

حاجة عضو هيئة التدريس في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق للتدريب على مهارات البحث العلمي

جمال أسد مزعل
مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اربيل، العراق
jamalasad3@gmail.com

محمد صديق
قسم التربية العامة، كلية التربية واللغات، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اربيل- العراق
mohammadsadik2018@gmail.com

عدنان فاضل خليل
قسم التربية العامة، كلية التربية واللغات، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اربيل- العراق
afk.lfu@gmail.com

الملخص

تتولى هذه الدراسة مهمة تشخيص مهارات البحث العلمي التي يحتاجها أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق للتدريب عليها، وتشخيص مجالات المهارة الأكثر حاجة للتدريب عليها، لذا استهدفت إلى: وضع قائمة بمهارات البحث العلمي لتدريب أعضاء هيئات التدريس عليها، ومعرفة مدى الحاجة إلى المهارات في كل مجال من مجالات التدريب، وهل هناك فروق معنوية بين احتياجات أعضاء هيئات التدريس إلى مهارات البحث العلمي تبعا لمجالات التدريب وتبعاً للجامعات.

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: 2019/3/2
القبول: 2019/4/15
النشر: ربيع 2020

الكلمات المفتاحية:

*Needs,
research skills, faculty
member, training.*

استخدم الباحثان منهجا وصفيًا وتحليليًا في جمع وتصنيف وتحليل بيانات الدراسة، واستنادًا إلى رصد الدراسات السابقة النظرية والميدانية أعدا قائمة بمهارات البحث العلمي التي ينبغي تدريب أعضاء هيئات التدريس عليها، تضمنت القائمة بصيغتها النهائية 44 مهارة، كما اعد الباحثان استبانة تتكون من 44 فقرة موزعة على 6 مجالات، بعد إجراءات الصدق والثبات تم تطبيقها في الفترة بين 15 إبريل/ نيسان و6 أيار سنة 2019 . تمّ اختيار عينة عشوائية تمثلت ب 50% من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق، وتمّ استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في معالجة بيانات الدراسة.

Doi:

10.25212/lfu.qzj.5.2.24

المقدمة:

تلعب مؤسسات التعليم العالي في المجتمعات المعاصرة - كما هو معروف جيداً - دوراً مهماً في تحديد مسارات النمو الاجتماعي والاقتصادي في مناخ شديد التنافس وهي بمثابة قوة محركة في ميدان الازدهار الاقتصادي والتغيرات الاجتماعية

(Ramsden P. 2003).

تستخدم مؤسسات التعليم العالي في العقدين الأخيرين تكنولوجيا متطورة وعلى نطاق واسع في اشتهها التعليمية والبحثية ، وقد أدى توسع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة ووسائل ما تسمى ب ((Multimedia في أنشطة الجامعة التعليمية والبحثية، وأنشطتها في التعامل والتكامل مع سوق العمل إلى ظهور سوق عالمية تنافسية للتعليم العالي، تتنافس الجامعات فيها للحصول على موارد مالية تمكنها من تثبيت وجودها بين جامعات ذات سمعة عالية، وتستطيع من خلالها اجتذاب الطلاب للدراسة ، واجتذاب الشركات للاستثمار فيها ، كل ذلك وضعت الجامعات في مختلف أنحاء العالم في تسابق شديد - لم يسبق مثله - في تحسين مستوى أدائها، وضمان جودة شاملة لجميع أنشطتها الإدارية والتعليمية والبحثية

ومراقبة نواتج تلك الأنشطة في سوق العمل، في سبيل الاحتفاظ بموقعها ومكانتها بين الجامعات سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي. (طاهر، 2018) إن هذ الحقيقة دفعت الجامعات إلى توجيه الاهتمام إلى قدرات العاملين ومهاراتهم فيها من أعضاء هيئات التدريس والعاملين في مجال الأبحاث العلمية ومجال الإدارة، وأصبحت الجامعات ترى إن المؤهلات التي تم إعداد العاملين عليها أصبحت غير كافية لمواجهة التحديات التي فرضتها البيئة الجديدة لعملها، وبناء على ذلك نجد اهتماما لم يسبق له مثيل بتدريب العاملين فيها من أعضاء هيئات التدريس والباحثين والعاملين في مجال الإدارة.

