

البرامج التدريبية ودورها في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي حالة دراسية (جامعة طبرق)

Training Programs and Their Role in Developing the Skills of Faculty Members in Higher Education: A Case Study (University of Tobruk)

حاتم إبراهيم أمعيزيق (Hatem Amaiziq) & منصور حسن شعيب (Mansour Shaib)

المعهد العالي للعلوم الإدارية والمالية كمبوت، ليبيا.

hatemtecneq@gmail.com

Received: MAR 28, 2024 Revised: May 23, 2024 Accepted: Jun 28, 2024 Online Published: Sep 24, 2024

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، حيث تم اختبار عينة عشوائية منتظمة (عينة غير احتمالية) لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الهدف من الدراسة واختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود تأثير للبرامج التدريبية على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، حيث تم استخدام أحد مناهج البحث العلمي وهو المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام صحيفة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيعها على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وعددهم 50 عضو هيئة تدريس بجامعة طبرق حيث تم استرجاع 48 ورقة استبيان ووجد الصالح منها 40 ورقة استبيان ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية التي تلائم طبيعة البيانات. ومن خلال التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة، تم التوصل إلى النتائج.

كما برزت الحاجة الماسة إلى دراسة المشكلات التي تواجهها هذه الكوادر والتي تم وضعها في الفرضية الرئيسية التالية:

(هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي) ؟

إن ما تناولناه سابقا يعتبر خلاصة ما توصلنا إليه من خلال البحث والتحري عن موضوع الدراسة لكنه ليس كافيا، إذ لابد من إسقاطه على الواقع العملي بغية التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، فقد اخترنا مجموعة من اختبارات لإجراء الدراسة الميدانية، وذلك من خلال وجهة نظر عينة الدراسة التي تم اختيارها مسحية.

وقد تم استعمال المقياس كأداة للدراسة، حيث قمنا بتصميمها وفق المقياس ليكرت الخماسي. وبعد ذلك تم إجراء اختبارات الصدق عليه لمعرفة مدى سلامتها وقدرتها على استقصاء الواقع المطلوب. ومن أجل عرض النتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها فإننا اعتمدنا على مجموعة من الاساليب الاحصائية أهمها: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتي حصلنا على نتائجها انطلاقاً من تفرغ ورقات الاستبيان المسترجعة في برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، Statistical Package for Social (Sciences)، كما تمت الاستعانة ببعض ذات العلاقة بموضوع البحث.

من وبرز النتائج المتحصل عليها وجود اجماع واضح من وجهة نظر عينة الدراسة على أن التدريب له تأثيره واضح على تطوير مهارات اعضاء هيئة التدريس، و ان خلق بيئة مناسبة و تسيير نظام الحوافز يعطي دافعية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم وتطوير قدراتهم، كما أن التدريب الفعال يعطي اعضاء هيئة التدريس القدرة وتطوير مهاراتهم وتغيير أساليب عملهم بصورة أفضل كما يزيد من قدراتهم في انجاز المهام الموكلين بها. كما أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر المهارات التقنية لجميع الأبعاد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طبرق تُعزى للمتغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، أعضاء هيئة التدريس، التنمية المهنية، التعليم العالي.

Abstract

This study aimed to explore the role of training programs in enhancing the skills of faculty members in higher education. A regular random sample of faculty members at Tobruk University was tested, and the descriptive analytical approach was utilized to achieve the study's objective and test the hypotheses regarding the impact of training programs on the development of faculty members' skills in higher education. A questionnaire was used as a data collection tool and distributed to a random sample of 50 faculty members at Tobruk University. Forty valid questionnaires were retrieved and analyzed using a set of statistical tests suitable for the nature of the data. Through statistical analysis and testing of the study hypotheses, the results were obtained.

The study highlighted the pressing need to examine the challenges facing these faculty members, formulated in the following main hypothesis:

- Is there a statistically significant impact of training programs on the development of faculty members' skills in higher education?

What we have discussed above constitutes a summary of the findings obtained through research and investigation into the study's topic. However, it is insufficient; it must be applied to practical reality to understand the role of training programs in

developing the skills of faculty members in higher education. We selected a set of tests to conduct the field study, based on the perspective of the selected sample, which was a survey.

A scale was used as a study tool, designed according to the Likert pentagon scale. Validity tests were conducted to assess its reliability and ability to explore the desired reality. To present, analyze, and interpret the results of the field study, various statistical methods were used, including the mean, standard deviation. The data from the retrieved questionnaires were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. Additionally, relevant sources related to the research topic were consulted.

One of the key results obtained was a clear consensus among the study sample that training has a noticeable impact on the development of faculty members' skills. Creating a suitable environment and implementing an incentive system motivate faculty members to develop their skills and enhance their abilities. Effective training enables faculty members to develop their skills, improve their working methods, and increase their capabilities in accomplishing assigned tasks.

The study results also indicated no statistically significant differences in the level of availability of technical skills among faculty members at Tobruk University based on variables such as gender, age, academic degree, and years of experience.

Keywords: Training programs - Faculty members - Professional development - education Higher

1. المقدمة: تعتبر مؤسسات التعليم العالي محور أساسياً لنجاح جميع القطاعات الأخرى، وذلك لارتباطها في توفير أغلب العناصر المؤهلة للوظائف بهذه المؤسسات. كما أنها تسعى إلى تحقيق أهداف معينة يستحيل تحقيقها إذا لم تتوفر بها موارد بشرية مناسبة، حيث لم يحظ العنصر البشري بقدر من الأهمية في بداية نشأة هذه المؤسسات فقد كان يعتبر كآلة إنتاج إلى غاية ظهور حركة الإدارة العلمية حين بدأ رسم مكان واضح لهذا العنصر، حيث أصبح العنصر البشري أهم مورد من بين موارد المنظمة ومنها مؤسسات التعليم العالي. لكن مهمة الموارد البشرية لا تقتصر على احتياجات المؤسسة من اليد العاملة واختيار وتوفير هذه الاحتياجات، بل تشمل مواضيع أوسع من ذلك مثل عملية تحسين الكفاءات عن طريق التدريب، كونها تعد من بين وظائف إدارة الموارد البشرية التي تهتم بتطوير وتنمية مهارات وقدرات الأفراد. وعليه أصبحت وظيفة التدريب استثماراً يكون عائد على المورد البشري من خلال اكتسابه مهارات إضافية، ومفاهيم وقواعد واتجاهات جديدة وكذلك في تطوير وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجالات مختلفة مثل استخدام

التقنيات الحديثة في التعليم والتعلم، وتطوير مهارات البحث العلمي والنشر الأكاديمي. وتساعد هذه البرامج على تحفيز أعضاء هيئة التدريس على التعلم المستمر والتطوير الأكاديمي، وكما تؤدي هذه البرامج علي تحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف وتعزز ثقتهم بأنفسهم وبأدائهم، وتساعد هذه الدورات التدريبية في تحفيز الابتكار والإبداع لأعضاء هيئة التدريس، حيث يتعلمون كيفية تصميم الدروس والمحاضرات بطرق إبداعية وجذابة للطلاب. من هنا برز مفهوم البرامج التدريبية وهو وسيلة لتنمية المهارات أعضاء هيئة التدريس وتحسين ادائهم في العمل وتحديد الأهداف المحددة والمناسبة للمتدربين لضمان نجاح البرنامج التدريبي.

