربوية الجديدة لهم في مجال المهارات الفنية والتقنية، وأن المؤهل العلمي له دور مهم في تحديد الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوائين في مجال المعرفة والمعلومات، وقد أوصت الدراسة بضرورة اعداد برامج تدريبية مناسبة لرؤساء الدوائين مبنية على احتياجاتهم التربوية.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التربوية، رؤساء الدوائين، الجامعة الأردنية، التدريب.

* كلية علوم الرياضة/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ samiraorabi@yahoo.com

** كلية علوم الرياضة/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ ayah.alnaser@yahoo.com

*** كلية علوم الرياضة / الجامعة الأردنية / الأردن/ fmkhrisat@yahoo.com

المقدمة

يعد القسم المعنى بشؤون الديوان في الجامعات والذي يحمل أهمية خاصة ودورا حيويا فيها خلية النحل الرئيسية، فهو يمدتها بالإحتياجات كافة من الخدمات الأساسية، وهو حلقة اتصال مهمة بين الأقسام والشعب والوحدات الإدارية وبين الموظفين فيها من اعضاء هيئة تدريس وموظفين فهو يعني بشؤونهم كافة.

وقد اجمع الباحثون في الآونة الأخيرة بأن الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسات له تأثير كبير في الأهداف المرجوة وذلك يعود للدور الذي تؤديه الموارد البشرية التي تسعى إلى مواكبة التطورات والبقاء في الأسواق اذ انها تسهم بصورة مباشرة في نجاح المؤسسات، وبغض النظر عن نشاط المؤسسة فإن تدريب العاملين له أهمية كبيرة لمواكبة التطورات المختلفة الأمر الذي يدفع المؤسسة إلى السعي إلى تدريب العاملين فيها وتمكينهم. (Al-Ali,2016) وبما ان الإحتياجات التربوية تمثل الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التربوية، فاهماً قياس الإحتياجات التربوية بالأسلوب العلمي او عدم تحديدها بدقة، ومهارة، ودرائية يهدد الأساس الأول والركيزة الأولى التي يبنى عليها أي برنامج تدريبي (Kharmoush, 2014)

كما أن احتياجات العاملين متعددة باستمرار إذ أن العاملين يتوقعون من منظماتهم تلبية حاجاتهم الشخصية خلال العمل مثل الإجازات ورعاية الطفل والترقيات وغيرها وبما أن هذه الحاجات قد تتعارض أحياناً مع مصلحة العمل يبرز هنا دور إدارة الموارد البشرية للتيسير وعدم التعارض بين تلبية هذه الحاجات ومصالح العمل المختلفة إذ تعمل على تلبية الحاجات المتوقعة مع مصلحة العمل دون وقوع أي ظلم على العاملين. (BouAlak, 2019)

وقد تتعدد وتعتبر تعريفات التدريب في المراجع العلمية المختلفة فأشار (Ali & Hassan,2018) بأن التدريب عملية تعليمية منظمة ومحاطة تهدف إلى تقديم المعارف والخبرات والمهارات التي تتمي بقدر افراد وتمثل نشاطاً انسانياً مقصوداً يعمل على احداث تغييرات وتعديلات في جوانب محددة لدى المتدربين تؤدي إلى تغيير اتجاهاتهم او عاداتهم لتحسين الكفاءات الانتاجية.

وأكد (Jain,2019) بأن التدريب عملية استراتيجية تعمل بشكل اساسي على زيادة معارف العاملين، ومقدراتهم واحداث تغييرات سلوكية ايجابية لديهم. وأشار جاري ديسيلر Gary Dessler

إلى أن اهتمام المؤسسات بالتدريب قد ازداد في الآونة الأخيرة إذ أن التدريب كان محصوراً بتزويد العاملين بالمهارات الفنية فقط مثل التدريب على إعداد الخطة أو الميزانية، ولكن التدريب الفني لم يعد كافياً إذ أصبح من الضرورة على المؤسسات ان تتكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسرعة والمترافقه الأمر الذي يعني ضرورة تضمين التدريب بكيفية تحليل البيانات ورسم الخرائط والأشكال البيانية فضلاً عن مهارات تشكيل فرق العمل واتخاذ القرارات السليمة ومهارات الاتصال والمهارات التكنولوجية بشكل عام. (Abu Al-Nasr, 2016)

كما وتتجدر الإشارة الى أن المؤسسات التي تسعى لتطوير العاملين فيها تقوم بتحديد الاحتياجات التربوية لموظفيها كل حسب مجال العمل الذي يختص به ثم تقوم بتصميم البرامج التربوية التي تقابل احتياجات الموظفين سواءً بوجود دائرة مختصة بالتدريب في المؤسسة ذاتها أو تتم الإستعانة بالشركات المتخصصة في التدريب من أجل اعداد البرامج التربوية اللازمة وتنفيذ هذه البرامج ثم تقييم العملية التربوية عن طريق قياس الحصيلة المعرفية او المهارات الفنية والعملية التي اكتسبها المتدربون. (Al-Ashhab, 2015)

وفي حال كانت المؤسسة تسعى للتغيير استراتيجياتها أو اضافة تكنولوجيا جديدة أو تقنيات حديثة في العمل فهي بالضرورة تحتاج إلى تدريب العاملين لديها على هذه الاستراتيجيات والتقنيات وذلك عن طريق تصميم برامج تربوية خاصة بذلك، ولكن عادة لا تتحقق هذه البرامج الأهداف المرجو لديها إلا بنسبة قليلة، وهذه النتائج لا تعود بالغالب إلى ضعف البرامج التربوية أو المديرين في العمل والمشرفين على العاملين إنما يعد أحد اسبابها الاساسية البدء بالتدريب دون تحليل الحاجات التربوية للعاملين وتصميم هذه البرامج بناءً على نتائج هذا التحليل. (Mooney, & Brinkerhoff, 2008)

وفي هذا الصدد عرف (Ali & Hassan, 2018) الإحتياجات التربوية بأنها التغيرات والإضافات التي تسعى المؤسسة إلى ادخالها على السلوك الوظيفي للعاملين فيها والتي تؤثر في أدائه الوظيفي من خلال البرامج التربوية المختلفة.