إن التدريب على المستحدثات التكنولوجية وما يرافقها من أساليب عمل تناسبها أصبح من مستلزمات تكيف الجامعات مع التغيرات السريعة في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتطمين احتياجات المجتمع وتنمية الموارد البشرية ومواجهة تحديات العصر . (Abuelenien, 2016) إن تحقيق هذا الهدف المرتبط أصلا بمدى قدرة الجامعة على الاستمرار في دورها الجديد يتطلب إن تستثمر جهودا وأموالا في تدريب قوى العاملة وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس على المعطيات التكنولوجية التي تتحكم ببيئة الجامعة الداخلية والخارجية، ومن بين المسائل الرئيسة التي ينبغي التدريب عليها هي المهارات المرتبطة بكيفية إجراء الأبحاث وموضوعاتها وأساليبها وتقنياتها، إذ أن الجامعات المعاصرة تستجذب الاستثمارات الضخمة في تلبية احتياجات سوق العمل من معرفة في حل مشكلاتها العلمية وتطوير أساليب العمل والإنتاج من خلال الاستشارات العلمية التي تقدمها لمختلف قطاعات العمل والإنتاج. واستنادا لهذه الحقيقة تتولى الجامعة كمنظمة عمل متطورة التركيز على النشاط التدريبي وخاصة في مجال الأبحاث العلمية بهدف تطوير مهارات العاملين فيها لتتواءم مع المتطلبات الوظيفية المناسبة للتغيرات السريعة (Toit, A.D., 2013), (Ozcan,K. 2013), (et.al.2016)ويرى (السالم وصالح، 2002) إن التدريب هو احد الوسائل التي تستخدمها الإدارة الجامعية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس العلمية والمهارية والسلوكية لمواجهة التغيرات الحاصلة في بيئة الجامعة الخارجية والداخلية. وعن أهمية التدريب يرى الهيتي (2003) إن الجامعة تلجأ إلى التدريب للمحافظة على ديمومتها كمنظمة عمل من خلال تنمية مواردها البشرية، والتدريب بالنسبة له عملية ينبغي أن تلازم العاملين في المنظمة في حركتهم في العمل. ويرى زويلف (2003) إن التدريب يحتل حاليا مكانة مهمة بين الأنشطة التي تقوم بها الجامعات المتقدمة بهدف تحسين كفاءة الجامعة وتطوير مهارات العاملين فيها بما فيهم أعضاء هيئات التدريس. والتدريب وسيلة يحقق العاملون من خلاله الترقية

وشغل وظائف اعلى (رشيد، 2001). ويرى الكبيسي (2001) إن الجامعات في وقتنا الحاضر لم تعد قاصرة على تحقيق أهدافها التقليدية بل يمتد نشاطها ليشمل نواحي الحياة العلمية والتقنية والتكنولوجية، وتشخيص احتياجات المجتمع المتغيرة. وفي هذا الاتجاه يرى يحيى (2013) إن أعضاء هيئة التدريس هم بحاجة مستمرة في امتلاك مهارات جديدة وتطويرها باستمرار لضمان استمرارهم في أداء مهامهم التعليمية ولمواجهة المهمات الجديدة التي يتولى البحث العلمي إنجازها، إذ إن اعتماد البحث العلمي على التكنولوجيا الحديثة كمصدر للمعلومات وعلى الوسائل الحديثة في الاتصال أعطى للبحث العلمي بعدا جديدا يجعل من المهارات التي يمتلكها الباحث قاصرة دائما إن لم تجدد تلك المهارات ما يكفل تمرن الباحث باستمرار على الأساليب والاستراتيجيات البحثية التي تتلاءم ومتطلبات التغيير سواء في موضوعات البحث أو في طرائقه واستراتيجياته. إن مهمة البحث العلمي هي احدى مهمات عضو هيئة التدريس في الجامعة إلى جانب التدريس والإرشاد ومهام إدارية وتربوية أخرى (المصري، 2004)، ويواجه الباحث باستمرار مجموعة من المشكلات المتعلقة بأداء مهمة البحث، فتحديد مشكلة الدراسة على سبيل المثال هو بعد ذاتها مشكلة حقيقية ينبغي إن يلم الباحث بألية اختيارها، وان يكون قادرا على إيجاد تفسير لها ومعالجتها فضلا عن إجراءات أخرى لإنجاز البحث (الجادري وابو حلو، 2009)، ويرى Payne & Chamberlain (2004) إن الباحث قد يفتقر إلى المهارات اللازمة لأداء مهمة البحث وهو بحاجة إلى التدريب على تلك المهارات.

ان التدريب على مهارات البحث العلمي ليس مهمة مرتبطة بترقية مهارات عضو هيئة التدريس الشخصية فحسب، بل ينعكس ذلك التدريب على الأداء التدريسي له، ومن ثم على نواتج تعلم الطالب، ومدى ارتباط تلك النواتج بحاجات سوق العمل من مهارات علمية في حل مشكلات العمل ومسيرة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع مساقات وقطاعات العمل الذي يتغير بسرعة هائلة والتي تجعل من مهارات الأمس غير صالحة لمهمة إنجاز عمل اليوم، لذا فلا غرابة، على سبيل المثال، أن تتبنى جامعات دول الاتحاد الأوروبي - استنادا إلى إعلان بولونيا والاجتماعات الأخرى لوزراء ومسؤولي التعليم العالي في تلك الدول - مهارات البحث العلمي التي ينبغي ان يمتلكها الباحث بمثابة احد المعايير الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات الأوروبية في أنشطتها التدريسية والعلمية (ESG, 2015)، وكذا الحال في الولايات المتحدة الأمريكية، فعلى سبيل المثال، وضعت الجمعية الوطنية لمعلمي الرياضيات (Mathematics (NCTM) National Council of Teachers of Training of Teachers) أسسا في كيفية تدريب المدرسين على مهارات تطبيقية في حل المشكلات الرياضية التي تتطلب

