



الاحتياجات التدريبية ودورها في رفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عمر المختار من وجهة نظرهم

حسين الفرجاني عبد القادر حسين

قسم معلم فصل كلية التربية، جامعة عمر المختار، ليبيا.

المستخلص: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية التي تساهم في رفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ، وقد تكونت عينة الدراسة من (61) عضواً بكلية التربية تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ، ولغرض جمع المعلومات استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وطبق في الدراسة استبياناً بعد التأكد من صدقه، ومن أجل تحليل النتائج تم حساب المتوسط الحسابي ، والمتوسط الغرضي ، والانحراف المعياري ، وقيمة معامل الثبات ، وأشارت نتائج البحث أن البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم بتحسين مستوى أداء المهني، كما أظهرت نتائج البحث بأن أعضاء هيئة التدريس يعانون من قلة البرامج التدريبية في مجالات طرق التدريس الحديثة، والبحث العلمي ، واستخدام التقنية الحديثة.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، كفاءة الأداء المهني.

***Corresponding author:** Hussein A. Abdulqadir, hussein.abdulqadir@omu.edu.ly,
Department of School Teacher, Faculty of Education, Omar Al-Mukhtar University, Libya.

Received:
13 May 2025

Accepted:
08 June 2025

Publish online:
31 December 2025

Training Needs and Their Role in Enhancing the Professional Performance Efficiency of Faculty Members in the College of Education at Omar Al-Mukhtar University: Their Perspective

Abstract: The present study aims to identify the role of training needs in enhancing the professional performance efficiency of faculty members. The study sample consisted of (61) faculty members from the College of Education, selected through a stratified random sampling method. To collect data and information, the researcher employed a descriptive approach and administered a questionnaire after verifying its validity. For data analysis, the hypothetical mean, arithmetic mean, standard deviation, and reliability coefficient were calculated. The reliability coefficient value indicated consistent results. The findings revealed that identifying the training needs of faculty members contributes to the development and improvement of their professional performance levels. Additionally, the results demonstrated that faculty members in the College of Education face a shortage of training courses and programs in areas such as modern teaching methods, scientific research, and the use of modern technology and information networks to elevate their professional performance standards.

Keywords: Training Needs; Professional Performance Efficiency.

المقدمة:

تسعى كلية التربية إلى تحقيق أهداف التعليم العالي وفلسفته، ويعد عضو هيئة التدريس بمثابة القلب النابض في الجامعة، وبالتالي فإن الجامعة لا تستطيع أن تحقق أهدافها التعليمية إلا من خلال أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون الكفاءة والمهارة والمعرفة في



The Author(s) 2025. This article is distributed under the terms of the *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License* ([<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>] [<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>]), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, *for non-commercial purposes only*, provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

العلوم الإنسانية والتطبيقية، وهذا لا ينافي إلا من خلال التدريب الهدف الذي يهدف إلى تطوير وتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وإكسابهم معارف ومهارات وسلوك واتجاهات جديدة للارتقاء بمستوى أدائهم المهني بفاعلية عالية وتحقيق الأهداف المرجوة، ويعتبر التدريب مصدراً مهماً من أجل تطوير ورفع كفاءة الأستاذ الجامعي فالتدريب هو المسؤول عن نجاح أيه مؤسسة، وهو مسؤول عن فشل أي منها ، وبالتالي فإن البرامج التربوية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس للارتقاء بأدائهم المهني وتطويره وتحسينه تعتبر الخطوة التي يترتب عليها نوع التدريب الذي يحتاجونه ، ومستوى الأداء المطلوب والمهارات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجونها . (الطعاني : 2010) .

مشكلة البحث:

يعد عضو التدريس هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية فأي تطور في أدائه المهني سينعكس بشكل إيجابي على القسم والكلية، ولكن يؤدى دوره بشكل فعال ويساهم في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوه يتطلب تحديد احتياجاته التربوية من أجل تطوير وتحسين أدائه المهني بكفاءة وفعالية عالية ، وهذا لا ينافي إلا من خلال التدريب الهدف ، وتمثل المشكلة في قلة وجود البرامج والدورات التربوية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ، وعدم توافقها مع احتياجاتهم التربوية الحقيقة ، مما ينعكس سلباً على أدائهم التدريسي وجودة المخرجات التعليمية ، عليه تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

ما الاحتياجات التربوية الالزامية لرفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عمر المختار من وجهة نظرهم ؟