كما يمكن القول بأن تحديد الإحتياجات التربوية هي عملية توضيح كيف يعمل التدريب على تحقيق اهداف المؤسسة، ذلك أن تحديد الإحتياجات يساعد خبراء التدريب على بناء البرامج التربوية المختلفة فمن الاشياء التي تقود لتحديد الإحتياجات التربوية عدم مقدرة العاملين على الاليفاء بمتطلبات عملهم. (McGoldrick & Tobey, 2016)

- كما ذكر (Mcgoldrick & Tobey,2016) بأن هناك خطوات للقيام بتحديد الاحتياجات التربوية تتلخص فيما يأتي:
- إجراء مسح شامل داخلي وخارجي للمنظمة.
 - جمع البيانات من أجل تحديد معايير الاداء الازمة لإنجاز العمل.
 - تحليل البيانات.
 - وضع برامج تربوية مقترحة بناءً على نتائج تحليل البيانات.
 - مراجعة البرامج التربوية المقترحة من قبل الخبراء وتعديلها بناءً على ملاحظاتهم.
 - تنفيذ برامج التدريب.
 - مراجعة مخرجات البرامج التربوية وتحسينها بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين.
- الدراسات السابقة**

أجرى مجاهد (Mujahid,2020) ، دراسة بعنوان "الاحتياجات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي" وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم وتضمنت عينة الدراسة 36 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في جمهورية اليمن الشعبية والذين يمثلون ما نسبته (33%) من مجتمع الدراسة، وقد استُخدم المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة من أجل جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن جميع الاحتياجات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران كانت مرتفعة إذ تصدرت الاحتياجات التربوية في مجال التدريس الرتبة الأولى.

وقام البلوي (Al-Balawi,2019)، بدراسة عنوانها "الاحتياجات التربوية الازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم" والتي هدفت التعرف إلى الاحتياجات التربوية الازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم وقد تم إجراء الدراسة على عينة من (50) معلماً من معلمي الرياضيات في المدارس الثانوية بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية، وأُسْتُخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن متوسط الاحتياجات التربوية الازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم كانت متوسطة في المجال التخصصي والمجال التربوية، فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاحتياجات التربوية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانية تعزى

للمؤهل غير التربوي.

وأجرت بن رشيد (Bin Rashid,2018) دراسة بعنوان " الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الالكترونية" وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية الأهم للموظفات الإداريات بالإدارة العامة في منطقة الرياض وذلك في ضوء الإدارة الالكترونية، وقد تم اجراء هذه الدراسة على عينة من الموظفات الإداريات العاملات بالإدارة العامة للتعليم في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد تم تطوير استبانة وتم توزيعها الالكترونية وبعد اجراء المعالجات الإحصائية اللازمة عليها توصلت الدراسة إلى أن الموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض قد وافقن على أن هناك أهمية كبيرة للاحتجاجات التدريبية في ضوء الإدارة الالكترونية إذ أن أعلى الاحتياجات تمثلت في التعامل مع شبكة الانترنت بينما أقل الاحتياجات تمثلت في معرفة أساليب تشفير المعلومات.

كما أجرى نجم وابو دية (Najm& Abu Dyyeh,2018) دراسة بعنوان "الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة" و هدفت تلك الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة" وقد تم إجراء الدراسة على عينة من معلمي الصف الأول في مدارس وكالة الغوث الدولية في مدينة غزة في دولة فلسطين، وقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي تم من خلاله اجراء عملية الحصر الشامل لجميع أفراد المجتمع والذين بلغ عددهم (194) معلماً، وتم توزيع الاستبانة الخاصة بالدراسة عليهم، وقد بينت نتائج الدراسة أن جميع متطلبات المحاور للاحتجاجات التدريبية جاءت متقاربة من حيث اوزانها النسبية، وتبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متطلبات تقدیرات افراد عينة الدراسة للاحتجاجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة غزة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية، وتخصص الثانوية العامة.

وأجرت الرشايدة (Al-Rashaidea,2012)، دراسة بعنوان "واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم وتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء ذلك" وقد هدفت تلك الدراسة التعرف إلى واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة و تحديد الاحتياجات التدريبية لهم إذ تم اجراء الدراسة على عينة من الإداريين العاملين في جامعة مؤتة في

المملكة الأردنية الهاشمية، وقد أُستخدم الأسلوب الوصفي التحليلي من أجل تحقيق اهداف الدراسة إذ تم تطوير استبانة لقياس مدى التطور المهني لعينة الدراسة وتحديد الاحتياجات التربوية لديهم، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة حصول المجال الإداري والفنى على درجة متوسطة على مقاييس الاحتياجات التربوية و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاحتجاجات التربوية على مجالات الدراسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لتلك الاحتياجات تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والمسمى الوظيفي.