مهارات علمية في مجال البحث عن كيفية حل المشكلة (Courtney K. , et. al. 2013). وبناء على ما سبق من أحكام وأراء فإن تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات ذات صلة بمهام عمله في الجامعة ومنها مهارات البحث العلمي يكتسب أهمية خاصة لاستمرار الجامعة بمهامها العلمية والتدريسية في ظل التغيرات الخارجية والداخلية التي تواجهها جامعاتنا في الوقت الحاضر، ومن هنا تتجلى أهمية هذه الدراسة، من حيث معالجتها لمشكلة حقيقية في الوقت الحاضر، إذ أنها تتولى تشخيص المهارات البحثية التي يرى عضو هيئة التدريس الجامعي نفسه بحاجة للتدريب عليها، وتشخص في أي مجال من مجالات البحث العلمي تنحصر تلك الحاجة إلى تدريب، فضلا عن ذلك من الممكن أن يصبح تشخيص تلك الحاجات أساسا لبناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس في الجامعات الأهلية، وخاصة إذا علمنا أن مهمة إنجاز الأبحاث هي من احدى شروط تجديد عقود العمل لعضو هيئة التدريس في معظم الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق، كما اصبح عدد الأبحاث المنشورة في مجلات علمية رصينة لكل جامعة من احد معايير تصنيف الجامعات في الإقليم وفي العراق. فضلا عما سبق فان التغيرات السريعة في مجالات العلم والتكنولوجيا ووسائل الاتصالات تفرض على الباحث تجديد مهاراته البحثية باستمرار بما يتناسب مع استخدامات التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة في سبيل تحقيق ذاته في مجال البحث العلمي وفي سبيل ترقيته العلمية والوظيفية..

1. اهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- 1- وضع قائمة بمهارات البحث العلمي لغرض تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق عليها.
- 2- معرفة مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق للتدريب على مهارات البحث العلمي، بصورة عامة وفي كل مجال من مجالات التدريب.

3- معرفة هل هناك فروق معنوية في مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية للتدريب على مهارات البحث العلمي تبعاً لمجالات التدريب، وبين الجامعات. ولتحقيق هذا الهدف تم اعتماد الفرضيتين الصفريتين الأتيتين:

الأولى، لا توجد فروق معنوية في استجابات أعضاء هيئات التدريس في تقدير الحاجة للتدريب تبعاً لمتغير مجالات التدريب.

الثانية، لا توجد فروق معنوية في استجابات أعضاء هيئات التدريس في تقدير الحاجة للتدريب تبعاً لمتغير الجامعات.

2. منهجية البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتصنيف ومعالجة بيانات ونتائج هذه الدراسة. فقد قام الباحثان استناداً إلى رصد الدراسات النظرية والميدانية واستناداً إلى خبرتهما الشخصية في ميدان البحث العلمي بإعداد ما يأتي:

أولاً: قائمة مهارات البحث العلمي، تم إعداد قائمة أولية لمهارات البحث العلمي التي ينبغي تدريب عضو هيئة التدريس في الجامعات الأهلية عليها عن طريق رصد الدراسات النظرية والميدانية في مجال البحث العلمي، موزعة على مجالات البحث العلمي الآتية :

1. مهارات البدء بالبحث، وعددها 7 .
2. مهارات جمع البيانات، وعددها 8 .
3. مهارات تصميم الأبحاث الكمية (المسحية والتجريبية)، وعددها 8.
4. مهارات تصميم الأبحاث النوعية، وعددها 7.
5. مهارات كتابة البحث، وعددها 7.
6. مهارات تثبيت المراجع، وعددها 7.

تم عرض القائمة على عدد من ذوي الخبرة العلمية في جامعات مدينة أربيل من حملة الألقاب العلمية العالية (لقب أستاذ وأستاذ مساعد) لمعرفة مدى صلاحية وجدوى تلك المهارات لتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها في ميدان البحث العلمي، ومدى انتماء المهارة للمجال الذي أدرجت فيه. وقد حصلت الموافقة عليها جميعا بعد إجراء بعض التصويبات البسيطة.

ثانيا: استبانة جمع البيانات.

احتوت الاستبانة على جزئين، الأول منهما، يتضمن توجيه الطلب إلى السادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية في الإجابة عن فقرات الاستبانة، كما تضمن إرشادات عن كيفية الإجابة. أما الجزء الثاني فقد تضمن فقرات الاستبانة موزعة على المجالات الخاصة بالبحث العلمي والتي تمت صياغتها استنادا إلى قائمة المهارات.

تكونت الاستبانة بصيغتها الأولية من 44 فقرة موزعة على 6 مجالات وهي:

1. مهارات البدء بالبحث، وعدد فقراته 7.
2. مهارات جمع البيانات، وعدد فقراته 8.
3. مهارات تصميم الأبحاث الكمية (المسحية والتجريبية)، وعدد فقراته 8.
4. مهارات تصميم الأبحاث النوعية، وعدد فقراته 7.
5. مهارات كتابة البحث، وعدد فقراته 7.
6. مهارات تثبيت المراجع، وعدد فقراته 7.

