

## الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة

نبيلة بلعيد شرتيل\*

### • ملخص :

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لجمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة موضوع الدراسة التي مكنتها من إعداد أداة الدراسة، وهي عبارة عن استبانة تضمنت ستة محاور أساسية وهي : أهداف التعليم الجامعي، - فهم النظرية التربوية للتعليم الجامعي، - طرق تدريس التعليم الجامعي، - خصائص الأستاذ والطالب الجامعي - تكنولوجيا التعليم الجامعي - تقويم التعليم الجامعي. وقد تم تطبيق الأداة علي عينة قوامها (86) عضو هيئة تدريس بالكلية، وقد توصلت الدراسة من خلالها إلى عدة نتائج أهمها :

- إن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، وهذا يدل على مدى احتياجهم إلى تلبية معظم تلك الاحتياجات، وذلك من خلال:

1- وضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية في مجال استخدام الأساليب التربوية التدريسية الحديثة التي توظف التكنولوجيا في التعليم الجامعي، والتي تُعوِّد الطلاب على التعليم الذاتي والمستمر.

\* كلية التربية- جامعة مصراتة.

- 2- العمل على ضرورة توفير متطلبات تطبيق التقنية العلمية في التعليم الجامعي من خلال تزويد أقسام الكلية، وأعضاء هيئة التدريس بالأجهزة الإلكترونية كالحاسب الآلي، وشبكة الانترنت داخل القاعات الدراسية.
- 3- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بالكلية الذين ينتمون إلى الأقسام العلمية مثل: الرياضيات والفيزياء للتعرف على الأساليب التربوية الحديثة والفعالة في عملية التقويم وطرائق التدريس من أجل التواصل الفعال والتفاعل الايجابي مع الطلاب في أوقات لا تتعارض مع أدائهم لأعمالهم.
- 4- قيام إدارة الجامعة بوضع نظام الحوافز لأعضاء هيئة التدريس الذين يلتحقون بالدورات التدريبية بانتظام من أجل الإقبال عليها وذلك بما تراه مناسباً.

#### ● مقدمة :

شهد القرن الحالي تطورات كثيرة في أنظمة التعليم الجامعي سواء من حيث أهدافه أو محتواه، أو تقنياته، إذ زاد الإقبال على التعليم العالي، وزاد اهتمام المجتمع بالجامعة ودورها في عمليات التنمية، ولا شك أنه في ظل هذه التطورات وضعت هذه الجامعات أمام تحديات، وضغوط أهمها زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس مقابل زيادة عدد الطلبة الدارسين بها (1).

إذ يمثل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي لما يقوم به من دور خطير في حياة الأمم ورفعة شأنها، لذا ومنذ السبعينات من القرن الماضي بدأ الكثير من مؤسسات التعليم العالي والباحثون المهتمون بتطوير، وتنمية المعلم الجامعي بتحديد احتياجاته التدريبية، ووضع نماذج متعددة لبرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات فمن النماذج التي أخذت شهرة واسعة نموذج بيركوست وفليب عام Philips and Berauist (1975م)، ونموذج جف Goff عام (1976م)، كما صدر العديد

من الكتب حول أساليب وطرائق التدريب للمعلم الجامعي من أهمها (دليل تطوير هيئة التدريس) في مجلدين عام (1975م) (2)، وفي منتصف الثمانينات تحولت برامج الإعداد المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس من فكرة التدريب إلى التنمية المهنية، حيث لكل منهما فلسفته، فالتدريب يوصي بالمتطلبات المهنية والمهارات التي يجب أن يكتسبها أعضاء هيئة التدريس الجدد دون اعتبار لمبدأ التعلم مدى الحياة بعكس التنمية المهنية (3).

وفي التسعينات بدأت برامج التدريب المهني (التربوي) لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والاهتمام بالاحتياجات الفعلية للتدريب من خلال تحسين الأداء الجامعي، اذ يدعو ذلك معلمي الجامعات إلى المشاركة في التخطيط والتصميم لبرامج التنمية المهنية، وقد أدى بناء برامج التدريب -علي أساس هذه الاحتياجات- إلى تطور فعلي في مهاراتهم المهنية (4) لذا بادرت بعض الجامعات العربية والعالمية بإنشاء مراكز داخل

الجامعة لرعاية النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، لأن عضو هيئة التدريس يعد أحد أركان بناء الجامعة الأساسية، لذا وجب علي الجامعة الاهتمام به وتقديم كل مايدفع من أدائه ويحقق التنمية والتطوير للجوانب والأدوار التي يحتلها داخل الجامعة، ويمكن أن تسهم بشكل فاعل في الوصول به إلى مواكبة التغيرات العالمية المختلفة.