ويترفع من هذا السؤال الأسئلة التالية :

1. ما الاحتياجات التربوية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية لرفع من كفاءة أدائهم المهني في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام شبكة المعلومات ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التربوية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام شبكة المعلومات تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي . الدرجة العلمية . النوع) ؟

3 ما المقترنات التي تسهم في تعزيز دور الاحتياجات التربوية لرفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم ؟

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في أنه يتناول مجال مهم في الجامعة هو عضو هيئة التدريس وأدائه المهني ، والدور الذي يقدمه هذا البحث على أعداد برامج تربوية قائمة على الاحتياجات التربوية في مجال طرق التدريس ، والبحث العلمي ، واستخدام التقنية الحديثة ، وبالتالي مساعد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عمر المختار على تطوير وتحسين أدائهم بكفاءة عالية وبناء على ما تقدم يمكن تحديد أهمية البحث على النحو التالي :

1. يتناول هذا البحث موضوع مهم هو الاحتياجات التربوية ودورها في رفع كفاءة الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي .
2. محاوله التعرف على البرامج التربوية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس لتطوير وتحسين أدائه الوظيفي .
3. الوصول إلى المقترنات التي تسهم في رفع كفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي .
4. قد تسهم نتائج البحث بنشر ثقافة الوعي بين أعضاء هيئة التدريس بأهمية التدريب بالجامعة للارتقاء بمستوى أدائهم وتطوير مهاراتهم وتنمية معلوماتهم وإكسابهم معارف واتجاهات جديدة .

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية لرفع من كفاءة أدائهم المهني في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام شبكة المعلومات .
2. التعرف على إذا ما كانت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التدريبية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام شبكة المعلومات تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي . الدرجة العلمية . النوع) .
3. تحديد أهم المقترنات التي تساهم في تعزيز دور الاحتياجات التدريبية لرفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم .

حدود البحث:

الحدود الموضوعية : يقتصر هذا البحث على الاحتياجات التدريبية ودورها في رفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي .

الحدود المكانية : يقتصر هذا البحث على جامعة عمر المختار بمدينة البيضاء .

الحدود البشرية : يقتصر هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ، والبالغ عددهم (114) عضواً.

الحدود الزمنية : يقتصر هذا البحث خلال العام الدراسي 2024 - 2025 م .

مصطلحات البحث:**الاحتياجات التدريبية:**

هي "الاتجاهات والأفكار والمعارف والمهارات التي يحتاجها الأفراد للقيام بمهامهم بكفاءة وفعالية " (العنزي: 2019: 18). وإجرائياً تعرف بأنها المهارات والاتجاهات والأفكار والسلوك المراد تمييزها لدى أعضاء التدريس لتحسين وتطوير أدائهم الوظيفي .

الكفاءة:

تعرف بأنها " أداء الفرد للمهام والواجبات المكلف بها فالأداء المقبول القابل للملحوظة يعبر عن الجانب الظاهر الملاحظ للكفاءة، ومعلومات الفرد واتجاهاته تعبر عن الجانب الكامن لها " (ترزولت: 2018: 240). كما يمكن تعريفها إجرائياً بأنها قدرة العاملين على القيام بالمهام المكلفوون بها بشكل صحيح .

الأداء المهني:

يعرف على أنه " المهام والأنشطة المكلف بها العامل أثناء ساعات الدوام الرسمي ، ويشمل جودة الأداء وحسن الأداء " (صديقى : الخيري : 2009 : 24) .

كما يمكن تعريفه إجرائياً بأنه السلوك ونشاطه الذي يصدر عن الأستاذ من خلال الواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه بكفاءة عالية .

عضو التدريس:

كل" من يحمل شهادة الدكتوراه أو الماجستير ولديه القدرة والكفاءة على نقل المعرفة إلى الطلاب ويساهم في تحقيق أهداف العملية

التعليمية" (فنديل : 2020 : 315) .

ويعرف إجرائياً بأنه كل شخص يملك مؤهلاً علمياً ماجستير أو دكتوراه ، و تستند إليه إليه العديد من المهام والمسؤوليات بالكلية والقسم .