3. صدق الأداة

تم التأكد من مدى صدق الاستبانة، حيث تم عرضها على عدد من الخبراء في ميدان البحث العلمي، ومعظمهم من ذوي الدرجات العلمية العالية (أستاذ وأستاذ مساعد) وطلب منهم بيان رأيهم بمدى صلاحية كل فقرة من حيث: وضوح العبارة، وملائمتها

لقياس الغرض الذي وضعت من أجله، ومدى انتمائها للمجال الذي أدرجت فيه. كانت ملاحظات الخبراء تتعلق بصياغة عدد قليل من العبارات، ولم تضاف أو تحذف أية عبارة من الاستبانة، وكانت درجة اتفاقهم.(95)

وقام الباحثان باستخراج معامل الاتساق الداخلي للاستبانة من حيث مدى ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي له، ومدى ارتباط المجال بالأداة، وكانت معامل الارتباط معنوية (significant)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

Table (1) illustrates correlations values of the consistency of the items with the dimensions, and the consistency of the dimensions with the overall questionnaire

		first axis	second axis	third axis	forth axis	fifth axis	sixth axis
first axis	Pearson Correlation	1	.695(**)	.688(**)	.575(**)	.801(**)	.659(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
second axis	Pearson Correlation	.695(**)	1	.715(**)	.643(**)	.736(**)	.694(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
third axis	Pearson Correlation	.688(**)	.715(**)	1	.598(**)	.591(**)	.510(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
forth axis	Pearson Correlation	.575(**)	.643(**)	.598(**)	1	.614(**)	.623(**)

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
fifth axis	Pearson Correlation	.801(**)	.736(**)	.591(**)	.614(**)	1	.807(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	83	83	83	83	83	83
sixth axis	Pearson Correlation	.659(**)	.694(**)	.510(**)	.623(**)	.807(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	83	83	83	83	83	83

4. ثبات الأداة

تم استخراج معامل ثبات الاستبانة إحصائيا ككل وفي كل مجال من مجالاتها، وكان معامل ثبات الاستبانة ككل (9716)، والجدول الاتي يبين معامل ثبات الاستبانة ككل و ثبات كل مجال من مجالاتها:

Table (3) illustrates the sample of the study

Universities	Frequency	% Percent
Erbil	9	10.8
Tishik	18	21.7
Lebanese French	19	22.9
knowledge	12	14.5
Chihan	8	9.6

Catholic	6	7.2
Bayan	11	13.3
Total	83	100.0

تم استخدام البرنامج الإحصائي (Statistical Package for Social Sciences) (SPSS) بنسختها (21) في معالجة بيانات الدراسة.

5. نتائج الدراسة

الهدف الأول، وضع قائمة بمهارات البحث العلمي لتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية عليها.

توصلت الدراسة إلى وضع قائمة بمهارات أساسية في مجال البحث العلمي التي يمكن تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية عليها في إقليم كردستان وعددها 44 مهارة موزعة على 6 مجالات وكما يأتي:

المجال الاول: مهارات البدء بالبحث
الاستفادة من مصادر البحث (الكتب، الكتب الإلكترونية، المجلات العلمية، ويب سايت)
اختيار مشكلة البحث من: الدراسات النظرية، الدراسات الميدانية
صياغة عنوان البحث
صياغة أسئلة وأهداف وفرضيات البحث
تحديد وتعريف مصطلحات البحث نظريا وعمليا
تحديد الوسائل الإحصائية المناسبة
كتابة الخطة البحث العامة
المجال الثاني : مهارات جمع البيانات

جمع البيانات الأولية
جمع البيانات الثانوية
جمع البيانات الكمية (المسحية والتجريبية)
جمع البيانات النوعية (المقابلة والملاحظة)
جمع البيانات الطولية Longitudinal
جمع البيانات البينية Cross sectional
تحديد العينات وتمثيلها
تصنيف وتحليل البيانات
المجال الثالث: مهارات تصميم الأبحاث الكمية (المسحية والتجريبية)
تصميم الأبحاث المسحية
تصميم الأبحاث المقارنة
تصميم الأبحاث الارتباطية
تصميم الأبحاث التجريبية
تصميم الأبحاث شبه التجريبية
تصميم الاستبانات
تحديد المتغيرات
إجراء صدق وثبات والاتساق الداخلي للأداة
المجال الرابع: مهارات تصميم الأبحاث النوعية
إجراء مقابلة بأسئلة مفتوحة

إجراء مقابلة بأسئلة محددة
إجراء ملاحظة مباشرة من قبل الباحث
إجراء ملاحظة من خلال وسائل تكنولوجية
إجراء ملاحظة مع الآخرين (مشتركة)
أخلاقيات المقابلة
أخلاقيات الملاحظة
المجال الخامس: مهارات كتابة البحث
Abstract كتابة المستخلص
كتابة المقدمة
كتابة الدراسات النظرية والميدانية وكيفية مناقشتها
كتابة الإجراءات
كيفية عرض النتائج ومناقشتها
كتابة الاستنتاجات
كتابة التوصيات والمقترحات
المجال السادس: مهارات تثبيت المراجع
استخدام نماذج مختلفة لتثبيت المراجع حسب التخصصات العلمية
تثبيت المراجع في متن البحث حسب النموذج المعتمد
تثبيت المراجع في نهاية البحث حسب النموذج المعتمد
تثبيت الكتب