2. مشكلة الدراسة: تعتبر صياغة مشكلة الدراسة هي الخطوة الجوهرية من خلالها يتم تحديد مشكلة البحث التي ستتم دارستها و الغاية في أهميتها وهي السبب او الأساس للقيام بالبحوث العلمية حيث تواجه العملية التعليمية في الجامعات و التعليم العالي ضعفاً وتدنياً في مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات التعليم الفعال وعدم تطبيقها أثناء العملية التعليمية بالشكل المطلوب، وهذا أدى إلى تدني تحصيل الطلبة بشكل عام، وضعف في امتلاك المهارات الأساسية التي يجب أن يحصل عليها الطالب، وإن غياب تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء العمل يساهم في تأخير النضج الأكاديمي لهم. من أبرز المشكلات التي قد تواجه تطبيق البرامج التدريبية هي عدم توافر الموارد اللازمة لتنفيذها بشكل مناسب، ومن الجانب الآخر فإن برامج التدريب التي قد لا تتماشى مع متطلبات أعضاء المؤسسة التعليمية قد لا تحقق النتائج المرجوة منها وتشغل في تطوير مهاراتهم، لذلك من المهم ان يتم تطوير البرامج التدريبية بشكل مكرر وتحديثها بما يتوافق مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وبشكل عام فإن برامج التدريب يمكن ان تلعب دور هاماً في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومن اللازم التأكد من توافر الدعم وتنفيذ البرامج والدورات بشكل كامل وفعال لتحقيق أقصى استفادة منه ومن هذه المشكلة نجد اهمية دور البرامج التدريبية اساسيه للمؤسسة التعليمية حيث تتمثل هذه الدراسة في الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير البرامج التدريبية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي؟

وانبثق عن التساؤل الرئيسي عدة أسئلة فرعية وهي:

أ- ما مدى مساهمة تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في تنمية مهارة التدريس الفعال لديه؟

ب- ما مدى مساهمة تصميم البرامج التدريبية الجيدة في تحقيق جودة التعليم العالي للأستاذ الجامعي؟

- ج- هل يختلف دور الدورات التدريبية للأستاذ الجامعي في تنمية مهارات التدريس الفعال لديهم باختلاف سنوات الخبرة التدريسية؟
- د- هل يختلف دور الدورات التدريبية للأستاذ الجامعي في تنمية مهارات التدريس الفعال لديهم باختلاف عدد الدورات التدريبية؟
3. أهداف الدراسة: ان الهدف الأساسي لكل بحث علمي هو الوصول الى الحقيقة العلمية فالبحث يسعى دائماً لتقديم اضافات جديدة, هذه الإضافات تختلف من بحث لآخر فهذه الدراسة تهدف الى:
- أ- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية ومدى مساهمتها في رفع وتحقيق جودة التعليم العالي للأساتذة الجامعيين.
- ب- تحسين برنامج التدريب بشكل مستمر وفعال، وتحديثه وتطويره وفقاً للاحتياجات المتغيرة لأعضاء هيئة التدريس.
- ج- نقل نتائج البرامج التدريبية إلى حيز التجربة والتنفيذ حيث يتم خلال عملية التقييم التأكد من نقل مستوى المهارات المهنية والمعرفية وتغيير السلوك إلى واقع العمل الميداني واستخدام تلك المعطيات في تحسين الأداء للأساتذة.
- د- تطوير المواد التعليمية اللازمة لبرنامج التدريب، والتأكد من أنها تغطي جميع الموضوعات المطلوبة.
- هـ- تنفيذ برامج التدريب بشكل فعال، وتوفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس خلال عملية التدريب.
- بالإضافة إلى ذلك، تساعد برامج التدريبية أعضاء هيئة التدريس على الحفاظ على مهاراتهم والاستمرار في التطوير المهني، وتوفير لهم فرصاً للاطلاع على أحدث الأبحاث والتقنيات التعليمية. وبالتالي، تلعب برامج التدريبية دوراً حيوياً في تحسين جودة التعليم وتطوير القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
4. أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي من خلال إيجاد مخطط قائم على دراسات علمية حول الحاجات التدريبية والتي تشمل الحاجات الفردية والجماعية. فالتدريب يعد وسيلة فعالة الذي يمكن المورد البشري من استيعاب كل جديد في مجالات مختلفة، حيث تسهم البرامج التدريبية في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتعزيز من مهاراتهم وقدراتهم واكسابهم القدرة على الوصول إلى أقصى درجة من الكفاءة، وتحمل المسؤولية. تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال هدفها المتعلق بالبرامج التدريبية ودورها في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي وبالتحديد في جامعة طبرق.

5. **فرضيات الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضية الرئيسية التالية: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي؟
والتي أُنبتق منها الفرضيات الفرعية التالية:
- أ- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.5 للدورات التدريبية على تنمية مهارات التدريس الفعال للأستاذ الجامعي؟
- ب- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على الانضباط السلوكي للأستاذ الجامعي؟
- ج- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على نتائج أداء الأستاذ الجامعي؟
- د- يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية ونظرة الأستاذ الجامعي لواقع التدريب بناء على الخصائص الديموغرافية.
- أسباب اختيار الموضوع:** من المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع تجعله يختار مشكلة، بغرض دراستها والكشف عن خباياها ومن أهم الأسباب التي دفعت مجموعة البحث لاختيار ودراسة هذا الموضوع ما يلي:
1. الاهتمام بالموارد البشري والاعتناء به قبل الانتقال من مرحلة إلى أخرى وذلك من خلال تدريبه وتكوينه.
 2. محاولة الإسهام ولو بشيء قليل في إثراء هذا الموضوع وتقديم إضافة في مجال البحث العلمي.
 3. الرغبة في معرفة أثر البرامج التدريبية على أداء الأساتذة الجامعيين.
 4. اختبار مدى قدرتنا البحثية والمعرفية حول هذا الموضوع الذي له أهمية جديرة في تحسين الجودة التعليمية للأستاذ الجامعي.
 5. معرفة مدى نجاح أو فشل تطبيق مبادئ البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي خلال مساهمهم الأكاديمي.
 6. **مصطلحات الدراسة:**
- أ- **البرامج التدريبية:** نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات معدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة قادرين على القيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية (الأحمد، 2006).
- ب- **مهارات التعليم الفعال:** طريقة تعلم وتعليم في آن واحد يشترك فيها الطلبة بأنشطة متنوعة تسمح لهم بالإصغاء الإيجابي والتفكير الواعي والتحليل السليم لمادة الدراسة حيث يتشارك المتعلمون في الآراء في وجود المعلم الميسر لعملية التعلم مما يدفعهم نحو تحقق أهداف التعلم (بدير، 2018).

7. **المجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق الواقعة بمدينة طبرق، حيث تم أخذ عينة عشوائية غير منتظمة من كل أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعة بكافة الدرجات والتخصصات العلمية.

8. **منهجية الدراسة:** للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة اعتمد البُحاث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث، وذلك بالاعتماد في جزئه النظري على مجموعة الكتب والرسائل الجامعية والمجلات أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة حالة ، بدئ فيها استخدام العينات والذي يعتمد على الاستبيان للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث من أجل اختبار فرضيات الدراسة اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتي تحصلنا على نتائجها انطلاقاً من تفريغ ورقات الاستبيان المسترجعة في برنامج الحزمة الإحصائية (Statistical Package for Social Sciences) SPSS وذلك من أجل تحليل ومعالجة معطيات الاستبيان.