الإطار النظري:

التدريب:

يعرف بأنه "العمليات الهدافـة التي تهدف من خلالها المنظمة اكساب الأفراد العاملين المـهارات والمـعارف والـقدرات والأـفـكار لأـداء أـعمال مـحدـدة ، ويـهـدـفـ التـدـريـبـ إلىـ تـحـسـينـ كـفـاءـةـ الفـردـ وـقـدـرـتـهـ منـ أـجـلـ تـمـكـينـ المـنـظـمةـ منـ تـحـقـيقـ أـهـافـهاـ " (أـحمدـ: 2024: 92).

الاحتياجـاتـ التـدـريـبيـةـ:

"المـتـطلـباتـ المـعـرـفـيـةـ وـالـمـهـارـيـةـ وـالـفـنـيـةـ وـالـتـقـنـيـةـ الـتـيـ يـحـتـاجـهـاـ عـضـوـ التـدـريـسـ لـلـقـيـامـ بـمـهـامـهـ التـدـريـسيـةـ بـمـاـ يـحـقـقـ أـهـافـهـ الـعـلـمـيـةـ التـعـلـيمـيـةـ فـيـ التـعـلـيمـ الـعـالـيـ" (الـغـامـدـيـ: 2014: 38).

أـهـمـيـةـ التـدـريـبـ :

1. عملية هادفة ومستمرة تهدف إلى رفع كفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي .
2. تحديد الفئات المستهدفة من برنامج التدريب والمـعـارـفـ وـالـاتـجـاهـاتـ التـيـ تـحـتـاجـ إـلـىـ تـطـوـيرـ وـتـحـسـينـ لـدـيـهـمـ (الـطـعـانـيـ : 2010)
3. يعمل على تحسين الأداء الوظيفي بكفاءة عالية (عبد الرحمن : 2019) .

أـهـدـافـ التـدـريـبـ :

1. زيادة مـعـارـفـ أـحـضـاءـ التـدـريـسـ وـمـعـلـومـانـهـ .
2. اكساب الأستاذ الجامعي مـهـارـاتـ وـاتـجـاهـاتـ جـديـدةـ لـتـطـوـيرـ أـدائـهـ الـوـظـيفـيـ .
- 3 مواكبة عـضـوـ التـدـريـسـ لـلـمـسـتـجـدـاتـ الـجـديـدةـ حـقـولـ الـمـعـرـفـةـ وـالـمـلـعـمـ وـالـبـحـثـ الـعـلـمـيـ . (الـطـعـانـيـ مصدرـ سـابـقـ) .

مـفـهـومـ الـاحـتـيـاجـاتـ التـدـريـبيـةـ :

الاحتياجـاتـ التـدـريـبيـةـ هي "مـجـمـوعـ التـغـيـرـاتـ الـمـطـلـوبـ إـحـدـاثـهـ فـيـ الـفـردـ وـالـمـتـعـلـقـةـ بـمـعـلـومـاتـهـ وـخـبـرـاتـهـ وـأـدائـهـ وـسـلـوكـهـ وـاتـجـاهـاتـهـ ، لـجـعـلـهـ منـاسـباـ لـشـغـلـ وـظـيـفـةـ وـأـداءـ اـخـتـصـاصـاتـ ، وـوـاجـبـاتـ وـظـيـفـةـ الـحـالـيـ وـالـمـسـقـبـلـيـ بـكـفـاءـةـ عـالـيـةـ ، وـهـيـ مـجـمـوعـةـ المـؤـشـراتـ الـتـيـ تـكـشـفـ عـنـ وـجـودـ فـرـقـ بـيـنـ الـأـدـاءـ الـحـالـيـ وـالـمـرـغـوبـ فـيـهـ لـلـأـفـرـادـ بـسـبـبـ نـقـصـ مـعـارـفـهـ ، وـقـدـرـاتـهـ ، وـمـهـارـاتـهـ وـمـاـ يـشـوـبـ سـلـوكـهـ وـاتـجـاهـاتـهـ مـنـ قـصـورـ" (نصـارـ : 2019 : 96) .