ثبت المجلات العلمية
ثبت من الوسائل الإلكترونية
ثبت الرسائل والأطروحات

الهدف الثاني، معرفة مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق للتدريب على مهارات البحث العلمي بصورة عامة وفي كل مجال من مجالات التدريب، فقد توصلت الدراسة إلى:

أ- مدى الحاجة إلى التدريب على مهارات البحث العلمي بصورة عامة: أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة حقيقية للتدريب على مهارات البحث العلمي في جميع مجالات البحث، حيث كان المتوسط العام لاستجابات أعضاء هيئات التدريس بصورة عامة هو (2.2790) وبانحراف معياري مقداره (47602)، وهو اعلى من المتوسط النظري الذي هو (2)، وقد تفاوتت استجابات أعضاء هيئة التدريس عن مدى الحاجة للتدريب ما بين اعلى متوسط حسابي في المجال الخامس (مهارات كتابة البحث) الذي مقداره (2.4251) والمتوسط الحسابي للمجال الرابع (مهارات تصميم الأبحاث النوعية) الذي مقداره (2.1601). والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام والمتوسطات الحسابية للمجالات.

Table (4) illustrates the Mean and Std. Deviation

		first axis	second axis	third axis	forth axis	fifth axis	sixth axis	total resolution
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.4028	2.2455	2.2093	2.1601	2.4251	2.2461	2.2790
Std. Deviation		.49795	.51222	.52313	.55391	.62905	.66120	.47602

ب- مدى الحاجة إلى التدريب على مهارات البحث العلمي لكل مجال من مجالات التدريب:

المجال الأول (مهارات البدء بالبحث)، كانت حاجة أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال عالية حيث أن المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (2.4028) وتفاوت مدى الحاجة ما بين اعلى متوسط حسابي لمهارة رقم 1 (كيفية الاستفادة من مصادر البحث) الذي مقداره 2.58 وادنى متوسط حسابي لمهارة رقم 2 (كيفية اختيار مشكلة البحث) ورقم 5 (كيفية تحديد مصطلحات البحث نظريا وعمليا) الذي مقداره 2.33 لكل واحد منهما. والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام للمجال الأول والمتوسطات الحسابية لمدى الحاجة لمهارات هذا المجال.

Table (5) illustrates the Mean and Std. Deviation

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	first axis
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.58	2.33	2.41	2.45	2.33	2.39	2.35	2.4028
	Std. Deviation	.665	.683	.681	.649	.718	.659	.706	.49795

المجال الثاني (مهارات جمع البيانات)، كان المتوسط الحسابي العام لحاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب في هذا المجال (2.2455) وتفاوت مدى الحاجة ما بين اعلى متوسط حسابي لمهارة رقم 15 (كيفية تصنيف وتحليل البيانات) الذي مقداره 2.51 وادنى متوسط حسابي لمهارة رقم 12 (جمع البيانات الطولية الذي مقداره 2.07 والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام للمجال الثاني والمتوسطات الحسابية لمدى الحاجة لمهارات هذا المجال.

Table (6) illustrates the Mean and Std. Deviation

		questi on 8	questi on 9	questi on 10	questi on 11	questi on 12	questi on 13	questi on 14	questi on 15	second axis
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.34	2.16	2.27	2.18	2.07	2.11	2.34	2.51	2.2455
	Std. Deviation	.720	.773	.717	.735	.677	.681	.703	.669	.51222

المجال الثالث (تصميم الأبحاث الكمية المسحية والتجريبية) ، كان المتوسط الحسابي العام لحاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب في هذا المجال (2.2093) وتفاوت مدى الحاجة ما بين اعلى متوسط حسابي لمهارة رقم 21 (كيفية تصميم الاستبانات) الذي مقداره 2.28 وادنى متوسط حسابي لمهارة رقم 20 (كيفية تصميم الأبحاث شبه التجريبية) الذي مقداره 2.07 والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام للمجال الثالث والمتوسطات الحسابية لمدى الحاجة لمهارات هذا المجال.

Table (7) illustrates the Mean and Std. Deviation

	questi on 16	questi on 17	questio n 18	questi on 19	questi on 20	questi on 21	questi on 22	questi on 23	third axis
N Valid	83	83	83	83	82	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Mean	2.27	2.22	2.17	2.27	2.07	2.28	2.18	2.23	2.209 3
Std. Deviation	.700	.750	.695	.646	.644	.686	.735	.704	.5231 3

المجال الرابع (تصميم الأبحاث النوعية)، كان المتوسط الحسابي العام للحاجة إلى التدريب في هذا المجال (2.1601) وتفاوت مدى الحاجة ما بين اعلى متوسط حسابي لمهارة رقم 29 (أخلاقيات المقابلة) الذي مقداره 2.29 وادنى متوسط حسابي لمهارة رقم 25 (إجراء مقابلة بأسئلة محددة) الذي مقداره 2.06 والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام للمجال الرابع والمتوسطات الحسابية لمدى الحاجة لمهارات هذا المجال.