وقد اشارت دراسة ابو بكر وآخرون (Abu Baker & et al, 2018) بعد ان تم تقييم الاحتياجات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كلية طب الاسنان في جامعة الجزيرة في السودان إلى ضرورة تصميم برامج تربوية تعمل على زيادة كفاءات اعضاء هيئة التدريس وزيادة المشاركة المجتمعية لهم وتحديد النشاطات التي تدرج في خانة التطوير المجتمعي وأجرى بينول وآخرون (Pinol& et al,2017) دراسة بعنوان " Study of training needs of industrial companies in the Barcelona area and proposal of "training courses and methodologies to enhance further competitiveness

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التربوية للشركات التي تعمل في المجالات الصناعية في مدينة برشلونة وقد تم اجراء هذه الدراسة على عينة من الشركات التي تعمل في المجالات الصناعية في منطقة برشلونة في دولة اسبانيا وللكشف عن نتائج هذه الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات والبيانات عن تلك الشركات وقد توصلت الدراسة إلى أن اتباع نظام الإدارة الرشيدة والتحسين المستمر قد يكون له دور مهم في تقليل الاحتياجات التربوية للشركات الصناعية في مدينة برشلونة إذ يمكن تقليل هذه الاحتياجات التربوية لتلبية الأهداف الاستراتيجية لتلك الشركات وبالتالي سد الفجوة التربوية لديها.

و أجرى غاسبرد ويانغ (Gaspard and yang, 2016) دراسة بعنوان " Training needs assessment of health care professionals in developing country: the example of Saint Lucia" و هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التربوية للعاملين في مؤسسات الرعاية الصحية في الدول النامية واتخذت الدراسة جزيرة سانت لويسيا مثلاً، إذ تم استخدام المنهج الوصفي لهذه الدراسة واعتمدت استبانة هيئيسي هيكس لتحليل الاحتياجات التربوية والذي يعد أحد نماذج الاستبيانات المغلقة، إذ تم توزيع الإستبانة على عينة من العاملين في مؤسسات الرعاية الصحية في جزيرة سانت لويسيا، واظهرت نتائج الدراسة أن اكبر مجال في

الاحتياجات التربوية للعاملين هو مجال الاتصال والإدارة والمهارات السريرية وطرق البحث، كما تم تصنيف الاحتياجات التربوية لأولئك العاملين وتبين أن التعليم المهني المستمر يُعد أولوية قصوى.

مشكلة الدراسة

إن رؤية الجامعة الأردنية تمثل بأن تصبح جامعة ذكية وذلك يتطلب تحويل الانظمة المختلفة فيها من العمل بالطريقة التقليدية إلى العمل بطريقة الكترونية سواءً أكانت انظمة خاصة بالطلبة أم انظمة خاصة بالعاملين وقد لوحظ بأن هناك عدداً كبيراً من العاملين في الجامعة الأردنية تقصهم المهارات الكافية للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في الجامعة، وتتجدر الاشارة بأن سعي الجامعة الأردنية لأن تصبح جامعة ذكية يتطلب بالضرورة ان تقوم ادارة الموارد البشرية في الجامعة بدعم الموظفين والحاقدم بمزيد من البرامج التربوية وتطويرهم في مجالات عملهم وذلك من خلال رؤساء الدوائين في الكليات الإنسانية والعلمية والصحية والمراكز والمكاتب والوحدات الادارية ويطلب ذلك منهم امتلاك عديد من المهارات الفنية والتكنولوجية والادارية وغيرها من المهارات، وبناءً على ذلك جاءت فكرة هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوائين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم لما لمركز رئيس الديوان من اهمية مرجعية لجميع العاملين في الكليات والمراكز والوحدات والادارات المختلفة.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية: تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي اجريت في مجال تحديد الاحتياجات التربوية للعاملين الاداريين وتحديداً رؤساء الدوائين إذ أنها تهدف إلى تحديد الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوائين من وجهة نظرهم، فالتدريب أصبح متطلباً أساسياً في الوقت الحالي خاصة في ظل التطور والتقدم التكنولوجي وزيادة الاعباء الادارية نتيجة تزايد اعداد الطلبة وتشعب الوحدات والدوائر الادارية وبالتالي تشعب العمل وزيادته.

إن اغلب الدراسات السابقة حسب علم الباحثات تبحث في الاحتياجات التربوية في مجالات مختلفة سواءً أكانت في المدارس أم الشركات أم الجامعات إلا أن معظم الدراسات التي تم اجراؤها في الجامعات استهدفت اعضاء الهيئة التدريسية، والدراسات التي استهدفت العاملين الاداريين قليلة جداً وخصوصاً رؤساء الدوائين، علماً ان وظيفة رئيس الديوان لها اهمية كبيرة إذ أن ديوان الكلية أو الدائرة هو الرابط في المعاملات الرسمية بين الكلية او الدائرة والجهات الخارجية سواءً داخل

الجامعة او خارجها.

الأهمية العملية: من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة فيما يأتي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم.
- يمكن ان يستفيد صناع القرار في الجامعة الأردنية من نتائج الدراسة في تحديد الاستراتيجية المناسبة لعملية التدريب لرؤساء الدواوين وتحديد الدورات التدريبية اللازمة لهم.
- فتح المجال لدراسات جديدة بناء على نتائج هذه الدراسة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة التعرف الى:

- تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في كليات ومراكم الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم.
- الإختلاف في الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية باختلاف (المؤهل العلمي لرئيس الديوان وخبرته والكلية التي يعمل فيها).

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما مستوى الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في كليات ومراكم الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم؟
- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات عينة الدراسة للاحتجاجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي لرئيس الديوان وخبرته والكلية التي يعمل فيها)?

التعريفات الاجرائية

- الاحتياجات التدريبية هي مجموعة من المعارف والمهارات وأنماط السلوك المطلوب تغييرها أو اضافتها للفرد من أجل تطوير الأداء ومواجهة المشكلات التي تعرّض العاملين.
- رئيس الديوان: هي وظيفة ادارية يتولى العاملون فيها تسهيل شؤون ديوان الكليات والدواوين المختلفة وإدارته تحت إدارة المسؤول المباشر والذي يتمثل في (عميد الكلية، مدير المركز او الوحدة او الدائرة) ويتحمل عديداً من المهام الاساسية والضرورية لتسهيل العمل بصورة صحيحة ومنها اتخاذ القرارات الخاصة بطبيعة العمل الموكلة إليه من قبل الرئيس المباشر

وإعداد مسودات الكتب ومحاضر الاجتماع والاشراف على اخراجها بأفضل صورة، و تنسيق مهمات العمل بين موظفي الكلية المسؤول عنهم، كما يقوم بالاعداد والتحضير لاجتماعات الخاصه بإدارة الجهة التي يعمل فيها ويمثل امين سر المجلس في تلك الجهة.