ويرى عبد المعطي (2009) أن الاحتياجـاتـ التـدـريـبيـةـ هي "مـجـمـوعـ التـغـيـرـاتـ الـمـطـلـوبـ إـحـدـاثـهـ فـيـ مـعـارـفـ وـمـعـلـومـاتـ وـمـهـارـاتـ وـاتـجـاهـاتـ الـأـفـرـادـ الـعـالـمـيـنـ فـيـ أـيـ مـؤـسـسـةـ ، لـتـعـدـيلـ أوـ تـطـوـيرـ سـلـوكـهـمـ أوـ اـسـتـحـدـاثـ سـلـوكـ الـمـرـغـوبـ فـيـ صـدـورـهـ عـنـهـ ، وـالـذـيـ يـمـكـنـ أـنـ يـحـقـقـ وـصـولـهـمـ إـلـىـ الـكـفـاـيـةـ الـإـنـتـاجـيـةـ فـيـ أـدائـهـ وـالـقـضـاءـ عـلـىـ نـوـاحـيـ الـقـصـورـ أوـ الـعـجزـ فـيـ هـذـاـ الـأـدـاءـ ، وـبـالـتـالـيـ زـيـادـهـ فـاعـلـيـتـهـمـ فـيـ الـعـلـمـ" (عبدـ المعـطـيـ : 2009 : 18) .

أـهـمـيـةـ تـحـدـيدـ الـاحـتـيـاجـاتـ التـدـريـبيـةـ :

- الحد من العشوائية والإرتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها فيها لاعتمادها على الدقة في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية وفقيحة مشكلات العمل والعاملين .
- تساعد في إيجاد التناقضات والفجوات وترتيبها حسب أولويتها ، و اختيار الأكثر تأثيراً وأهمية منها ، والبدء في تعطيفها ومعالجتها .
- تحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية ومدتها ، والوسائل التعليمية المستخدمة ، وأسس تنفيذ البرنامج وأسسه وأهدافه .
- توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية لبرنامج التدريب ، بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة . (المتولي : 2022) .
- تساعد على دراسة المشكلات والقصور الموجود في أداء الأفراد .
- مؤشر حقيقي لنجاح البرنامج التدريسي لأنه مبني على حاجة .
- تعتبر العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة لهم . (البردي : 2008) .

عضو هيئة التدريس الجامعي:

يعتبر الاستاذ الجامعي هو العنصر الأساسي بالجامعة ويعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي ويعمل على تقديم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه. (قنديل: 2020) .

دور عضو هيئة التدريس الجامعي :

- أدواره تجاه الطلاب : وتشمل التدريس والتقويم والتوجيه والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم ، وتنوير وتسهيل عملية التعلم .
- أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها : وتشمل العمليات الإدارية ورسم السياسات وتحفيظ البرامج والخطط والمشاركة في المجتمعات وتمثيل الجامعة وكلياتها في المحافل الرسمية .
- أدواره تجاه المجتمع : وتشمل خدمات المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة ، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع ، وتدعم علاقه الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي .
- أدواره تجاه نفسه : وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله وتطوير ذاته مهنياً من خلال الاطلاع والبحث والمشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل . (الكبيسي : 2011) .

التدريس الجامعي :

يشمل الأنشطة والعمليات والسلوكيات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وتعلق بالتدريس داخل القاعة الدراسية ، وأصبح من الضروري تتميم عضو هيئة التدريس مهنياً حول كيفية اختيار وانقاء المادة التعليمية وتنظيمها ، وتحديد إجراءات وفنيات تطبيقها ، ومداخل واستراتيجيات وفنيات تطبيقها ، ومداخل واستراتيجيات وفنيات استخدام التقنية الحديثة في التدريس من أجل تحقيق التدريس الفعال . (الشخبي : 2012) .

البحث العلمي :

الوظيفة الأساسية للجامعة هي وظيفة علمية ومعرفية بحثية ، وتمثل تطوير الخبرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في معرفة فنيات وطرق كتابة الأبحاث العلمية ، ومهارات البحث والتصميم والتطبيق ، والقيام بعمليات البحث والتحليل الإحصائي ، وطرق الحصول على المناهج البحثية وكيفية الاستفادة منها . (المتولي مصدر سابق) .

الدراسات السابقة :

دراسة باعوين (2005) فقد هدفت إلى التعرف على التدريب للأستاذ الجامعي في كليات سلطنة عمان من حملة دكتوراه وماجستير في مجال مهارات التدريس ، ومن نتائجها أن هناك علاقة دالة (0.05) في احتياجات أعضاء التدريس لبرامج التدريبية. وهدف دراسة آل مسعد (2012) إلى الوقوف على البرامج التربوية لأعضاء التدريس بالرياض حيث اتضح وجود تدريب في مجال التدريس عبر الانترنت ، واستخدام الحاسوب الآلي في القاعات الدراسية .