9. **مصادر جمع المعلومات:**

أ. **مصادر أولية:**

جمع البيانات الأولية عن طريق عينة عشوائية من بعض القيادات و أعضاء هيئة التدريس ومن لهم معلومات كافية في مؤسسات التعليم التقني والفني بمدينة طبرق باستخدام صحيفة الاستبيان.

ب. **مصادر ثانوية:**

1. الكتب والمراجع.

2. الدوريات العلمية والمجلات.

3. بعض المواقع الالكترونية.

ج. **تحليل المعلومات:**

1. هدف البُحاث من جمعه للمصادر والبيانات هو الحصول على معلومات صحيحة ليستخلص منها أدله وبراهين صحيحة يجيب بها على أسئلة البحث.

2. بعد جمع البُحاث للمصادر والبيانات ليصنفوا الحقائق ويوضحوا العلاقات بينها مستندين إلى أدله وبراهين ثم يجيبوا على أسئلة البحث سؤالاً سؤالاً مبرهنات إجابة كل سؤال.

10. متغيرات الدراسة:

المتغير التابع	المتغير المستقل
تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	البرامج التدريبية
القدرة والرغبة	
الانضباط	
النتائج	

11. حدود الدراسة:

- أ- الحدود الموضوعية: ستقتصر هذه الدراسة على الدورات التدريبية ومهارات التعليم الفعال.
- ب- حدود مكانية: تقتصر هذه الدراسة على جميع الكليات بجامعة طبرق في مدينة طبرق.
- ج- حدود بشرية: جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق.
- د- حدود زمنية: وهي المدة الممتدة من وقت توزيع اوراق الاستبيان على العينات إلى حين استلامها

12. الدراسات السابقة ذات الصلة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة محمد عوض (2015): "دور برامج التدريب في تحسين مهارات التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس. دراسة ميدانية على جامعة الزرقاء بالأردن. شملت الدراسة عينة من 200 عضو في هيئة التدريس من مختلف التخصصات في الجامعة، وتم توزيعهم على مجموعتين، الأولى تلقت برنامج تدريبي خاص بتنمية مهارات التدريس، والثانية كمجموعة ضابطة لم تتلقى التدريب، أظهرت النتائج أن البرنامج التدريبي المقدم للمجموعة الأولى أسفر عن تحسين ملحوظ في مهارات التدريس لدى الأعضاء في هيئة التدريس، وتحسين عملية التعلم والتدريس في الفصول الدراسية، وبناء على هذه النتائج، توصي الدراسة بأهمية تنظيم برامج التدريب لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وضرورة تصميم هذه البرامج بشكل يتناسب مع احتياجات المتدربين ويتضمن تطبيقات عملية وتوفير الدعم الفني اللازم لهم. كما تنصح الدراسة بتكريس ثقافة التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم على المشاركة في البرامج التدريبية المتاحة لهم. وتعد هذه الدراسة مساهمة مهمة في تحسين جودة التعليم في الجامعات، وتفعيل دور برامج التدريب في تحسين مهارات التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس إيجابياً على تجربة التعليم للطلاب وجودة الخريجين.

دراسة سامي عبد الحميد (2018): "تأثير برنامج التدريب على قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات التعليمية" دراسة ميدانية علي جامعة الملك عبد العزيز بالسعودية. شملت الدراسة عينة من 30 عضواً في هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وتم توزيعهم على مجموعتين، الأولى تلقت برنامج تدريبي خاص بتعليم استخدام التقنيات التعليمية، والثانية كمجموعة ضابطة لم تتلقى التدريب، أظهرت النتائج أن البرنامج التدريبي المقدم للمجموعة الأولى أسفر عن تحسين ملحوظ في قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات التعليمية، وزيادة مستوى الثقة لديهم في استخدامها في التدريس، وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بأهمية توفير البرامج التدريبية المتخصصة في التعليم عن بعد واستخدام التقنيات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس، وضرورة تصميم هذه البرامج بشكل يتناسب مع احتياجات المتدربين ويتضمن تطبيقات عملية وتوفير الدعم الفني اللازم لهم.

دراسة داليا طه محمود يوسف (2013): "مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية"، دراسة ميدانية علي الجامعات المصرية. تناولت الدراسة الأساليب المستخدمة في تطوير الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الخبرات المكتسبة لتقديم مقترحات لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جمهورية مصر العربية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الدعم المالي والفني اللازم لتنظيم البرامج التدريبية وورش العمل والمؤتمرات التي تستهدف تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مصر، وضرورة تصميم هذه البرامج بطريقة تتناسب مع احتياجاتهم وتحسن أدائهم وإنتاجيتهم في مجال التدريس والتعلم. وأشارت الدراسة إلى أنه يجب أن تكون هذه البرامج مستمرة ومتكررة لتحقيق الفائدة القصوى لأعضاء هيئة التدريس. باستخدام الخبرات والممارسات الناجحة في الولايات المتحدة الأمريكية. وتركز الدراسة على تحليل العوامل التي تؤثر على تطوير الأعضاء الهيئة التدريسية، وتقديم مقترحات لتحسين برامج التنمية المهنية في مصر، مستوحاة من الخبرة الأمريكية وقد تم استخدام منهجية البحث الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع أعضاء هيئة التدريس في مصر، بالإضافة إلى دراسة الممارسات الناجحة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، بما في ذلك الحاجة إلى تحسين برامج التدريب المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس في مصر، وتشجيع الابتكار والبحث والتطوير في مجال التعليم. كما تم التأكيد على أهمية توفير الموارد والدعم المالي والفني لتطوير البرامج التدريبية والتنمية المهنية في مصر، وتعد هذه الدراسة مساهمة مهمة في تطوير قطاع التعليم في مصر، وتوفير بيئة تعليمية أكثر تحديثاً وتطوراً للطلاب.

دراسة عبد الغفار، نورة بنت عواد (2006): "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والاعداد لتنفيذه"، جامعة طيبة كلية التربية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، العدد 4. هدفت الدراسة تحديد المهام المطلوبة في مجال تصميم المقرر الدراسي والاعداد لتنفيذه، ومن ثم تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس والاعداد لتنفيذه، واقتراح أهم الاساليب التي تساهم في تنمية الاحتياجات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل بيانات الدراسة معتمدة على ما جاء في أدبيات الدراسة والمعلومات المتوفرة في الدراسة الميدانية، ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة، أن أهم المهام اللازمة لتصميم المقرر الدراسي والاعداد لتنفيذه تتمثل في فهم عضو هيئة التدريس للمتعلمين وتحديد وصياغة الاهداف وأعداد مواد ووسائل التعليم والتعلم المناسبة، وعلى الرغم من أهمية دور عضو هيئة التدريس في القيام بمهام تصميم المقرر والاعداد لتنفيذه في هذا العصر إلا أن تمكن أعضاء هيئة التدريس بالكليات للقيام بتلك المهام لا يزال قاصراً، مما يستلزم التخطيط لأعداد برامج تساهم في تلبية تلك الاحتياجات، وضرورة التنمية المهنية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (decrose , 1996): " الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية في كلية ريمما بماليزيا " هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للأعضاء، وأظهرت الدراسة تباين في متطلبات واحتياجات الأعضاء التدريسية وفقاً للجنس والعمر والمؤهل العلمي، وتبين أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تطوير أكبر في أمور عديدة أهمها تحفيز الطلاب على التعلم وإدارة الصفوف واستخدام التقنيات وأن الأعضاء الأكثر خبرة وتدريب عملي أظهروا حاجات تطوير أكثر تعقيداً وتشابكاً.