- الوحدات والمكاتب والمراكمز الادارية والبحثية في الجامعة: وهي الدوائر والمراكمز والوحدات التي تقدم خدمات ادارية مساندة للخدمات الاكاديمية في الجامعة مثل دائرة الهندسة أو دائرة الموارد البشرية وغيرها.

محددات الدراسة

جاءت محددات الدراسة كالتالي:

- **المحدد المكانى:** تم اجراء الدراسة في كليات الجامعة الأردنية ومراكمزها ودوائرها الواقعه في مدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية.

- **المحدد الزمانى:** تم اجراء الدراسة في الفترة ما بين شهر 1/3/2020 و 1/10/2020 إذ تأثر توزيع الاستبانة لبعض الوقت نظراً لفترة الحجر الشامل الذي مرت به الأردن بسببجائحة كورونا التي يمر بها العالم.

- **المحدد البشري:** تم اجراء الدراسة على عينة من رؤساء الدواوين في كليات الجامعة الأردنية ومراكمزها ودوائرها.

الإجراءات والمنهجية

نوع الدراسة والمنهج المستخدم

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية إذ تم استخدام المنهج الوصفي المحسبي من أجل تحديد الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع الدراسة برؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية البالغ عددهم (50) فرداً وتم استلام كشف بأسمائهم من دائرة الموارد البشرية، ومن ثم التواصل معهم وتمأخذ موافقتهم على الإشتراك في الدراسة وفقاً لإحصائية دائرة الموارد البشرية بالجامعة الأردنية، وبعد توزيع أداة الدراسة عليهم تم استرجاع (32) استبانة صالحة للتحليل، ويمثل الجدول (1) وصفاً لأفراد العينة.

الجدول (1) وصف افراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	الجنس	ذكر	الفقات	العدد	النسبة %
				3	9.4

المتغيرات	المجموع	الفئات	العدد	النسبة %
		انثى	29	90.6
		المجموع	32	100.0
	دبلوم - كلية مجتمع	دبلوم - كلية مجتمع	12	37.5
	بكالوريوس	بكالوريوس	17	53.1
	ماجستير او دكتوراه	ماجستير او دكتوراه	3	9.4
	المجموع	المجموع	32	100.0
	اقل من 5 سنوات	اقل من 5 سنوات	0	0.0
	5 - اقل من 10 سنوات	5 - اقل من 10 سنوات	7	21.9
	10 - اقل من 15 سنة	10 - اقل من 15 سنة	12	37.5
	15 - اقل من 20 سنة	15 - اقل من 20 سنة	7	21.9
	20 سنة فاكثر	20 سنة فاكثر	6	18.8
	المجموع	المجموع	32	100.0
	الكليات الإنسانية	الكليات الإنسانية	8	25.0
	الكليات الصحية والعلمية	الكليات الصحية والعلمية	9	28.1
	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية	15	46.9
	المجموع	المجموع	32	100.0

اداة الدراسة:

تم الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وعديداً من الدراسات المشابهة للدراسة الحالية والقريبة منها من اجل تطوير الاستبانة الموجهة إلى رؤساء الدوائين في الجامعة الأردنية ومنها دراسة الرشайдية(Al-Rashaida,2012)، ودراسة الشعيبى (Al-Shuaibi,2020) ودراسة بن رشيد (Bin-Rashid,2018) والتي تحتوى على جزأين: الجزء الأول يحتوى على البيانات العامة لأفراد العينة والجزء الثاني يحتوى على فقرات الإستبانة وعددها 27 فقرة وزعت على ثلاثة محاور بالشكل الآتى:

- مجال التواصل ويندرج تحته (9) فقرات

- مجال المعرفة والمعلومات ويندرج تحته (9) فقرات

- مجال المهارات الفنية والتقنية ويندرج تحته (9) فقرات

وقد تم استخدام سلم ليكرت الخماسي بالشكل الآتى :

(5) موافق بشدة / (4) موافق / (3) موافق بدرجة متوسطة / (2) غير موافق / (1) غير موافق بشدة.

وللتتأكد من المعاملات العلمية لأداة الدراسة تم اجراء معاملات الصدق والثبات بالشكل الآتى:

صدق اداة الدراسة:

لتعرف الصدق الظاهري لأداة الدراسة ومناسبتها تم توزيعها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية المتخصصين في المجالات الإدارية وعددتهم (10) محكمين وقد تم تعديل بعض الفقرات واعادة صياغتها كما ارتأت لجنة التحكيم لتناسب وأهداف الدراسة.

ثبات اداة الدراسة:

للتأكد من ثبات اداة الدراسة تم احتساب معامل اتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرومباخ الفا)، والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2) ثبات الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوالين في الجامعة الأردنية بطريقة (كرومباخ ألفا)

قيمة الفا كرومباخ	عدد الفقرات	الاحتياجات التربوية
0.94	9	مهارة التواصل
0.89	9	مهارة المعرفة والمعلومات
0.89	9	المهارات الفنية والتكنولوجية
0.95	27	الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوالين

يبين الجدول (2) ان قيم ثبات الاحتياجات التربوية لمهارات رؤساء الدوالين في الجامعة الأردنية بطريقة (كرومباخ ألفا) تتمتع بقيم اتساق داخلي بدرجة عالية وبلغت (0.94) لاحتياجات التدريب على مهارة التواصل وبلغت (0.89) لاحتياجات التدريب على مهارة المعرفة والمعلومات وبلغت (0.89) لاحتياجات التدريب على المهارات الفنية والتكنولوجية. وتعد هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض هذه الدراسة

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم تفريغ المعلومات باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات إذ تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية على النحو الآتي:

- معادلة كرومباخ الفا لحساب اتساق الداخلي لثبات اداة الدراسة.