واهتمت دراسة آل فرحان (2012) بالكشف عن التدريب بجامعة أم القرى بالسعودية ، وتم استخدام المسح الشامل ، وأسفرت النتائج أن التدريب لعضو التدريس كان بدرجة عالية .

وسعـت دراسة شـرتـيل (2015) إلى تحـديـد نوع التـدـريـبـ الذي يـحـاجـهـ الأـسـتـاذـ الجـامـعـيـ بـجـامـعـةـ مـصـرـاتـهـ ، وـتـمـ تـطـبـيقـ المـنـهـجـ الـوـصـفـيـ وـالـاـسـتـبـانـةـ ، وـمـنـ نـتـائـجـهـ وـجـودـ فـروـقـ عـنـ مـسـتـوـيـ دـلـالـةـ (0.01) .

وحاـولـتـ درـاسـةـ العـرـيفـيـ (2017) التـعـرـفـ مـنـ خـالـلـ التـدـريـبـ عـلـىـ تـطـوـيرـ أـدـاءـ أـعـضـاءـ التـدـريـسـ ، أـنـ اـحـتـيـاجـاتـ الـأـسـاتـذـةـ لـدـوـرـاتـ التـدـريـبـيـةـ جـاءـتـ بـدـرـجـةـ عـالـيـةـ بـالـمـجـالـاتـ التـالـيـةـ (ـ الـمـعـارـفـ .ـ الـمـهـارـاتـ .ـ الـاتـجـاهـاتـ)ـ .

أما دراسة شـريفـ (2019) فقدـ كـانـتـ تـهـدـيـدـ إـلـىـ مـعـرـفـةـ الـمـعـوـقـاتـ الـتـيـ تـواـجـهـ الـمـعـلـمـيـنـ ، وـكـيـفـيـةـ الـاـسـتـفـادـةـ مـنـ الـبـرـامـجـ التـدـريـبـيـةـ الـمـقـدـمـةـ لـهـمـ .

وفي ذات سياق هدفت دراسة الشعبي (2020) لتعرف على مستوى احتياجات أعضاء التدريس من التدريب ، وأظهرت نتائج الدراسة ضرورة حاجة أساتذة التدريس إلى الدورات التربوية لتحسين مستوى أدائهم التدريسي .

كان محور الدراسات السابقة الأساسي هو احتياجات أعضاء التدريس من التدريب لتطوير أدائهم التدريسي كدراسة شـرتـيلـ (2015) ، وـدـرـاسـةـ العـرـيفـيـ (2017) ، وـدـرـاسـةـ الشـعـبـيـ (2019) ، وـدـرـاسـةـ الشـعـبـيـ (2020) .

أوجه الالتفاق بين الدراسات التي تم ذكرها وهذه الدراسة من خلال العينة التي تم اختيارها وطرق اختيارها والمنهج المتبعة في تلك الدراسات والوسائل الإحصائية ، وتبينت معها في حجم العينة لاختلافات في حجم المجتمع المدروس .

إجراءات الدراسة.

مجتمع الدراسة.

يتكون من أساتذة التدريس بكلية التربية بجامعة عمر المختار ، والبالغ عددهم (114) عضواً .

جدول:(1). أفراد مجتمع الدراسة بكلية التربية.

| القسم | ت |
|--------------------|----|
| معلم فصل | 1 |
| الجغرافيا | 2 |
| الحاسوب | 3 |
| رياض الأطفال | 4 |
| التربية الخاصة | 5 |
| الرياضيات | 6 |
| الاحياء | 7 |
| التربية الفنية | 8 |
| اللغة العربية | 9 |
| اللغة الإنجليزية | 10 |
| الدراسات الإسلامية | 11 |

عينة الدراسة.

اعتمد الباحث على الأسلوب العشوائي الطبقي لاختيار العينة ، وتكونت العينة من (61) عضواً بالكلية للعام الدراسي 2024 أداة الدراسة.

تم تطبيق الاستبيان بعد مراجعة الدراسات السابقة المعنية بموضوع الدراسة ، حيث أعطيت الفقرات أوزاناً لتقدير درجة الموافقة، وأعطي البديل غير موافق بشدة (5) درجات، بينما منح غير موافق (4) درجات، واعطي البديل محيد (3) درجات، ودرجتان للبديل موافق، و(1) درجة واحدة للبديل موافق بشدة.