Table (8) illustrates the Mean and Std. Deviation

	questio n 24	questio n 25	questio n 26	questio n 27	questio n 28	questio n 29	questio n 30	forth axis
--	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------

N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.11	2.06	2.19	2.16	2.06	2.29	2.25	2.1601
	Std. Deviation	.699	.722	.723	.689	.669	.654	.678	.55391

المجال الخامس (كتابة البحث) ، كان المتوسط الحسابي العام لحاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب في هذا المجال (2.4251) وتفاوت مدى الحاجة ما بين اعلى متوسط حسابي لمهارة رقم 31 (كتابة المستخلص) الذي مقداره 2.52 وادنى متوسط حسابي لمهارة رقم 37 (كتابة التوصيات والمقترحات) الذي مقداره 2.33 والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام للمجال الخامس والمتوسطات الحسابية لمدى الحاجة لمهارات هذا المجال.

Table (9) illustrates the Mean and Std. Deviation

		question 31	question 32	question 33	question 34	question 35	question 36	question 37	fifth axis
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.52	2.47	2.42	2.35	2.43	2.46	2.33	2.4251
	Std. Deviation	.705	.704	.718	.740	.768	.721	.783	.62905

المجال السادس (تثبيت المراجع)، كان المتوسط الحسابي العام للحاجة إلى التدريب في هذا المجال (2.2461) وتفاوت مدى الحاجة ما بين اعلى متوسط حسابي لمهارتي رقم 38 و 42 (كيفية استخدام نماذج مختلفة لتثبيت المراجع حسب التخصصات العلمية، و كيفية تثبيت المجالات العلمية) الذي مقدارهما 2.30 لكل منهما وادنى متوسط حسابي لمهارة رقم 44 (كيفية ثبت الرسائل والأطروحات) الذي

مقداره 2.18 والجدول الاتي يوضح المتوسط الحسابي العام للمجال السادس والمتوسطات الحسابية لمدى الحاجة لمهارات هذا المجال.

Table (10) illustrates the Mean and Std. Deviation

	question 38	question 39	question 40	question 41	question 42	question 43	question 44	sixth axis
N Valid	83	83	83	83	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.30	2.28	2.22	2.22	2.30	2.23	2.18	2.2461
Std. Deviation	.728	.721	.782	.766	.777	.754	.718	.66120

الهدف الثالث، معرفة هل هناك فروق معنوية في مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية للتدريب على مهارات البحث العلمي تبعاً لمجالات التدريب، وبين الجامعات. النتائج التي توصلت إليها الدراسة لها حسب فرضيات البحث هي كما يأتي:

الفرضية الأولى، لا توجد فروق معنوية في استجابات أعضاء هيئات التدريس في تقدير الحاجة للتدريب تبعاً لمتغير مجالات التدريب.

يتبين من نتائج تحليل التباين في الجدولين (11، 12) وجود فروق معنوية في تقدير الحاجة إلى التدريب على مهارات البحث العلمي في المجال الخامس فقد كانت قيمة (sig) 031 وهي أقل من 05. أما بالنسبة للمجالات الأخرى فقد كانت قيم (sig) في المجال الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والسادس، أكبر من 05 وهي على التوالي: 240، 285، 280، 218، 054، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين هذه المجالات. وعند ملاحظة الجدول (4) يتبين أن هذا الفرق هو لصالح المجال الخامس (كتابة البحث) حيث كان المتوسط الحسابي لتقدير الحاجة إلى التدريب على مهارات كتابة البحث 2.4251 وهو أعلى من المتوسطات الحسابية للمجالات الأخرى .

وبناء على ما سبق ترفض الفرضية الصفرية الأولى نظرا لوجود فروق معنوية في تقدير الحاجة للتدريب بين المجال الخامس والمجالات الأخرى.

الفرضية الثانية، لا توجد فروق معنوية في استجابات أعضاء هيئات التدريس في تقدير الحاجة إلى التدريب تبعا لمتغير الجامعات. من مراجعة جدول 12 يظهر عدم وجود فروق معنوية تعود لمتغير الجامعات.

وبناء على ذلك تقبل الفرضية الصفرية لعدم وجود فروق معنوية بين استجابات أعضاء هيئات التدريس في الجامعات في تقدير الحاجة للتدريب.

والجدولان 11، 12 يوضحان نتائج تحليل التباين وحجم التأثير.

Table (11) illustrates the ANOVA values

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
first axis	Between Groups	1.975	6	.329	1.363	.240
	Within Groups	18.357	76	.242		
	Total	20.332	82			
second axis	Between Groups	1.950	6	.325	1.263	.285
	Within Groups	19.564	76	.257		
	Total	21.514	82			
third axis	Between Groups	2.049	6	.341	1.272	.280
	Within Groups	20.392	76	.268		
	Total	22.441	82			
forth axis	Between Groups	2.535	6	.423	1.419	.218
	Within Groups	22.624	76	.298		
	Total	25.159	82			
fifth axis	Between Groups	5.290	6	.882	2.468	.031
	Within Groups	27.158	76	.357		
	Total	32.448	82			
sixth axis	Between Groups	5.270	6	.878	2.183	.054
	Within Groups	30.580	76	.402		
	Total	35.850	82			
	Between Groups	2.351	6	.392	1.835	.103

total resolution	Within Groups	16.230	76	.214		
	Total	18.581	82			

Table (12) illustrates the Multivariate Tests(c)