دراسة (young and sham, 1999): " الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية في جامعة كلورادو الشمالية ". وهدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم العالي ومشكلات تطبيق طرائق التدريس التقليدية مقارنة بالمتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على اعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماهم للعملية التعليمية ، وهناك بعض الأعضاء يواجه مشكلة التواصل والتعامل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية التدريس للمقررات التربوية، وفئة أخرى من الأعضاء تواجه مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي وبيئة التعلم في الصف الدراسي ولا يزالون يعتمدون على الطرق التقليدية في التدريس.

13. تحليل النتائج ومناقشتها:

في هذا الجانب سنقوم بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية مع القيام بتحليلها، إذا سنقوم بتحليل الجزء المتعلق بأبعاد المقياس وتحليلها، وذلك للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة حول البرامج التدريبية ودورها في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، وسنعمد في دراسة على نتائج للمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

أداة جمع البيانات: اعتمدت في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث يعرف بأنها استمارة تتضمن على عدة أسئلة يضعها الباحث للحصول على نتائج التي يريد الوصول إليها.

اختيار مقياس الاستبيان:

حيث استخدام مقياس ليكرت الخماسي، لتحديد درجة الاهمية لكل فقرة من فقرات استمارة الاستبيان كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (1) مقياس ليكرت الخماسي

موافق تماماً	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماماً
5	4	3	2	1

تحليل الفرضيات:

• اختبار T-TEST:

قام مجموعة الدراسة باختبار T-TEST على الفرضية الأولى (المحور الأول).

جدول (2) نتائج اختبار T-TEST على أسئلة المحور الأول

Correlations				
		Q1	Q2	Q3
Q1	Pearson Correlation	1	.441**	.589**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000
	N	40	40	40

Q2	Pearson Correlation	.441**	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001
	N	40	40	40
Q3	Pearson Correlation	.589**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

بالنظر في الجدول أعلاه يتضح أنه توجد علاقة ارتباط دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.01 على وجود ارتباط بين البرامج التدريبية وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، حيث كان معامل الارتباط قريب جداً من (0.000) وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية تبين انه كلما زاد الاهتمام بالبرامج التدريبية كلما انعكس ذلك بالإيجاب على أداء أعضاء هيئة التدريس وبالعكس كلما أنخفض الاهتمام بالبرامج التدريبية كلما قل أداء أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرضية الأولى.

اختبار صدق الاستبيان: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لاختبار درجة مصداقية أسئلة الاستبيان وذلك لغرض اختبار وقياس درجة الاعتمادية في الاستجابات الواردة عن الأسئلة. إذ يعتمد هذا الاختبار على مدى ثبات الداخلي ودرجة اعتمادية لأسئلة الاستبيان. حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.930) وهي تقترب من 1 الصحيح وهذا يدل على وجود قوة صدق وثبات لمحتوى أسئلة الاستبيان.

جدول (3) نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ لاختبار درجة المصداقية أسئلة الاستبيان

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	25

جدول (4) نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ لاختبار درجة المصداقية لبعض أسئلة الاستبيان

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	45.63	171.933	.186	.932
Q2	45.33	167.712	.381	.930
Q3	45.03	159.307	.701	.926
Q4	45.23	163.922	.552	.928
Q5	45.13	166.112	.383	.930
Q6	45.10	161.938	.580	.927
Q7	45.40	162.144	.565	.928
Q8	45.40	170.349	.248	.931
Q9	45.13	163.394	.459	.929
Q10	45.30	159.856	.709	.926
Q11	45.25	158.449	.711	.925
Q12	44.93	157.404	.659	.926
Q13	45.08	158.584	.636	.926
Q14	45.30	162.728	.495	.929
Q15	44.95	157.228	.619	.927

أدوات وإجراءات الدراسة: اعتمدت الدراسة الميدانية على قائمة الاستبيان لاستقصاء آراء عينة الدراسة حول تأثير البرامج التدريبية على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، وذلك من خلال قائمة الاستبيان الموزعة بغرض الوصول إلى نتائج هامة وواقعية لتحليل أسئلة البحث.

مرحلة إعداد قائمة الاستبيان: قام الباحث بتصميم قائمة الاستبيان، بعد الاطلاع على أهداف ونتائج وقوائم الاستبيان للدراسات السابقة والاستفادة بها في تحقيق أهداف هذا البحث، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى جزأين رئيسيين يتعلق الجزء الأول ببيانات شخصية عن عينة البحث ومتمثلة في الجنس و المؤهل العلمي و الدرجة العلمية والعمر وسنوات الخبرة و عدد الدورات المتحصل عليها، أما الجزء الثاني فيتعلق بأسئلة الدراسة.

اختيار مقياس الاستبيان: تم اعتماد مقياس Likert المكون من خمس درجات لتحديد درجة أهمية كل فقرة من فقرات صحيفة الاستبيان كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (5) مقياس تحديد الأهمية النسبية لإجابات فقرات قائمة الاستبيان

الأهمية	الدرجة	
غير موافق بشدة	1.79	1
غير موافق	2.59	1.80

محايد	3.39	2.60
موافق	4.19	3.40
موافق بشدة	5	4.20

خصائص أفراد عينة الدراسة: تم تحليل الخصائص الشخصية (الديموغرافية) والوظيفية لعينة الدراسة كما يلي :

جدول (6) تحليل الخصائص الشخصية (الديموغرافية) والوظيفية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التصنيف	التوزيع	النسبة المئوية	التصنيف	التوزيع
17.5%	أقل من 30	العمر	75%	ذكر	الجنس
	31 – 40		25%	أنثى	
25%	41 – 50		35%	محاضر مساعد	الدرجة العلمية
2.5%	أكثر من 50		50%	محاضر	
42.5%	لم أحصل	عدد الدورات المتحصل عليها	10%	استاذ مساعد	
	من 1 إلى 3		2.5%	استاذ مشارك	
	من 4 إلى 6		2.5%	استاذ	
	من 7 إلى 9		92.5%	ماجستير	المؤهل العلمي
سنوات الخبرة	اقل من 5	37.5 %			
	من 5 – 10	37.5 %			
	من 11 – 16	17.5 %			
	أكثر من 16	7.5 %			

يوضح الجدول أعلاه ان غالبية عينة الدراسة هم من الذكور بنسبة 75% ثم الاناث حيث بلغت نسبتها 25%, وكما نلاحظ أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يحملون المؤهل العلمي الماجستير بما يعادل 92.5% من أفراد العينة, أما لحملة مؤهل الدكتوراه فهو فقط 7.5 % من أجمالي أفراد العينة وهذا يلفت انتباهنا إلى أن اغلب المشاركين في الإجابة من حملة الماجستير, وهذا يعطينا مؤشرا غير جيدا لقلة وجود الدرجات العلمية الدقيقة (الدكتوراه) في الجامعات و التعليم العالي.

وهذا يلفت انتباهنا إلى أن أغلب المشاركين في الإجابة من حملة الماجستير، كما أن نسبة 85% هم من ذوي الدرجات العلمية (محاضر مساعد، محاضر) وهذا مؤشر على أن أغلب افراد عينة الدراسة لا تزال في أول درجات الترقيات العلمية، كما أن أغلب أفراد عينة الدراسة أي ما يعادل نسبة 80% أعمارهم تتراوح بين (30 إلى 50) سنة، وهذا دليل على أن أغلب افراد العينة من ذات أعمار كبيرة نسبياً.