صدق الأداة.

للحقيق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة عرضت على عدد (5) من المحكمين حيث بلغت فقرات الاستبيان قبل التحكيم (40) فقرة ، وطلب منهم الحكم على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة من حيث وضوح الفقرات ، ومدى ملائمه الفقرات للمجال ، والتعديلات ، واللاحظات المقترحة ، وبناء على ما قدمه المحكمون من آراء ولاحظات تكونت أداة الدراسة من (27) فقرة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم حساب معامل الثبات الفا كرباخ والتجزئة النصفية والمتوسط الفرضي .

جدول:(2). العينة الاستطلاعية حسب متغير النوع والمؤهل العلمي والدرجة العلمية

| النوع | ذكر | انثى | المجموع |
|-------|-----|------|---------|
| العدد | 20 | 10 | 30 |

جدول:(3). العينة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | ماجستير | دكتوراة | المجموع |
|---------------|---------|---------|---------|
| العدد | 13 | 17 | 30 |

جدول:(4). العينة الاستطلاعية حسب متغير الدرجة العلمية

| الدرجة العلمية | ت | العدد |
|----------------|---|-------|
| محاضر | 1 | 7 |
| محاضر مساعد | 2 | 6 |
| استاذ مساعد | 3 | 10 |
| استاذ مشارك | 4 | 4 |
| أستاذ | 5 | 3 |
| المجموع | | 30 |

الخصائص السبيكة متيرية لأداة الدراسة:

أولاً الثبات:

جدول(5). معاملات الثبات لأداة الدراسة باستخدام الفا كرونباخ والتجزئة النصفية

| قيمة معامل الثبات | معامل الثبات | حجم العينة |
|-------------------|-----------------|------------|
| 0.91 | الفا كرونباخ | 30 |
| 0.71 | التجزئة النصفية | 30 |

تبين من خلال الجدول رقم (5) أن معامل ثبات الفا بلغ (0.91) ومعامل ثبات التجزئة النصفية بلغ (0.71) وهذا معامل ثبات في المستوى المطلوب ويشيران إلى صلاحية أداة الدراسة في التطبيق الميداني.

ثانياً: الصدق

صدق الاتساق الداخلي

جدول(6). معاملات الثبات لأداة الدراسة باستخدام الفا كرونباخ والتجزئة النصفية

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | الفقرة | حجم العينة |
|---------------|----------------|--------|------------|
| 0.293 | 0.198 | 1 | 30 |
| 0.036 | *0.385 | 2 | 30 |
| 0.001 | **0.568 | 3 | 30 |
| 0.001 | **0.591 | 4 | 30 |
| 0.000 | **0.786 | 5 | 30 |
| 0.000 | **0.713 | 6 | 30 |
| 0.000 | **0.790 | 7 | 30 |
| 0.000 | **0.607 | 8 | 30 |
| 0.000 | **0.627 | 9 | 30 |
| 0.000 | **0.726 | 10 | 30 |
| 0.189 | 0.246 | 11 | 30 |
| 0.004 | **0.506 | 12 | 30 |
| 0.000 | **0.730 | 13 | 30 |
| 0.000 | **0.683 | 14 | 30 |
| 0.061 | 0.347 | 15 | 30 |
| 0.513 | 0.124 | 16 | 30 |
| 0.000 | **0.676 | 17 | 30 |
| 0.000 | **0.706 | 18 | 30 |
| 0.000 | **0.630 | 19 | 30 |
| 0.000 | **0.691 | 20 | 30 |
| 0.002 | **0.548 | 21 | 30 |
| 0.000 | **0.827 | 22 | 30 |
| 0.000 | **0.793 | 23 | 30 |

يتبع من الجدول السابق أن كل فقرات أداة الدراسة تجمع بمعامل ارتباط دال احصائياً ما عدا الفقرات التالية (1/11 /15 /16)

وعليه سيتم حذف الفقرة 1 و 11 و 16 والإبقاء على الفقرة (15) لأن لها معامل ارتباط قريب من أن يكون ذو دلالة احصائية،
وعليه تصبح اداة الدراسة في صورتها النهائية تتكون من 20 فقرة.