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared حجم التأثير
Intercept	Pillai's Trace	.963	374.040 (a)	5.000	72.000	.000	.963
	Wilks' Lambda	.037	374.040 (a)	5.000	72.000	.000	.963
	Hotelling's Trace	25.975	374.040 (a)	5.000	72.000	.000	.963
	Roy's Largest Root	25.975	374.040 (a)	5.000	72.000	.000	.963
	Pillai's Trace	.509	1.436	30.000	380.000	.068	.102
UNV	Wilks' Lambda	.571	1.451	30.000	290.000	.065	.106
	Hotelling's Trace	.618	1.450	30.000	352.000	.063	.110
	Roy's Largest Root	.293	3.713(b)	6.000	76.000	.003	.227

a Exact statistic

b The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

c Design: Intercept+UNV

يتبين من النتائج أعلاه أن هناك حاجة فعلية لأعضاء هيئات التدريس في جميع الاختصاصات في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق للتدريب على مهارات البحث العلمي، حيث كانت المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئات التدريس للتدريب متجاوزة المتوسط النظري في جميع مجالات التدريب، وكانت تلك التقديرات في بعض المجالات عالية جدا كما هو الحال في مهارات المجال الأول

(مهارات البدء بالبحث) ومهارات المجال الخامس (مهارات كتابة البحث). ويتفق هذه النتائج مع ما نلمسه في حياتنا العملية في الجامعة، ومع ما يصرح به غالباً المتخرجون الجدد من حاملي شهادات الماجستير والدكتوراه عن وجود مشاكل عديدة تواجههم أثناء إجراء الأبحاث، ويصرحون دائماً أن التدريب البسيط الذي يتلقونه في فترة الدراسة لا تؤهلهم بشكل جيد لإجراء الأبحاث بعد حصولهم على الدرجات العلمية (ماجستير، ودكتوراه) أثناء الخدمة.

وتتفق هذه النتائج أيضاً مع الاتجاهات العامة في معظم الجامعات المتقدمة في العالم التي تعني عناية فائقة بتدريب أعضاء هيئات التدريس على مهارات البحث العلمي، بل جعلت جامعات الاتحاد الأوروبي امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات البحث العلمي أساساً للتدريس فيها، ولا تختلف الحالة هذه في جامعات أخرى متقدمة في أنحاء أخرى من العالم.

وبناء على كل ما سبق تنسجم نتائج هذه الدراسة مع جميع الخبرات والوقائع العملية والدراسات النظرية التي تم عرض نماذج منها في مقدمة هذه الدراسة.

6. التوصيات والمقترحات

التوصيات

يوصي الباحثان بما يأتي:

1. أن تتبى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كوردستان العراق مسألة التدريب عموماً والتدريب على البحث العلمي خصوصاً، كجزء من برنامج منظم يتصف بالاستمرارية، وتلزم الوزارة جامعات الإقليم الحكومية والأهلية تطبيقه، وان يكون ذلك احد معايير تصنيف الجامعات.
2. أن تتولى الجامعات الحكومية والأهلية إلى وضع برامج تدريبية على مهارات البحث العلمي لمختلف الدرجات العلمية كل حسب مستوى خبرة أعضاء هيئة التدريس وحسب مستوى الحاجة للتدريب.
3. أن يصار إلى تنظيم دورات تدريبية تخصصية تنحصر التدريب فيها على مهارات كل مجال بصورة مستقلة.

4. أن يصار إلى تنظيم دورات تدريبية للمدرّبين لتأهيلهم على مهارات التدريب وعلى ما يستجد في ميدان التدريب.
5. أن تستحدث جامعات الإقليم إدارات أو وحدات متخصصة لتدريب الهيئات التدريسية على مهارات البحث العلمي ضمن برنامج ثابت تتصف بالاستمرارية.
6. أن تعتمد الجامعات مشاركة عضو هيئة التدريس في عدد محدد من الدورات على مهارات البحث العلمي من احد شروط الترقية العلمية.
7. أن يتم إعادة النظر في برامج التدريب على البحث العلمي في الدراسات العليا الماجستير والدكتوراه.

المقترحات

يقترح الباحثان إجراء الدراسات الآتية:

1. تقويم مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئات التدريس أثناء الخدمة في جامعات إقليم كوردستان العراق.
2. الجدوى العلمية والاقتصادية لنوع الأبحاث التي تجرى في جامعات الإقليم.
3. مدى ارتباط الأبحاث التي ينجزها أعضاء هيئات التدريس بمتطلبات سوق العمل.
4. التنسيق بين المؤسسات الإنتاجية والخدمية والجامعات في ميدان البحث العلمي.
5. العلاقة بين مستوى المهارات البحثية لعضو هيئة التدريس ومهاراته التدريسية.

المصادر:

1. الجادري، عدنان، وأبو حلو يعقوب(2009). الأسس المنهجية والاستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية والإنسانية ، إسرائ للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. رشيد، مازن فارس(2001).ادارة الموارد البشرية - الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، مكتب العبيكات، الرياض.
3. زوليف، عبدالله، سمير محمود (200).دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع، الدوحة دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.

