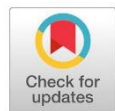


Research Article

Open Access



الاحتياجات التدريبية ودورها في رفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة 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 الفرضي، والانحراف المعياري، وقيمة معامل الثبات ، وأشارت نتائج البحث أن البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم بتحسين مستوى أدائه 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.

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



العلوم الإنسانية والتطبيقية، وهذا لا يتأتي إلا من خلال التدريب الهادف 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 أي مؤسسة، وهو مسؤول عن فشل أي منهما ، وبالتالي فإن البرامج التدريبية 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 فأى تطور في أدائه المهني سينعكس بشكل إيجابي على القسم والكلية، ولكي يؤدي دوره بشكل فعال ويساهم في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة يتطلب تحديد احتياجاته التدريبية من أجل تطوير وتحسين أدائه المهني بكفاءة وفعالية عالية ، وهذا لا يتأتي إلا من خلال التدريب الهادف ، وتتمثل المشكلة في قلة وجود البرامج والدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ، وعدم توافرها مع احتياجاتهم التدريبية الحقيقية ، مما ينعكس سلباً على أدائهم التدريسي وجودة المخرجات التعليمية ، عليه تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

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

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية :

1. ما الاحتياجات التدريبية 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 التدريبية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام شبكة المعلومات تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي . الدرجة العلمية . النوع) ؟
3. ما المقترحات التي تساهم في تعزيز دور الاحتياجات التدريبية 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 تدريبية قائمة على الاحتياجات التدريبية 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 التدريبية ودورها في رفع كفاءة الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي .
2. محاوله التعرف على البرامج التدريبية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس لتطوير وتحسين أدائه الوظيفي .
3. الوصول إلى المقترحات التي تساهم في رفع كفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي .
4. قد تساهم 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 المقترحات 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 الافراد للقيام بمهامهم بكفاءة وفعالية " (العنزي: 2019: 18). وإجرائياً تعرف بأنها المهارات والاتجاهات والأفكار والسلوك المراد تتميتها لدى أعضاء التدريس لتحسين وتطوير أدائهم الوظيفي .

الكفاءة:

تعرف بأنها " أداء الفرد للمهام والواجبات المكلف بها فالأداء المقبول القابل للملاحظة 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 المكلفون بها بشكل صحيح .

الأداء المهني:

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

كما يمكن تعريفه إجرائياً بأنه السلوك وانشاط الذى يصدر عن الأستاذ من خلال الواجبات والمسؤوليات الملقاه 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 " (قنديل : 2020 : 315) .

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

الإطار النظري:

التدريب:

يعرف بأنه " العمليات الهادفة التي تهدف من خلالها المنظمة اكساب الافراد العاملين المهارات والمعارف والقدرات والأفكار لأداء أعمال محددة ، ويهدف التدريب إلى تحسين كفاءة الفرد وقدرته من أجل تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها " (أحمد: 2024: 92) .

الاحتياجات التدريبية:

" المتطلبات المعرفية والمهارية والفنية والتقنية التي يحتاجها عضو التدريس للقيام بمهامه التدريسية بما يحقق أهداف العملية التعليمية في التعليم العالي"(الغامدي: 2014: 38) .

أهمية التدريب :

1. عملية هادفة ومستمرة تهدف إلى رفع كفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي .
2. تحديد الفئات المستهدفة من برنامج التدريب والمعارف والاتجاهات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين لديهم (الطعاني : 2010)
3. يعمل على تحسين الأداء الوظيفي بكفاءة عالية (عبدالرحمن : 2019) .

أهداف التدريب :

1. زيادة معارف أعضاء التدريس ومعلوماتهم .
2. اكساب الأستاذ الجامعي مهارات واتجاهات جديدة لتطوير أدائهم الوظيفي .
- 3 مواكبة عضو التدريس للمستجدات الجديدة حقول المعرفة والمعلم والبحث العلمي . (الطعاني مصدر سابق) .

مفهوم الاحتياجات التدريبية :

الاحتياجات التدريبية هي " مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته ، لجعله مناسباً لشغل وظيفة وأداء اختصاصات ، وواجبات وظيفته الحالية والمستقبلية بكفاءة عالية ، وهي مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والمرغوب فيه للأفراد بسبب نقص معارفهم ، وقدراتهم ، ومهاراتهم وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور " (نصار : 2019 : 96) .

ويرى عبد المعطي (2009) أن الاحتياجات التدريبية هي " مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في أي مؤسسة ، لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب في صدوره عنهم ، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء ، وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل " (عبد المعطي : 2009 : 18) .

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

1. الحد من العشوائية والإرتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها لاعتمادها على الدقة في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية وفق واقع مشكلات العمل والعاملين .
2. تساعد في إيجاد التناقضات والفجوات وترتيبها حسب أولويتها ، واختيار الأكثر تأثيرا وأهمية منها ، والبدء في تغطيتها ومعالجتها.
3. تحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية ومدتها ، والوسائط التعليمية المستخدمة ، وأسس تنفيذ البرنامج وأسس وأهدافه .
3. توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية لبرنامج التدريب ، بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة . (المتولي : 2022) .
4. تساعد على دراسة المشكلات والقصور الموجود في أداء الأفراد .
5. مؤشر حقيقي لنجاح البرنامج التدريبي لأنه مبني على حاجة .
6. 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 ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه. (قنديل: 2020) .