التساؤل الأول :

ما الاحتياجات التربوية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للرفع من كفاءة أدائهم المهني؟

جدول:(7). تحليل نتائج التساؤل الأول باستخدام الاسلوب الاحصائي **T-Test** لعينة واحدة

| المتغير | حجم العينة | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة تي | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------|------------|----------------|-----------------|-------------------|-------------|---------|---------------|
| بعد طرق التدريس | 61 | 27 | 36.13 | 4.98 | 60 | 14.29 | 0.000 |
| بعد البحث العلمي | 61 | 12 | 16.02 | 2.76 | 60 | 11.34 | 0.000 |
| بعد استخدام التقنية وشبكة المعلومات | 61 | 21 | 25.84 | 5.18 | 60 | 7.29 | 0.000 |
| الدرجة الكلية | 61 | 60 | 77.98 | 11.53 | 60 | 12.18 | 0.000 |

يتبيّن لنا أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة لأداة الدراسة والدرجة الكلية أكبر من المتوسط الفرضي للأبعاد الثلاثة والدرجة وبمستوى دلالة (0.000) وهي قيمة دالة ، ويتبّع من ذلك أن الاحتياجات التربوية تساهم بشكل كبير في رفع الأداء التدريسي حيث اتفقت مع درسة آل فرمان (2012) ، ودراسة شرتيل (2015) ، ودراسة العريفي (2017) ، اختلفت إلى حد ما مع درسة بدرانه والصالحين (2018) ، ودراسة الشريف (2019) .

التساؤل الثاني :

هل توجد فروق دالة احصائية في بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التربوية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنية وشبكة المعلومات وفق متغير النوع؟

جدول:(8). تحليل نتائج التساؤل الثاني باستخدام الاسلوب الاحصائي **T-Test** لعينتين مستقلتين

| متغير النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة تي | مستوى الدلالة |
|-------------|-------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| ذكر | 61 | 77.56 | 11.96 | 0.376- | 0.709 |
| انثى | 61 | 78.73 | 10.96 | | |

تبّين من الجدول السابق ان متوسط عينة الذكور بلغ 77.56 ومتّوسط عينة الإناث بلغ 78.73 وبلغة قيمة تي -0.376 وبمستوى دلالة 0.709 وهي قيمة غير دالة .

التساؤل الثالث :

هل توجد فروق دالة احصائية في بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التربوية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنية وشبكة المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي؟

جدول:(9). تحليل نتائج التساؤل الثالث باستخدام الاسلوب الاحصائي **T** لعينتين مستقلتين.

| متغير المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة تي | مستوى الدلالة |
|---------------------|-------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
|---------------------|-------|-----------------|-------------------|---------|---------------|

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|----|---------|
| 0.395 | 0.857 | 8.58 | 79.15 | 33 | ماجستير |
| | | 14.30 | 76.61 | 28 | دكتوراه |

يتضح من الجدول السابق ان متوسط الذين مؤهلهم ماجستير بلغ 79.15 ومتوسط حاملى مؤهل دكتوراه بلغ 76.61 وبلغة قيمة تي 0.857 وبمستوى دلالة 0.395 وهي قيمة غير داله .

التساؤل الرابع:

هل توجد فروق دالة احصائيا في بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو احتياجاتهم التدريبية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنية وشبكة المعلومات وفق متغير الدرجة العلمية.

جدول:(10). تحليل نتائج التساؤل الرابع باستخدام الاسلوب الاحصائي تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA متغير الدرجة العلمية.

| متغير الدرجة العلمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----------------------|-------|-----------------|-------------------|
| محاضر | 18 | 76.50 | 8 |
| محاضر مساعد | 12 | 84.17 | 7 |
| أستاذ مساعد | 19 | 78.42 | 10 |
| أستاذ مشارك | 7 | 80.71 | 18 |
| أستاذ | 5 | 63 | 8 |

جدول:(11). تحليل قيمة F ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخلها.

| المجموع | متوسط المربعات | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|----------|----------------|----------------|--------|---------------|
| 1676.757 | 419.189 | 3.726 | 0.009 | بين المجموعات |
| 6300.227 | 112.504 | | | |
| 7976.984 | | | | |

من الجدول المذكور أعلاه أن قيمة F بلغت 3.726 وبمستوى دلالة 0.009 وهي قيمة دالة على وجود فروق بين المجموعات والجدول التالي يبين هذه الفروق.