- مقاييس المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية.

- اختبار كروسکال والیس (Kruskal-Wallis).

- اختبار اقل فرق معنوي (LSD).

عرض النتائج ومناقشتها

للإجابة على التساؤل الأول “ما مستوى الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوالين في كليات

ومراكز الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم؟" يبين الجدول (3) مستوى الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوّاين، فقد استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما استخدم مقياس تصنيفي ثلاثي لوصف قيم المتوسطات الحسابية (منخفض / متوسط / مرتفع) على النحو الآتي:

منخفض	2.33 – 1.00
متوسط	3.67 – 2.34
مرتفع	5.00 – 3.68

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والرتبة للاحتجاجات التربوية المهنية لرؤساء الدوّاين مرتبة تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي

الرتبة	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المجالات	الرقم
1	متوسطة	62.6	0.80	3.13	مهارة المعرفة والمعلومات	2
2	متوسطة	53.8	0.91	2.69	مهارة التواصل	1
3	متوسطة	49.0	0.77	2.45	المهارات الفنية والتقنية	3
	متوسطة	55.2	0.71	2.76	الأداة ككل	

يبين الجدول (3) أن مستوى الاحتياجات التربوية لمهارات رؤساء الدوّاين في كليات الجامعة الأردنية ومراكزها من وجهة نظرهم كان متوسطاً، إذ تجسدت هذه الاحتياجات (ككل) بمتوسط حسابي بلغت قيمته (2.76) إذ يمثل هذا المتوسط أهمية نسبية (55.2)، وترواحت المتوسطات الحسابية بين (3.13 – 2.45)، وقد بينت النتائج ان مهارة المعرفة والمعلومات كانت الاعلى في الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوّاين إذ حلت في الرتبة الأولى اذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (3.13) ويمثل هذا المتوسط أهمية نسبية بقيمة (62.6) ويعكس درجة استخدام متوسطة، بينما حلت في الرتبة الأخيرة المهارات الفنية والتقنية والتي تم تقديرها بمتوسط حسابي (2.45) ويمثل هذا المتوسط أهمية نسبية بقيمة (49.0) ويعكس المهارة الاقل احتياجا للتدريب بالنسبة لرؤساء الدوّاين.

عرض نتائج السؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات عينة الدراسة للاحتجاجات التربوية لرؤساء الدوّاين في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي لرئيس الديوان وخبرته والكلية التي يعمل فيها)؟

أولاً: الفروق في الاحتياجات التربوية وفقا لمتغير المؤهل العلمي:

**الجدول (4) نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) للفرق في الاحتياجات التربوية
المهارية لرؤساء الدواعين في الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي**

مستوى الدلالة	χ^2	اختبار كروسكال - واليس				متوسطات الحاجات التربوية	المؤهل العلمي	الاحتياجات التربوية
		قيمة χ^2	متوسط الرتب	العدد	مجموع الرتب			
0.034	6.781	14.79	12	177.5	0.96	2.54	دبلوم كلية مجتمع	مهارة التواصل
		19.71	17	335.0	0.74	3.01	بكالوريوس	
		5.17	3	15.5	0.78	1.56	ماجستير / دكتوراه	
0.111	4.404	13.33	12	160.0	0.87	2.81	دبلوم كلية مجتمع	مهارة المعرفة والمعلومات
		19.71	17	335.0	0.61	3.44	بكالوريوس	
		11.00	3	33.0	0.96	2.63	ماجستير / دكتوراه	
0.249	2.779	14.83	12	178.0	0.70	2.31	دبلوم كلية مجتمع	مهارات الفنية والتقنية
		18.79	17	319.5	0.78	2.65	بكالوريوس	
		10.17	3	30.5	0.74	1.85	ماجستير / دكتوراه	
0.027	7.216	13.96	12	167.5	0.68	2.55	دبلوم كلية مجتمع	احتياجات المهارات التربوية لرؤساء الدواعين
		20.15	17	342.5	0.63	3.03	بكالوريوس	
		6.00	3	18.0	0.65	2.01	ماجستير / دكتوراه	

يشير الجدول (4) إلى نتائج اختبار كروسكال واليس للفرق في الاحتياجات التربوية لمهارات رؤساء الدواعين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وباستعراض قيم مستوى دلالة اختبار كروسكال يتبيّن أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.027) وتشير هذه القيمة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب احتياجات المهارات التربوية لرؤساء الدواعين من حيث المؤهل العلمي لرئيس الديوان كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.034) لاحتياج مهارة التواصل وتعبر هذه النتيجة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب المؤهلات الثلاثة في هذه المهارة أما بالنسبة للاحتجاجات التربوية لمهارة المعرفة والمعلومات فقد بلغت (0.111) كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.249) لاحتياجات المهارات الفنية والتقنية وتعد هذه القيم غير دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (0.05). ولتحديد الفروق بين المؤهلات التي تختلف احتياجاتها التربوية اختلافاً مهمّاً من الناحية الإحصائية في مهارة التواصل والدرجة الكلية للاحتجاجات التربوية فقد استخدم اختبار أقل فرق معنوي والجدول (5) يبيّن هذه النتائج:

الجدول (5) نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد المؤهلات العلمية التي تختلف متوسطاتها في مهارة التواصل والإحتياجات التربوية لرؤساء الدوافين

متوسطات الحاجات التربوية	الإحتياجات التربوية
2.54	التواصل
3.01	
1.56	
2.55	الإحتياجات التربوية لمهارات رؤساء الدوافين
3.03	
2.01	