كما أن هناك ما نسبته 75% وهي أكبر من نصف عينة الدراسة لديهم خبره متوسطة تقل عن 10 سنوات، وكما أن 17.5% لديهم خبرة أقل من 16 سنة وفقط 7.5% من عينة الدراسة لهم خبرات كبيرة تزيد عن 16 سنة، وهذا يعتبر مؤشراً بحدثة الجامعة وقلة خبرة أعضاء هيئة التدريس بها.

وكذلك يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة أي ما يعادل نسبة 87.5% قد تحصلوا على أقل من ثلاث دورات تدريبية وهذا يدل على قلة الاهتمام بالتدريب في جامعة طبرق، كما أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية ونظرة أعضاء هيئة التدريس في جامعة طبرق لواقع التدريب تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

جدول (7) نتائج المؤشرات الإحصائية الخاصة بكل محاور الاستبيان

Descriptive Statistics					Descriptive Statistics				
Num of que	N	Mean	Std. Deviation	Coefficient of Variation	Num of que	N	Mean	Std. Deviation	Coefficient of Variation
Q1	4	4.53	0.26	5.7	Q14	40	4.20	0.78	18.6
Q2	4	4.25	0.40	9.4	Q15	40	3.88	1.14	29.36
Q3	4	3.90	0.71	18.2	Q16	40	3.88	1.39	35.98
Q4	4	4.13	0.52	12.7	Q17	40	4.10	1.02	24.77
Q5	4	4.03	0.64	15.9	Q18	40	4.13	0.57	13.91
Q6	4	3.98	0.64	16.1	Q19	40	3.93	1.25	31.9
Q7	4	4.30	0.68	15.7	Q20	40	4.25	0.71	16.6
Q8	4	4.30	0.37	8.6	Q21	40	3.78	1.10	29.1
Q9	4	4.00	0.77	19.2	Q22	40	3.98	0.90	22.6
Q10	4	4.20	0.63	14.9	Q23	40	4.45	0.41	9.2
Q11	4	4.18	0.61	14.6	Q24	40	4.38	0.50	11.4
Q12	4	3.83	0.97	25.3	Q25	40	4.45	0.51	11.5
Q13	4	3.98	0.90	22.6					

تحليل أسئلة الدراسة:

فيما يلي تحليل إجابات عينة الدراسة عن قوائم الاستبيان بعد أن تم تقسيم الأسئلة الواردة بها إلى محورين المحور الاول (التدريب) والمحور الثاني (الدافعية، الرغبة والإدراك، القدرة) كما احتوى المحورين على 25 تساؤل، حيث يهتم كل سؤال باستقصاء آراء مفردات العينة بشأن جانب معين من جوانب الدراسة، ولغرض تحليل البيانات والإجابة عن تساؤلات الدراسة فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف. حيث جاءت نتائج التحليل كما توضحها الجداول التالية:

جدول (8) نتائج المحور الأول: التدريب

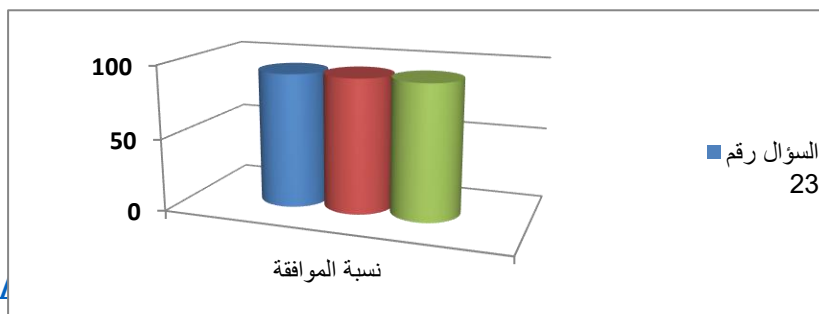
نسبة

الرأي العام	نسبة الموافقة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق تماماً	لا أوافق	لا	محايد	موافق	موافق تماماً	المتغيرات
موافق تماماً	100	5.7	0.26	4.53	0	0	0	0	19	21	Q1
موافق تماماً	95	9.4	0.40	4.25	0	1	1	1	25	13	Q2
موافق	72.5	18.2	0.71	3.90	1	0	0	10	20	9	Q3
موافق تماماً	80	12.7	0.52	4.13	0	0	0	8	19	13	Q4
موافق تماماً	75	15.9	0.64	4.03	0	1	1	9	18	12	Q5
موافق	72.5	16.1	0.64	3.98	0	1	1	10	18	11	Q6
موافق تماماً	82.5	15.7	0.68	4.30	0	1	1	6	13	20	Q7
موافق تماماً	92.5	8.6	0.37	4.30	0	0	0	3	22	15	Q8
موافق تماماً	80	19.2	0.77	4.00	1	1	1	6	21	11	Q9
موافق تماماً	90	14.9	0.63	4.20	1	0	0	3	22	14	Q10
موافق تماماً	82.5	14.6	0.61	4.18	0	1	1	6	18	15	Q11
موافق	70	25.3	0.97	3.83	1	3	3	8	18	10	Q12
موافق	72.5	22.6	0.90	3.98	1	1	1	9	16	13	Q13
موافق تماماً	80	18.6	0.78	4.20	0	0	2	6	14	18	Q14
موافق تماماً	81.8	15.5	0.63	4.1	الوسط الحسابي الموزون + الانحراف المعياري العام + معامل الاختلاف						

الموافقة = موافق تماماً. المتوسط المرجح العام = 4.1

يبين الجدول الموضح أعلاه نسبة موافقة عينة الدراسة على المحور الاول: المتعلق بالتدريب، حيث كان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور يساوي 4.1 وهو اعلى من المتوسط الحسابي المرجح وانحراف المعياري العام يساوي 0.63 وهذا يدل على عدم تشتت آراء عينة الدراسة حول هذا المحور وتحصل على اعلى نسبة موافق بنسبة 100 % عن السؤال رقم 1، أما السؤال رقم 12 فتحصل على أقل نسبة موافقة وبلغت 70% وهي تعتبر مقبولة ومنها يتضح لنا أن تأثير التدريب على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بشكل عام يعتبر تأثير قوي او نستطيع القول إنه له من وجهة نظر افراد

العينة.

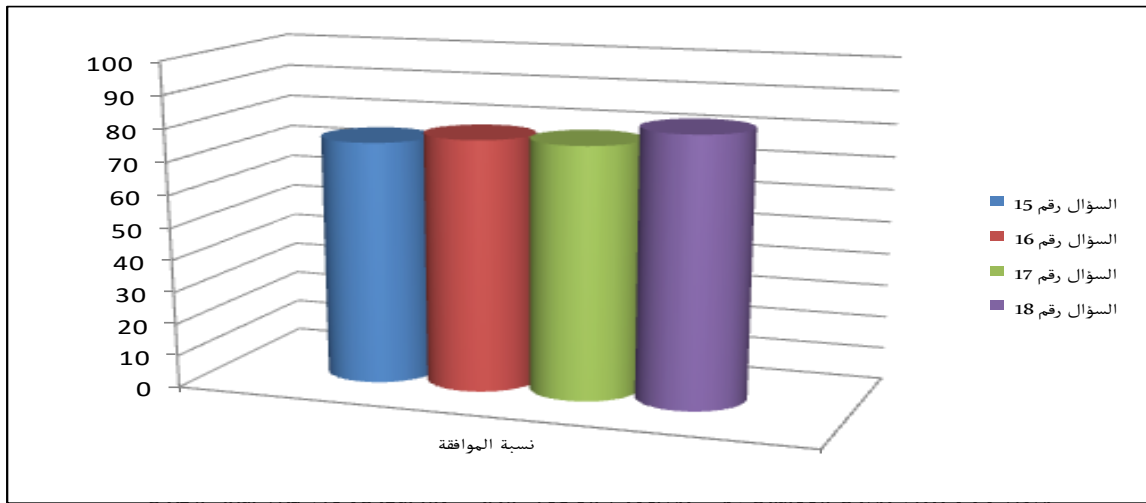


شكل (1) يبين نسبة الموافقة على تساؤلات المحور الاول من قبل أفراد العينة
جدول (9) نتائج المحور الثاني: تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (الدافعية)