جدول:(12). تحليل الفروق في استجابات الأساتذة .

| متغير الدرجة العلمية | مستوى الدلالة |
|----------------------|---------------|
| محاضر | 0.000 |
| محاضر مساعد | 0.015 |
| أستاذ مساعد | 0.005 |
| أستاذ مشارك | 0.006 |

يتبيين من خلال الجدول أن هناك فروق جوهرية وجود فروق بين استجابات الأساتذة وفق الدرجة العلمية نحو استجاباتهم التدريبية .

التساؤل الخامس:

تحديد أهم المقترنات التي تساهم في تعزيز دور الاحتياجات التدريبية لرفع كفاءة الأداء المهني للأساتذة .

تم التوصل إلى العديد من المقترنات ، وذلك من خلال العمل على نشر ثقافة التدريب ومساهمته بتطوير وتحسين مهاراتهم في مجالات طرق التدريس ، واستخدام شبكة المعلومات ، والبحث العلمي ، وتقديم الحواجز للمشاركين بالدورات التدريبية .

نتائج البحث

أشارت نتائج البحث أن التدريب يساهم بتطوير مستوى أداء الأساتذة وتحسين مستواهم المهني .

الوصيات

- 1- تعزيز البرامج والدورات التدريبية عبر إدراج خطط تدريبية سنوية تشمل مجالات طرق التدريس واستخدام شبكة المعلومات.
- 2- توفير ورش عمل ودورات مجانية للمشاركين بالتعاون مع إدارة الجامعة .
- 3- تعزيز ثقافة التدريب من خلال تنظيم حملات توعوية بأهمية التدريب المستمر .

المقتراحات

- 1.. الاستفادة من الدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة التي تناولت التدريب ودوره بتحسين الأداء التدريسي .
2. إجراء دراسة للتعرف على الصعوبات التي تعيق تطبيق البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية والحلول المقترحة .

المصادر والمراجع

البردي ، عبدالعزيز (2008) الاحتياجات التدريبية في مجال التقنيات التربوية للمشرفين التربويين بمحافظة الطائف التعليمية بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

الشريف، مها بنت عبد الله، (2019) واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجوم جامعه أم القرى في ضوء معايير إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد (20)، العدد (20)، 2011 . 239 .

الشعبي، أمانى حمد، (2020) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (3)، العدد (28)، العدد (28)، 65 . 87 .

العريفي، اشواق، (2017) الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد (18)، العدد (18)، 1. 17

الشخبي ، علي السيد ، (2012) آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي ، (ط1) ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة.

الكبيسي ، عبدالواحد (2011) واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارقاء به ، المؤتمر العربي الدولي لجودة التعليم العالي ، جامعة الزرقاء الخاصة ، عمان .

بدرانة، مهدي، والصالحين عبد الكريم، وحميدات محمود، (2018) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (3)، العدد (3)، 93 . 120 .

باعوين، أحمد سليمان، (2005) تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان،

رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

آل مسعد، أحمد زيد عبد العزيز، (2012) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الإلكتروني، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، العدد (1)، الرياض، المملكة العربية السعودية .

آل فرحان، محمد مسفي عبد الله، (2012) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

العنزي، أحمد، (2019) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم، المجلة التربوية، المجلد (34)، العدد (133)، 57 .

الطعاني، حسن أحمد، (2010) التدريب الإداري المعاصر، ط (2)، دارا لمسيرة، عمان: الأردن

الغامدي، ايمان بنت علي بن عيدان، (2014) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى في استخدام تقنيات المعلومات والاتصال في التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، العدد الثاني، الجزء الأول .

ترزولت، عمروتى حورية، (2018) الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية على عينة من أستاذة بجامعة العربي بن مهدي أم البوachi، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (22) .

شرتيل، نبيلة بلعيد، (2015) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية، العدد الثالث.

قدليل، محمد محمد بسيوني، (2020) دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز الممارسة الديمقراطية لدى الطلاب وآليات تطويره من منظور خدمة الجماعة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (49)، المجلد (1).

عبد الرحمن، ايمان جميل عبد الفتاح، (2019) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (46)، العدد (2).

عبد المعطي ، حسن الباتح ، (2009) تحديد الاحتياجات قاطرة التدريب، جريدة المعلومات ، العدد 21 .

المتولي، محمد عبد النبي أحمد، (2022) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد (1)، العدد (17).

نصار ، نور الدين محمد ، (2019) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية (دراسة حالة) ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، المجلد 39 ، العدد 2 .