دور عضو هيئة التدريس الجامعي :

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

التدريس الجامعي :

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

البحث العلمي :

الوظيفة الأساسية للجامعة هي وظيفة علمية ومعرفية بحثية ، وتتمثل 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 التدريبية لأعضاء التدريس بالرياض حيث اتضح وجود تدريب في مجال التدريس عبر الانترنت ، واستخدام الحاسب 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 .

وسعت دراسة شرتيل (2015) إلى تحديد نوع التدريب الذي يحتاجه الأستاذ الجامعي بجامعة مصراته ، وتم تطبيق المنهج الوصفي والاستبانة ، ومن نتائجها وجود فروق عند مستوى دلالة (0.01) .

وحاولت دراسة العريفي (2017) التعرف من خلال التدريب على تطوير أداء أعضاء التدريس ، أن احتياجات الأساتذة لدورات التدريبية جاءت بدرجة عالية بالمجالات التالية (المعارف . المهارة . الاتجاهات) .

أما دراسة شريف (2019) فقد كانت تهدف إلى معرفة المعوقات التي تواجه المعلمين ، وكيفية الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لهم .

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

كان محور الدراسات السابقة الأساسي هو احتياجات أعضاء التدريس من التدريب لتطوير أدائهم التدريسي كدراسة شرتيل (2015) ، ودراسة العريفي (2017) ، ودراسة الشريف (2019) ، ودراسة الشعيبي (2020) .

أوجه الاتفاق بين الدراسات التي تم ذكرها وهذه الدراسة من خلال العينة التي تم اختيارها وطرق اختيارها والمنهج المتبع في تلك الدراسات والوسائل الإحصائية ، وتباينت معها في حجم العينة للاختلافات 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.

ت	القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس
1	معلم فصل	11
2	الجغرافيا	9
3	الحاسوب	8
4	رياض الأطفال	9
5	التربية الخاصة	13
6	الرياضيات	8
7	الاحياء	16
8	التربية الفنية	3
9	اللغة العربية	18
10	اللغة الإنجليزية	10
11	الدراسات الإسلامية	9

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، وأعطى البديل غير موافق بشدة (5) درجات، بينما منح غير موافق (4) درجات، وإعطي البديل محايد (3) درجات، ودرجتان للبديل موافق، و(1) درجة واحدة للبديل موافق بشدة.

صدق الأداة.

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة عرضت على عدد (5) من المحكمين حيث بلغت فقرات الاستبانة قبل التحكيم (40) فقرة ، وطلب منهم الحكم على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة من حيث وضوح الفقرات ، ومدى ملائمة الفقرات للمجال ، والتعديلات ، والملاحظات المقترحة ، وبناء على ما قدمه المحكمون من آراء وملاحظات تكونت أداة الدراسة من (27) فقرة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم حساب معامل الثبات الفا كرنباخ والتجزئة النصفية والمتوسط الفرضي .

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

النوع	ذكر	انثي	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

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

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولا الثبات:

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

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

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

ثانيا: الصدق

صدق الاتساق الداخلي

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

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

يتبين من الجدول السابق أن كل فقرات أداة الدراسة تتمتع بمعامل ارتباط دال احصائيا 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 أداة الدراسة في صورتها النهائية تتكون من 20 فقرة.

التساؤل الأول :

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

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

المتغير	حجم العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة تي	مستوي 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

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

التساؤل الثاني:

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

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

متغير النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة تي	مستوي الدلالة
ذكر	61	77.56	11.96	0.376-	0.709
انثي	61	78.73	10.96		

تبين من الجدول السابق ان متوسط عينة الذكور بلغ 77.56 ومتوسط عينة الإناث بلغ 78.73 وبلغت 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 التدريبية في مجال طرق التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنية وشبكة المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي؟

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

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

0.395	0.857	8.58	79.15	33	ماجستير
		14.30	76.61	28	دكتوراة

يتضح من الجدول السابق ان متوسط الذين مؤهلهم ماجستير بلغ 79.15 ومتوسط حاملي 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
استاذ مساعد	19	78.42	10
استاذ مشارك	7	80.71	18
أستاذ	5	63	8

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

مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوي الدلالة
1676.757	419.189	3.726	0.009
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	مستوي الدلالة
محاضر	0.000
محاضر مساعد	0.015
استاذ مساعد	0.005
أستاذ مشارك	0.006

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

التساؤل الخامس.

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

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

نتائج البحث

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

التوصيات

- 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 .

المقترحات

- 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 دكتوراة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- الشريف، مها بنت عبد الله، (2019) واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم جامعة أم القرى في ضوء معايير إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد (20)، 2011 . 239 .
- الشعبي، أماني 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)، 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 (8)، 17 . 1
- الشخبي ، علي السيد ، (2012) آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي ، (ط1) ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة.
- الكبيسي ، عبدالواحد (2011) واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به ، المؤتمر العربي الدولي لجودة التعليم العالي ، جامعة الزرقاء الخاصة ، عمان .
- بدرانة، مهدي، والصالحين عبد الكريم، وحמידات 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) الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الإلكتروني، مجلة جامعة الملك سعود العلوم 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)، 13 . 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، عمروتي حورية، (2018) الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية على عينة من أستاذه بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (22).

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

قنديل، 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).

عبدالمعطي ، حسن الباتع ، (2009) تحديد الاحتياجات قاطرة التدريب، جريدة المعلومات ، العدد 21 .

المتولي، محمد عبد النبي أحمد، (2022) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكلية 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 .