الرأي العام	نسبة الموافقة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما	المتغيرات
موافق	75	29.36	1.14	3.88	1	5	4	18	12	Q1
موافق	77.5	35.98	1.39	3.88	3	3	3	18	13	Q2
موافق تماما	77.5	24.77	1.02	4.10	1	2	6	14	17	Q3
موافق تماما	82.5	13.91	0.57	4.13	0	1	6	20	13	Q4
موافق	78.13	26	1.03	3.99	الوسط الحسابي الموزون + الانحراف المعياري العام + معامل الاختلاف					

"*" نسبة الموافقة = موافق. المتوسط المرجح العام = 3.99

من الجدول السابق وهو المحور الثاني مدى تأثير الدافعية على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس يتضح أن أعلى نسبة موافقة كانت على السؤال رقم 18 وتحصل على 82.5 % وبمتوسط حسابي 4.13، كما ان باقي أسئلة هذا المحور تعتبر ايجابية من حيث ردود عينة الدراسة، وبشكل عام تحصل هذا المحور على متوسط حسابي عام 3.99 وهو اعلى من المتوسط الحسابي المرجح، وانحراف معياري عام 1.03 وهذا دليل اتفاق اراء عينة الدراسة عن أهمية هذا المحور وكانت بنسبة الموافقة بشكل عام تساوي تقريبا 78.13 %، و يمكن القول أن جميع اسئلة المحور تقوم بأثبات أن التدريب يدعم دافعية أعضاء هيئة التدريس مما يكون له تأثير إيجابي على تنمية مهاراتهم وهو ما يثبت هذه الفرضية.



شكل (2) يبين نسبة الموافقة على نتائج المحور الثاني (الدراكية) من قبل أفراد العينة

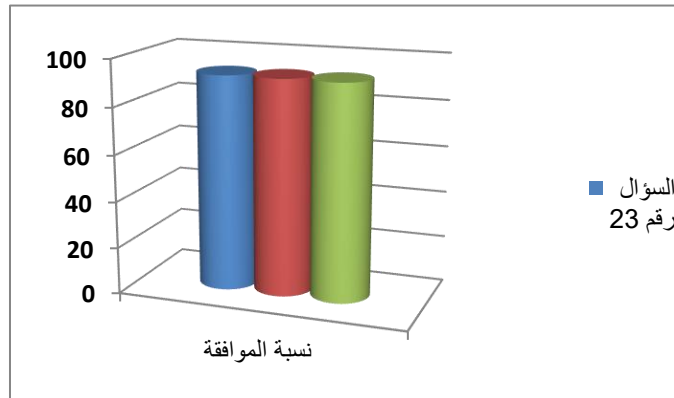
جدول (10) نتائج المحور الثاني تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (الرغبة والإدراك)

نسبة	الرأي العام	نسبة الموافقة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق تماماً	لا	محايد	موافق	موافق تماماً	المتغيرات
	موافق	70	31.9	1.25	3.93	2	2	8	13	15	Q1
	موافق تماماً	87.5	16.6	0.71	4.25	1	0	4	18	17	Q2
	موافق	67.5	29.1	1.10	3.78	2	2	9	17	10	Q3
	موافق	77.5	22.6	0.90	3.98	1	2	6	19	12	Q4
	موافق	75.6	25	0.99	3.99	الوسط الحسابي الموزون + الانحراف المعياري العام + معامل الاختلاف					

الموافقة = موافق. المتوسط المرجح العام = 3.99

كما هو موضح من الجدول السابق وهو المحور الثاني مدى تأثير تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (الرغبة والإدراك) كانت أعلى نسبة موافقة لعينة الدراسة كانت تتعلق بالسؤال رقم 20 حيث كانت نسبة الموافقة بها أعلى من 87.5% تقريباً فيما كان المتوسط المرجح لهذا السؤال 4.25 وبشكل عام جميع أسئلة المحور نسبة الموافقة كانت أعلى من 67%، و بلغ المتوسط العام لهذا المحور 3.99 وهو أعلى من المتوسط المرجح ، وبلغ

الانحراف المعياري العام 0.99 وهذا يدل على اتفاق آراء العينة وعدم التشتت حول هذا المحور واتفاقهم على ان التدريب يزيد من الرغبة والادراك لدى اعضاء هيئة التدريس وهو ما يرفع من تنمية مهاراتهم، كما يمكن القول بأن هذا المحور تم اثباته بناء على إجابات المستجيبين ونسب الموافقة و قبول هذا الفرض.



تساؤلات المحور

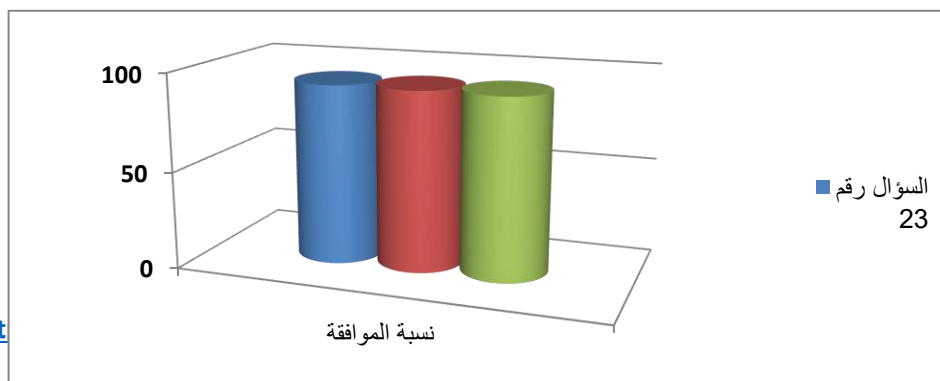
شكل (3) يبين نسبة الموافقة على الثاني (الرغبة والادراك)

جدول (11) نتائج المحور الثاني تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (القدرة)

المتغيرات	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف	معامل الاختلاف	نسبة الموافقة	الرأي العام
Q1	21	16	3	0	4.45	0.41	9.2	92.5	موافق
Q2	19	18	2	1	4.38	0.50	11.4	92.5	موافق
Q3	22	15	2	1	4.45	0.51	11.5	92.5	موافق
الوسط الحسابي الموزون + الانحراف المعياري العام + معامل الاختلاف					4.42	0.47	10.7	92.5	موافق تماماً

نسبة الموافقة = موافق تماماً. المتوسط المرجح العام = 4.42

يتضح من الجدول أعلاه والذي يمثل المحور الثاني مدى تأثير تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (القدرة) كانت كل نسبة الموافقة قد بلغت 92.5% بأعلى متوسط 4.45 للسؤالين (1 - 3) حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور 4.42 وهو كذلك أعلى من المتوسط المرجح ، و بانحراف معياري عام بلغ 0.47 وهو كذلك يدل على عدم تشتت آراء العينة حول هذا، ومنها وبحسب النتائج وإجابات عينة البحث ان للتدريب دور مهم في زيادة القدرة لأعضاء هيئة التدريس وهو له تأثير إيجابي على تنمية مهارات و كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتعليم العالي.