4. السالم، مؤيد سعيد، صالح عادل مرحوش (2002). إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، الأردن.
5. طاهر، نضال عبد الحافظ (2018). تقويم تعليم الرياضيات وتعلمها في جامعات إقليم كوردستان العراق وفق معايير الاعتماد الأكاديمي للتعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ، جامعة الإسكندرية، مصر، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
6. الكبسي، عبدالله، ومير محمود(2001). دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع، الدوحة، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
7. المصري، محمد عبد الحميد(2004). معوقات إجراء البحوث العلمية ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة إسرائ الخاصة، مجلة الثقافة البننية، العدد 11.
8. ندى، يحيى محمد (2013). الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، مجلة جامعة قدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد 1 – عدد 3.
9. الهيتي خالد عبد الرحيم (2003). إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان الأردن.
10. Abouelenein, Yousri Attia Mohamed (2016). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of university education in the light of technological innovations, **Academic Journals, Vol. 11 (13)**.
11. Courtney Koestler, Mathew Felton, Kristen Bieda, Samuel Otten (2013). **Connecting the NCTM Process Standards and the CCSSM Practices**, National Council of Teachers of mathematics NCTM January 25, 2013.
12. ESG (2015). **Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area**. Brussel, Belgium.
13. Ozcan,K.(2015).Strategy and co-creation thinking. Strategy and Leadership, Vol 41 (6).
14. Payane, G., Williams, M., & Chamberlain, S. (2004). Methodological Pluralism in British Sociology. **Sociology**, Vol. 38 (1).
15. Ramsden P. (2003). **Learning to Teach in Higher Education**, 2nd Edition. London and New York: Taylor & Francis Group.

16. Toit,A.D.,Marietjie Havenga, Marthie Van der Walt (2016).Project-Based Learning in Higher Education: New Skills Set for Consumer Studies Teacher Education, **Journal for New Generation Sciences**, Vol 14 (3) October 2016.

پوخته:

ئهم تووژىنه وه ئاراسته كراوه بو ديارىكردى لىزانىنه كانى تووژىنه وهى زانستى به گویرهى ئاستى ماموستايانى زانكو تايه تيه كان له ههرىمى كوردستانى عىراق بو راهىنان له سه ريانا . جا ئامانجى سه ره كى ليره ئه وه يه كه لىسته يه كه له لىزانىنه رىكخرىت له گه ل پىشاندانى پىوىستى بو ههر بوارىك له بواره كانى راهىنان وه ئه گهر هىچ جىاوازه كه هه بى پىشاندرى .

تووژىنه وه ره كان به رنامه يه كى باسه نى (وه سفى) شىكراوه يى به كارىان هىناوه بو كوكرده وه وپولىنكردن و شىكردنه وهى داتايه كان و زانىارى ترى سه رباسه كه . وه له سه ر به دواداچونى دىراساتى پىشو لىسته يه كه داندرى بو ئه و لىزانىنه تووژىنه وهى زانستى كه 44 لىزانىنى له خو گرتووه . وه له باره ي دىراسه ته به كارهاوه كه 44 بره گى تىاكراره كه له شه ش بواردايه وه پاشان تاكىكرده وه ئه نجام درى له سه ر ئاماره كان له باره ي (راستى) و(خو گرتن بو گشتاندى) له ماوه ي 15 نىسان -6 ايار سالى 2019 . تاكىكرده وه كه سامپلىكى گرتووه كه خوى ده نواند له 50% زانكو تايه تيه كانى ههرىمى كوردستانى عىراق وه بو جى به جىكردى ئه م تاكىكرنه وانه SPSS به كارهاوه

The Need Of A Faculty Member In Private Universities In The Kurdistan Region Of Iraq For Training In Scientific Research Skills

Jamal Asad Mezel

Center for Research and Strategic Studies, Lebanese French University, Erbil- Iraq

jamalasad3@gmail.com

Mohammad Sadik

Department of General education, College of education and languages, Lebanese
French University, Erbil, Iraq
mohammadsadik2018@gmail.com

Adnan Fadhil Khaleel

Department of General education, College of education and languages, Lebanese
French University, Erbil, Iraq
afk.lfu@gmail.com

Keywords: Needs, research skills, faculty member, training.

Abstract

The study identifies the research skills that the faculty members in the private universities in Kurdistan Region of Iraq need to be trained on, moreover it identifies which aspects of research skills are more needed, so it aims to develop a list of scientific research skills for training faculty members in private universities, to identify the extent of needs for training in research skills for faculty members in the private universities and to identify if there are significant differences in the extent of the needs for training in research skills for faculty members in private universities according to the fields of training, and among the universities. The researchers used the analytical descriptive method in the collection, classification and processing of the data for this study. Based on the monitoring of many theoretical and empirical studies the researchers prepared a list of the research skills according to which faculty members should be trained, the list contained 44 research skills, the researchers also designed a questionnaire consisted of 44 items allocated on the six dimensions. The validity and reliability of the questionnaire were checked. The questionnaire was implemented from 15 April to 6 May 2019. The study sample was chosen randomly, it covered 50% of the private universities in Kurdistan Region. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used for the processing of the studies data.