يبين الجدول نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد المؤهلات العلمية التي تختلف متوسطاتها في مهارة التواصل والإحتياجات التربوية لرؤساء الدوافين وباستعراض الفروق المبينة في الجدول يتضح انها قد جاءت على النحو الاتي : في الإحتياجات التربوية لمهارة التواصل والإحتياجات التربوية لرؤساء الدوافين فقد كانت الفروق بين رؤساء الدوافين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس ورؤساء الدوافين الذين يحملون مؤهل (الدراسات العليا) بحيث ان دلالة الفرق كانت بافضلية ولصالح رؤساء الدوافين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس (اي انهم يحتاجون التدريب) على هذه المهارة بصورة اكبر من رؤساء الدوافين الذين يحملون مؤهل (الدراسات العليا) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي التي كانت اكبر لمؤهل البكالوريوس. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من بن رشيد (Bin Rashid, 2018) ومجاهد (Mujahid,2020) إذ أن المهارات الفنية والتكنولوجية كانت لها دلالة احصائية مع الاختلاف في اجراءات الدراسة وعيتها المتمثلة بأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمران. كما تختلف مع دراسة (Al-Balawi,2019) إذ اظهرت نتائج دراسته وجود فروق ذات دلالة احصائية على مجال المعرفة والمعلومات والمستوى الكلي يعزى لمتغير المؤهل العلمي وكما تتفق من حيث صالح الفروق لمرحلة البكالوريوس، إذ تبين من خلال النتائج انهم بحاجة الى تدريب في مهارة التواصل وعلى المهارات التربوية الاخرى بشكل عام وترى الباحثات أن السبب قد يعود الى أن رؤساء الدوافين الحاصلين على شهادة البكالوريوس لم يمرروا بخبرات ودورات تمكنهم من التواصل الداخلي والخارجي بشكل سليم كما أن رؤساء الدوافين الحاصلين على شهادات في الدراسات العليا تم تعينهم على مؤهل أدنى قد يكون الدبلوم او البكالوريوس ثم بعد فترة من الخدمة في الجامعة حصلوا على مؤهل الدراسات العليا الأمر الذي يعني أنهم قد جمعوا بين الدراسة والعمل في الوقت ذاته وهذا له دور كبير في صقل مهارات الموظف وتحسينها ذلك أن رئيس الديوان الذي قام بالجمع بين العمل

والدراسة في الوقت ذاته لديه مقدرة أكبر على التواصل داخل العمل وخارجها مع زملائه وأساتذته من الجامعة.

ثانياً: الفروق في الاحتياجات التربوية وفقاً لمتغير الخبرة:

الجدول (6) نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في الاحتياجات التربوية لرؤساء الدواعين في

الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة χ^2	اختبار كروسكال - وليس			متوسطات الحاجات التربوية		الخبرة	الاحتياجات التربوية
		متوسط الرتب	العدد	مجموع الرتب	الانعراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.564	2.043	130.00	7	18.57	0.59	2.97	5 - أقل من 10 سنوات	مهارة التواصل
		216.00	12	18.00	1.03	2.81	10 - أقل من 15 سنة	
		86.50	7	12.36	0.88	2.24	15 - أقل من 20 سنة	
		95.50	6	15.92	1.04	2.69	20 سنة فأكثر	
0.751	1.210	122.00	7	17.43	0.56	3.30	5 - أقل من 10 سنوات	مهارة المعرفة والمعلومات
		219.50	12	18.29	0.60	3.32	10 - أقل من 15 سنة	
		98.50	7	14.07	1.17	2.76	15 - أقل من 20 سنة	
		88.00	6	14.67	0.88	2.96	20 سنة فأكثر	
0.049	7.838	82.50	7	11.79	0.76	2.16	5 - أقل من 10 سنوات	المهارات الفنية والتقنية
		236.00	12	19.67	0.74	2.71	10 - أقل من 15 سنة	
		76.50	7	10.93	0.82	1.92	15 - أقل من 20 سنة	
		133.00	6	22.17	0.30	2.87	20 سنة فأكثر	
0.695	1.447	112.00	7	16.00	0.60	2.81	5 - أقل من 10 سنوات	احتياجات المهارات التربوية لرؤساء الدواعين
		218.50	12	18.21	0.70	2.95	10 - أقل من 15 سنة	
		91.50	7	13.07	0.90	2.31	15 - أقل من 20 سنة	
		106.00	6	17.67	0.53	2.84	20 سنة فأكثر	

يشير الجدول (6) إلى نتائج اختبار كروسكال وليس للفروق في الاحتياجات التربوية لمهارات رؤساء الدواعين في الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير الخبرة وباستعراض قيم مستوى دلالة اختبار كروسكال لمتغير احتياجات المهارات التربوية لرؤساء الدواعين يتبين أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.695) وتشير هذه القيمة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب احتياجات المهارات التربوية لرؤساء الدواعين من حيث خبرة رئيس الديوان كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.564) لاحتياج مهارة التواصل كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.111) لاحتياجات التربوية لمهارة المعرفة والمعلومات وتعبر هذه النتيجة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب فئات الخبرة الأربع في

هذه المهارات اما بالنسبة لاحتياجات المهارات الفنية والتقنية فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.049) وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيم مستوى الدلالة كانت اقل من (0.05). ولتحديد مصادر الفروق بين مستويات (فئات) متغير الخبرة التي تختلف احتياجاتها التربوية اختلافاً مهماً من الناحية الاحصائية في الاحتياجات التربوية في المهارات الفنية والتقنية فقد استخدم اختبار اقل فرق معنوي والجدول (7) يبين هذه النتائج:

الجدول (7) نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد فئات الخبرة التي تختلف متوسطاتها في المهارات الفنية والتقنية لرؤساء الدوافين

الاحتياجات التربوية في	متوسطات الحاجات التربوية	الخبرة	10 - اقل من 15 سنة	15 - اقل من 20 سنة	20 سنة فأكثر
المهارات الفنية والتقنية	2.16	5 - اقل من 10 سنوات	0.110	0.533	0.081
	2.71	10 - اقل من 15 سنة		*0.025	0.659
	1.92	15 - اقل من 20 سنة			*0.022
	2.87	20 سنة فأكثر			

يبين الجدول نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد فئات الخبرة التي تختلف متوسطاتها في الاحتياجات التربوية لرؤساء الدوافين في المهارات الفنية والتقنية، وباستعراض الفروق المبينة في الجدول يتضح انها قد جاءت على النحو الآتي : فقد كانت الفروق بين رؤساء الدوافين الذين خبرتهم (10 - اقل من 15 سنة) ورؤساء الدوافين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) بحيث ان دلالة الفرق كانت بأفضلية ولصالح رؤساء الدوافين الذين خبرتهم (10 - اقل من 15 سنة) اي انهم يحتاجون التدريب على هذه المهارة بصورة اكبر من رؤساء الدوافين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي التي كانت اكبر لخبرة (10 - اقل من 15 سنة)

كما كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين رؤساء الدوافين الذين خبرتهم (20 سنة فاكثر) ورؤساء الدوافين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) بحيث ان دلالة الفرق كانت بأفضلية ولصالح رؤساء الدوافين الذين خبرتهم (20 سنة فاكثر) اي انهم يحتاجون التدريب على هذه المهارة بصورة اكبر من رؤساء الدوافين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي التي كانت اكبر لخبرة (20 سنة فاكثر) وقد يعزى السبب في ذلك الى أن التعامل مع الأجهزة المختلفة والبرمجيات الحديثة التقنية والفنية في العمل هي متوجدة دوماً وتسهل كثيراً من العمل الاداري وتحتاج هذه الفئة من رؤساء الدوافين الى الممارسة

المستمرة على مدى سنوات العمل، وهذا دل فهود على أن خبرة رؤساء الدوائين في هذا المجال ضعيفة وتحتاج إلى اعداد برامج تدريبية خاصة بتطوير هذا المجال لديهم وأنه كلما زادت سنوات العمل والخبرة لديهم يرون انهم بحاجة إلى اكتساب مزيداً من المهارات ذلك أن دافع اكتساب هذه المهارات هو دافع داخلي لديهم يدفعهم إلى الاقبال على العمل والاقبال على تعلم اشياء جديدة تقيدهم في عملهم وتختلف هذه الدراسة مع دراسة بن رشيد (Bin Rashid,2018) إذ اشارت نتائج دراسته إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير المهارات الفنية التقنية تبعاً لمتغير الخبرة، وانفتقت النتائج مع دراسة نجم وبوبو ديه (Najm & Abu Dyyeh,2018) التي أشارت إلى ان سنوات الخبرة لها دور في تحديد الاحتياجات التدريبية.

ثالثاً: الفروق في الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير مكان العمل:

الجدول (8) نتائج اختبار كروسکال والیس للفروق في الاحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدوائين في

الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير مكان العمل

مستوى الدلالة	قيمة χ^2	اختبار كروسکال - والیس				متosteات الحاجات التدريبية		مكان العمل	احتياجات التدريبية
		متوسط الرتب	العدد	مجموع الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
0.894	0.225	16.13	8	129.00	0.72	2.78	الكليات الإنسانية	مهارة التواصل	
		15.50	9	139.50	1.00	2.51	الكليات الصحية والعلمية		
		17.30	15	259.50	1.00	2.76	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية		
0.788	0.475	15.19	8	121.50	0.57	3.04	الكليات الإنسانية	مهارة المعرفة والمعلومات	
		15.67	9	141.00	1.01	3.05	الكليات الصحية والعلمية		
		17.70	15	265.50	0.80	3.22	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية		
0.667	0.810	14.25	8	114.00	0.52	2.29	الكليات الإنسانية	مهارات الفنية والتقنية	
		16.17	9	145.50	0.91	2.43	الكليات الصحية والعلمية		
		17.90	15	268.50	0.83	2.54	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية		
0.740	0.601	15.38	8	123.00	0.31	2.70	الكليات الإنسانية	احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدوائين	
		15.22	9	137.00	0.88	2.66	الكليات الصحية والعلمية		
		17.87	15	268.00	0.78	2.84	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية		

يشير الجدول (8) إلى نتائج اختبار كروسكال وليس للفروق في الاحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدوّاين في الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير مكان العمل وباستعراض قيم مستوى دلالة اختبار كروسكال لمتغير احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدوّاين يتبيّن أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.740) كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.894) لاحتياج مهارة التواصل اما بالنسبة للاحتياجات التدريبية لمهارة المعرفة والمعلومات فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.788) كما وبلغت (0.667) لاحتياجات المهارات الفنية والتكنولوجية وتعد جميع هذه القيم غير دالة إحصائية لأن قيم مستوى الدلالة كانت أكبر من (0.05)، الأمر الذي يتحقق مع دراسة (Al-Rashaida, 2012) والتي اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لاحتياجات التدريبية للعاملين في جامعة مؤتة بناءً على مكان العمل واختلفت مع دراسة بن رشيد (Bin Rashid, 2018) والتي أشارت إلى أن الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالادارة العامة للتعليم في منطقة الرياض تختلف باختلاف مكان العمل والموقع الوظيفي للموظفة. وترى الباحثات أن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوّاين لاحتياج مهارات التواصل ومهارات المعرفة والمعلومات تبعاً لمتغير مكان العمل تعود إلى عدم وجود اختلاف كبير في طبيعة العمل بين جميع الكليات والدوائر والمراكز ذلك أن الوصف الوظيفي ومتطلبات العمل والمهمات الموكلة لرئيس الديوان تتشابه إلى درجة كبيرة في طبيعتها بين موقع وآخر داخل الجامعة الأردنية.

الاستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

1. ان رؤساء الدوّاين في كليات الجامعة الأردنية ومرافقها ودوائرها يحتاجون الى التدريب المنهج في مهارات المعرفة والمعلومات ومهارة التواصل والمهارات الفنية والتكنولوجية.
2. كلما زادت سنوات الخبرة زادت الحاجات التدريبية الجديدة في مجال المهارات الفنية والتكنولوجية.
3. رئيس الديوان الحاصل على مؤهل البكالوريوس يحتاج الى التدريب وتطوير مهارات التواصل فيما بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للعمل.
4. ان مكان العمل ليس له دور في تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوّاين في الجامعة الأردنية.

النوصيات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج واستنتاجات، توصي الباحثات بما يأتي:

1. ضرورة إجراء تحليل لاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوافين قبل القيام بطرح أي دورة تدريبية لهم، وذلك حتى تضمن ادارة التدريب في الجامعة تحقيق أفضل النتائج من البرامج التدريبية المقدمة.
2. اعطاء رؤساء الدوافين والذين تصل سنوات الخبرة لديهم لأكثر من 20 سنة دورات تدريبية متخصصة لتطوير مهاراتهم الفنية والتقنية.
3. تشجيع العاملين في الجامعة الأردنية من حملة شهادة البكالوريوس على اكمال الدراسات العليا لما له من أثر في تحسين مهاراتهم المختلفة وتقدير الاحتياجات التدريبية لديهم في العديد من المجالات
4. تصميم حقائب تدريبية تغطي الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوافين في الجامعة الأردنية تحتوي على مجموعة من الدورات وبالشكل الآتي:
 - دورة خاصة في المهارات القيادية ومهارات التواصل وذلك لزيادة معارفهم ومهاراتهم في مجال التواصل داخل الجامعة وخارجها.
 - دورة لتحسين اللغة الانجليزية واللغة العربية وطرق قياس اداء العاملين، فضلا عن دورة في أنظمة الجامعة وقوانينها وتحديداً نظام الجودة والتطوير في الجامعة وذلك لزيادة معارفهم في مجال المعرفة والمعلومات.
 - دورة في مهارات التعامل مع برنامج الجداول الالكترونية Microsoft Excel ومهارات التعامل مع برنامج قواعد البيانات Microsoft Access وبرنامج العروض التقديمية Power Point وذلك لزيادة معارفهم ومهاراتهم في مجال المهارات الفنية والتقنية.
5. قياس مخرجات البرامج التدريبية التي سيتم تصميمها وتنفيذها لرؤساء الدوافين للتأكد من فاعالية هذه البرامج وتحقيقها للأهداف المطلوبة.

References

- Abubaker K Yousif, Ozaz Y Ahmed, Wail N Osman.(2018) Training needs assessment of academic teaching staff in faculty of dentistry, University of Gazira, Sudan 2018, *Education in Medicine Journal*, 11(1), 31-41

- Jain, Surbhi.(2019). *Hr solutions for excellence in training and development*, Publisher,Arcler Education Inc, Society publishing.
- Pino,T.C, Prta,S.A, Arevalo,MC.R, Canela,J.M, (2017). Study of the trining needs of industrial companies in the Barcelona Area and proposal of training courses and methodologies to enhance further competitiveness, *Science Direct Procedia manufacturing* 13, 1426 – 1431.
- Mcgoldric, B and Tobey, D.(2016). *Needs assessment Basics*, ATD Press.
- Ooney Tim, And Brinkerhoff Robert O. (2008). Courageous training – bold actions for business results, Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Al-Balawi, Ayed Ban Ali (2019). The necessary training needs for mathematics teachers in the secondary stage from their point of view, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*. 27 (5), 110-130.
- Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad. (2016). Effective training - planning, executing and evaluating training programs, 1st ed, Arab Training and Publishing Group.united nation.
- Al-Rashaida, Rasha (2012). The reality of professional development for administrators working at Mutah University from their point of view and the identification of training needs in this light, unpublished Master Thesis, Mutah University, Karak, Jordan.
- Al-Shuaibi, Amani Hamad. (2020). The training needs of the teaching staff at Umm Al-Qura University in the field of educational technology innovations from their point of view, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*. 28 (3), 56-87.
- Al-Ali, Yousra (2016). Training needs for teachers of gifted students in the Hashemite Kingdom of Jordan, *Dirasat Journal of Educational Sciences*.43, (3), 1397-1414.
- Bin Rashid, Hessa bint Abdulrahman. (2018). Training needs of female administrative staff in the general administration of education in the Riyadh region in light of electronic administration, *Arab Studies in Education and Psychology* (ASEP), Issue (99), 138: 209.
- Boualak, Nawal (2019). Human resources strategy, 1st ed, Amman Wael House for Publishing and Distribution.
- Kharmoush, Mona. (2014). The training needs of the individual in the organization, *Jil Journal for Humanities and Social Sciences*, No. (4), 89-98.

- Ali, Osama Muhammad, Hassan, Ali Abdel Hafez (2018). Prepare a creative trainer TOT. Dar Al-Ilm WA Al-Iman for Publishing and Distribution. Egypt.
- Mujahid, Fayed Nasser Ali (2020). Training needs of faculty members at Amran University in light of quality standards and academic accreditation, *Al-Bayda University Journal*. 2 (2), 519: 514.
- Najm, Munawwar, Abu Dayyeh, Dina. (2018). Training needs of first-grade teachers in UNRWA schools in Gaza Governorate, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, 28 (1), 48-80.