شكل (4) يبين نسبة الموافقة على تساؤلات المحور الثاني (القدرة) من قبل أفراد العينة

النتائج والمناقشة:

من خلال الدراسة العملية توصل البُحاث إلى مجموعة من النتائج الهامة وهي:

1. أظهرت نتائج تحليل المتغيرات الديمغرافية أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يحملون المؤهل العلمي الماجستير، هم من الدرجات العلمية (محاضر مساعد) وهذا يعطينا مؤشرا غير جيدا لقلّة وجود الدرجات العلمية الدقيقة (الدكتوراه) في الجامعات والتعليم العالي في ليبيا وجامعة طبرق خاصة.
2. أظهرت النتائج أن أغلب أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين (30 إلى 50) سنة، وهذا دليل على ان اغلب افراد العينة من ذات أعمار كبيرة نسبياً، وأن هناك ما نسبته 75 % وهي أكبر من نصف عينة الدراسة لديهم خبره متوسطة تقل عن 10 سنوات.
3. أن أغلب أفراد عينة الدراسة أي ما يعادل نسبة 87.5 % قد تحصلوا على أقل من 3 دورات تدريبية وهذا يدل على قلة الاهتمام بالتدريب في جامعة طبرق.
4. كما كانت نسبة اختبار اتجاهات إجابات أفراد العينة بدرجة الموافقة جيدة بالنسبة للتدريب وتأثيره على تطوير مهارات اعضاء هيئة التدريس , وجاءت أراء عينة الدراسة حول هذا المحور بالاتفاق, ومنها يتضح لنا أن تأثير التدريب على أعضاء هيئة التدريس بشكل عام يعتبر تأثير قوي او نستطيع القول أنه له تأثير أساسي في تطوير مهاراتهم من وجهة نظر افراد العينة.
5. كما اظهرت النتائج ان خلق بيئة مناسبة تعطي دافعية لأعضاء هيئة التدريس وكما إن نظام الحوافز يعطي الدعم لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم وتطوير قدراتهم كما توجد دافعية لدى أعضاء هيئة التدريس أنفسهم للتدريب من أجل تحسين أداء أعمالهم، ويمكن القول أن جميع اسئلة المحور تقوم بأثبات هذه الفرضية.

6. اتضح من النتائج أيضاً أن للربحية والادراك دور مهم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم و تطوير أساليب التعليم لديهم، وهذا ما اتضح لدينا من أراء العينة حول هذا المحور واتفاقهم على أهمية تأثير الربحية والادراك على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، كما يمكن القول بأن هذا المحور تم اثباته بناء على إجابات المستجيبين ونسب الموافقة وقبول هذا الفرض.
7. تبين أن التدريب الفعال يعطي اعضاء هيئة التدريس القدرة وتطوير مهاراتهم وتغيير أساليب عملهم بصورة أفضل كما يزيد من قدراتهم في انجاز المهام الموكلين بها ودعم القدرة على التعامل مع المشاكل التي تواجههم أثناء أداء أعماله، كما أصبح بالإمكان الاعتماد عليها لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتعليم العالي.
8. كما أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر المهارات التقنية لجميع الأبعاد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طبرق تُعزى للمتغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة:

1. أجمعت كل الدراسات على إن البرامج التدريبية أسفرت على تحسين ملحوظ في مهارات أعضاء هيئة التدريس.
2. كما اتفقت كل الدراسات على ضرورة تصميم البرامج التدريبية بطريقة تتناسب مع احتياجاتهم وتحسن أدائهم وإنتاجيتهم في مجال التدريس والتعلم.
3. كذلك يجب أن تكون هذه البرامج مستمرة ومتكررة لتحقيق الفائدة القصوى لأعضاء هيئة التدريس.
4. لم تتطرق الدراسات السابقة لوجود فروق حول درجة توافر المهارات التقنية لجميع الأبعاد لدى أعضاء هيئة التدريس، وتم اثبات انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر المهارات التقنية لجميع الأبعاد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طبرق تُعزى للمتغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة) بهذه الدراسة.

التوصيات:

1. تهيئة بيئة تدريسية مناسبة من حيث تهيئة القاعات التدريسية، وتزويدها بالتقنيات الحديثة ما يجعلها بيئة أكثر جاذبية وفاعلية.

2. التوسع أكثر في مجال التدريب لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، وزيادة الدعم المالي لمخصصات الدورات التدريبية.
3. يجب الاهتمام الكبير وتقديم الدعم والتدريب لأعضاء هيئة التدريس الجدد والذين ألتحقو بمهنة التعليم العالي لأول مره، وذلك لان السنوات الاولى في حياته المهنية تكون فاصلة، ولها تأثير كبير على تكوين شخصيته خاصة اتجاهاته نحو المهنة.
4. تنوع أساليب التدريب لأعضاء هيئة التدريس أثناء العمل بحيث تشمل أساليب أكثر فاعلية مثل أساليب الزيارات الميدانية وتبادل الخبرات والابتعاد عن الأساليب المعروفة مثل الألقاء والمحاضرات الروتينية.
5. عقد دورات بشكل مستمر و مكثف لعضو هيئة التدريس بالتعليم العالي بشكل سنوي حتى يواكب مستجدات تطور المادة وأهدافها التعليمية ، وتزويدهم بأحدث المراجع التي تساعد على رفع كفاءتهم المهنية.
6. تخصيص غرف مناسبة خاصة بالتدريب وتجهيزها بأحدث الوسائل التدريبية تكون متاحة بشكل دائم لأعضاء هيئة التدريس لعقد الدورات التدريبية وورش العمل.
7. ضرورة توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية استخدام الوسائل التقنية في العملية التعليمية، وإجراء الدورات التدريبية في مجال تقنية المعلومات التي تساعد على تنمية مهاراته.

المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب العربية

1. باغي، محمد عبد الفتاح (1996)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، العربية السعودية.
2. عمر، وصفي عقيلي (1996)، إدارة القوى العاملة، عالم الكتاب الحديث، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. الدوسري، إبراهيم (2001)، إطار مرجعي للتقويم التربوي، الرياض، مكتبة التربية العربي لدول الخليج العربي.
4. مرسي، محمد منير (2002)، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر واساليب التدريس، القاهرة، علم الكتاب.
5. الفتلاوي، سهيلة محسن، (2003)، المدخل إلى التدريس، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

6. راشد، علي (2005)، كفايات الأداء التدريسي، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
7. شبر، خليل وجمال، عبدالرحمن أبوزيد، (2006)، أساسيات التدريس، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.
8. قطيط، غسان (2011)، حوسبة التدريس، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
9. قطيط، غسان (2015)، تقنيات التعلم والتعليم الحديثة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

ثانياً: الرسائل والمجلات العلمية

1. راي، ليسلي (2001)، كيفية قياس فاعلية التدريب، ترجمة حمزة سر الختم حمزة، معهد الإدارة العامة، الرياض.
2. السيد، سعد، مصطفى، حلمي (2002)، الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 7.
3. المخلافي، محمد سرحان خالد (2002)، بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، مركز البحوث والتطوير التربوي، اليمن، العدد 16.
4. الحكمي، إبراهيم الحسن، (2004)، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، عدد 24.
5. الحافظ، محمود وأحمد، محمد (2004)، المهارات المخبرية اللازمة لمدرسي ومدرسات مادة الكيمياء في المرحلة الثانوية في مدينة الموصل، مجلة جامعة تكريت، بغداد، عدد 5.
6. السميع، عبدالمحسن (2005)، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 15.
7. الغزيوات، محمد إبراهيم (2005)، تقويم الكفاءات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية، مجلة كلية التربية، جامعة الامارات العربية المتحدة، العدد 22.

8. عبد الغفار، نورة بنت عواد (2006)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والاعداد لتنفيذه، جامعة طيبة كلية التربية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، العدد 4.
9. مهدي، التميمي (2007)، مهارات التعليم، دراسات في الفكر والأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن.
10. عبدالله، عبدالرازق ياسين عبود، أنور نافع والحمداني (2007)، مدى فهم طلبة المرحلة الجامعية لطبيعة العلم وعلاقته بتفكيرهم العلمي في ضوء عدة متغيرات، مجلة التربية والعلوم، عدد 141.
11. الجنابي، عبدالرازق شنين (2009)، تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة.
12. الشخشير، حلا (2010)، مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، نابلس، فلسطين.
13. الشمري، (2010)، ثقافة التدريب متى ننتابها، مركز الأمير سلمان لريادة الأعمال، جامعة الملك سعود.
14. العزاوي، حسن والتميمي، ميسون (2013)، مدى توافر مهارات التدريس لدى تدريسي اللغة العربية وطرائق تدريسها بجامعتي بغداد والمستنصرية في ضوء معايير الجودة، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، عدد 13.
15. طه، داليا، محمود يوسف (2013)، مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، دراسة ميدانية على الجامعات المصرية، جامعة عين شمس، مصر.
16. عوض، محمد (2015)، دور برامج التدريب في تحسين مهارات التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية، جامعة الزرقاء، الأردن.
17. ساسي، الطاهر امحمد (2017)، دور أساليب ووسائل التدريب الحديثة في نجاح البرامج التدريبية، دراسة حالة على شركة الزاوية لتكرير النفط، كلية الاقتصاد، جامعة صبراتة، مجلة كلية الآداب، العدد 24.
18. عبد الحميد، سامي (2018)، تأثير برنامج التدريب على قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات التعليمية، دراسة ميدانية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

ثالثاً: الموسوعات

1. موسوعة المعارف التربوية (2007)، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.

رابعاً: المراجع الأجنبية

1. Decrose. (1996): Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima College. Malaysia dissertation abstract international.
2. Young, s and sham, (1999): profiles of effective college and university teachers, the journal of higher education.

خامساً: المواقع الالكترونية

1. ويكيبيديا الموسوعة الحرة، (2022)، جامعة _ طبرق <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

Training programs and their role in developing the skills of higher education faculty members.

Hatem Ebrahim Mohamed¹, Mansour Hassan Shuaib²

¹Higher Institute for Management and Financial Sciences - Libya

² Higher Institute for Management and Financial Sciences - Libya

الملاحق

استبيان لأغراض البحث العلمي

تحية طيبة ..

نتوجه لكم بالشكر والتقدير ونأمل منكم التفضل بالمشاركة الفعالة والبناءة التي تشكل رافداً مهماً في إتمام هذا البحث والذي يهدف إلى التعرف على " البرامج التدريبية ودورها في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي في ضوء بعض المتغيرات. ولتحقيق هذا الهدف تم اختياركم لمساكنكم الوظيفي والعلمي وخبرتكم في مجال التدريس الجامعي، لما في ذلك من أثر جوهري في الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها وتعميمها، ومع العلم أن جميع المعلومات التي سوف نحصل عليها هي من أجل أهداف البحث العلمي فقط وسيتم التعامل معها بسرية تامة. لكم خالص الشكر والتقدير

أولاً : الخصائص الديموغرافية و الشخصية لأعضاء هيئة التدريس :



الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
المؤهل العلمي	☐ ماجستير ☐ دكتوراه
الدرجة العلمية	☐ محاضر مساعد ☐ محاضر ☐ استاذ مساعد ☐ استاذ مشارك ☐ استاذ
العمر	☐ أقل من 30 ☐ 30 - 40 ☐ 41 - 50 ☐ أكبر من 50
سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 ☐ من 5 إلى 10 ☐ من 11 إلى 16 ☐ أكثر من 16
عدد الدورات المتحصل عليها	☐ لم احصل على أي دورات تدريبية ☐ من 1 إلى 3 ☐ من 4 إلى 6 ☐ من 7 إلى 9 ☐ أكثر من 9

ثانياً: أسئلة الاستبيان

1. الفقرات المتعلقة بالتدريب					
رقم	العبارة	وافق بشدة	وافق	محايد	لا أوافق
1.	أعمل على تنمية مهارتي ومعارفي من خلال التدريب.				
2.	أنجز عملي بكفاءة عند حصولي على التدريب المناسب.				
3.	يتمتع المدربون المشرفون على تنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة عالية في نقل المعلومات إلى المتدربين وتوضيح فائدتها.				
4.	تتوافق أهداف البرامج التدريبية المعلنة مع الاحتياجات التدريبية التي تظهر في العمل الميداني.				
5.	تتضمن البرامج التدريبية إجراء أبحاث علمية يغلب عليها الطابع التطبيقي الميداني				
6.	تتنوع أساليب التدريب المستخدمة في البرامج التدريبية من قبل المدربين.				
7.	تراعى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس أثناء وضع البرامج التدريبية				

8.	تساهم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير مهاراتهم وخبراتهم								
9.	الساعات المخصصة للبرامج التدريبية التي يتم عقدها تكون كافية بالنسبة للمتدربين								
10.	أصبحت أكثر قدرة على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لتنفيذ المهام المكلف بها.								
11.	أضافت لي البرامج التدريبية معارف عملية ومهارات سلوكية جديدة.								
12.	يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في إعداد البرامج التدريبية								
13.	يتم التجهيز والاستعداد المسبق للبرامج التدريبية بشكل جيد.								
14.	تخلق البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس إحساسا بالانتماء لمكان العمل								
2. الفقرات المتعلقة بتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس									
ر . م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
أولاً : الدافعية									
15.	تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى خلق بيئة ملائمة تعزز دافعية أعضاء هيئة التدريس.								
16.	يشجع نظام الحوافز المطبق في مؤسسات التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس على التدريب.								
17.	يخلق التدريب دافعية أكبر لدى المتدربين من أعضاء هيئة التدريس لتحمل مسؤوليات أوسع								
18.	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بدافعية للتدريب بهدف تحسين أدائهم المهني.								
ثانياً : الرغبة و الإدراك									
19.	تسعى مؤسسات التعليم العالي لمواكبة التطورات الحديثة لتحديث أساليب العمل.								
20.	تدريب أعضاء هيئة التدريس يخلق لديهم الرغبة في تحديث أساليب وأدوات التعليم								
21.	تحقق مؤسسات التعليم العالي توازناً بين التدريب وإدخال الأساليب الحديثة في التعليم.								
22.	يساعد التدريب الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس في إزالة أي غموض حول دوره الوظيفي.								
ثالثاً : القدرة									



					23. يمنح التدريب الفعال لأعضاء هيئة التدريس القدرة على تطوير مهاراتهم وتحسين أساليب عملهم.
					24. تدريب الفعال لأعضاء هيئة التدريس يزيد من قدراتهم في انجاز المهام الموكلين بها.
					25. تمكّن البرامج التدريبية الفعالة أعضاء هيئة التدريس من التعامل مع المشكلات التي تواجههم أثناء أداء أعمالهم.