#### • مشكلة الدراسة وأسئلتها :

تشهد جامعة مصراتة تطورا شاملا في العديد من المجالات منها : المجال التنظيمي، وواكب هذا التطور زيادة في أعداد العاملين فيها من الأكاديميين وغير الأكاديميين، وبما أن عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي، حيث تعتبر وظيفته وإسهاماته وبحوثه من وسائل تطور

الجامعة، ورفع مستواها وتصنيفها العالمي، فإن مواكبة عضو هيئة التدريس للتطورات والتغيرات المختلفة ليكون قادراً على الاستمرار في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديداً لاحتياجاته التدريبية التي تواكب أدواره المهنية واحتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أو البحثية أو المهنية ليساعد ذلك على مواجهة تكاليف التدريب العالية، عليه تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة من وجهة نظرهم ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية :

- 1- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة المتعلقة بأهداف التعليم الجامعي وفلسفته ؟
- 2- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة المتعلقة بفهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها ؟
- 3- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة المتعلقة بخصائص الأستاذ والطالب الجامعي ؟
- 4- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة المتعلقة بطرق التدريس في التعليم الجامعي ؟
- 5- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة المتعلقة بتكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي ؟
- 6- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة المتعلقة بتقويم نتائج التعليم الجامعي ؟

### • أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية المتعلقة بأهداف التعليم الجامعي، وفهم نظرياته التربوية وتطبيقاتها، والطرق التدريسية، والتكنولوجيا التعليمية المتبعة، وخصائص الأستاذ والطالب الجامعي، وتقويم نتائج التعليم الجامعي، وذلك لتحسين وتطوير ممارساتهم العملية.
- 2- تمكين الكلية من وضع السياسات ورصد الإمكانيات المتعلقة بالتدريب في عدة مجالات مع تحقيق كفاءة عالية في تحديد مجالات التدريب والتركيز على الفئة المستهدفة منه.

### • أهمية الدراسة :

اكتسبت هذه الدراسة أهميتها في أنها :

تواكب الاهتمام العالمي بالتدريب المستمر، إذ احتل مكانة خاصة في المجال التربوي، فتدريب أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي لا يعد مفتاحاً للإصلاح التربوي فقط، بل أساساً في تحديث العملية التعليمية ؛ لذا يجب التركيز على تدريب أعضاء هيئة التدريس بالكليات، وتمييزهم مهنيًا خاصة، ونحن نعيش عصرًا يسوده الانفجار المعرفي والانفتاح العالمي.

كما أنها تبحث في العنصر البشري المنتج داخل الجامعة، وهو عضو هيئة التدريس من حيث رفع كفاءته وفعاليته باعتبار التدريب وسيلة لرفع أدائه وتطوير معارفه وقدراته ومهاراته، وأيضاً تعطي إدارة الجامعة فكرة عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي تمكّنها من وضع خطط التطوير المهني الملائمة لمتطلبات العصر ؛ وتساعد الجهات المسؤولة عن التدريب على وضع البرامج المتوافقة مع إمكانيات الجامعة، ووقت عضو هيئة التدريس، وهي تعطي مساحة لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن احتياجاتهم

التدريبية، وعن رضاهم عما توفره الجامعة لهم من فرص للنمو المهني والتنمية المستدامة.

• **حدود الدراسة :**

تقتصر الدراسة على الحدود التالية :

- **حدود بشرية :**

أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول، بجميع أقسام كلية التربية جامعة مصراتة.

- **حدود مكانية :**

تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في كلية التربية جامعة مصراتة، بمدينة مصراتة بليبيا.

- **حدود زمنية :**

تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2014 - 2015م.

• **منهج الدراسة وأدواتها :**

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي، الذي يقوم على جمع المعلومات حول الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها بالإضافة إلى الأدبيات في مجال التدريب، أو التنمية المستدامة للمعلمين، كما استخدمت الدراسة الاستبانة للتعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

• **مصطلحات الدراسة :**

تحتوي الدراسة على المصطلحات الآتية:

- **الاحتياجات التدريبية :**

عرفها توفيق بأنها " الإدارة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير

وتتمية الأفراد من خلال العملية التدريبية (5)

كما تعرف بأنها " مجموعة التغيرات والتطورات التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التعلم " (6)

**وتعرف الاحتياجات التدريبية إجرائياً بأنها:** جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء و الإنتاج.

#### - كلية التربية جامعة مصراتة :

تعرف بأنها "مؤسسة تعليمية وطنية رسمية للتعليم العالي أنشئت بموجب القرار رقم ( 1258 ) لسنة (1996م)، تحت مسمى المعهد العالي لإعداد المعلمين، وفي عام ( 2009 - 2010 م ) سميت بكلية التربية بناء على مراسلة اللجنة الوطنية للجامعات سابقاً ذات الرقم الإشاري أوج-1-125 بتاريخ (2009/7/23م)، حيث تمنح الدرجة الجامعية الأولى شريطة ألا تقل مدة الدراسة الاعتيادية عن ( 6 ) فصول دراسية أي ثلاث سنوات دراسية". (7)

#### - التدريس:

يعرف بأنه " كل شخص يحمل إجازة التدريس الدقيقة الدكتوراه، والعالية الماجستير في مختلف التخصصات العلمية، ويقوم بتدريس في الجامعات الليبية بإحدى الرتب التالية : أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، محاضر مساعد ". (8)

#### • الدراسات السابقة :

توصلت الباحثة إلى بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة للاستفادة منها في دراستها، وسوف يتم عرضها حسب التدريب الزمني من الأقدم إلى الأحدث في الدراسات العربية، ثم الأجنبية على النحو التالي:

**أولاً : الدراسات العربية :**

1- دراسة محمد سليمان (1993م) بعنوان: برنامج تدريبي مقترح لإعداد معلم الجامعة في ضوء حاجاته المهنية من وجهة نظرهم (9).

هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لإعداد معلم الجامعة في ضوء حاجاته المهنية من وجهة نظر أهل الخبرة من أساتذة الجامعة، وتم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وعين شمس، وقد توصلت الدراسة إلى :

(أ) أن هناك اتفاقاً شبه تام بين أفراد الفئات المختلفة للعينة على أن الأستاذ الجامعي بحاجة ملحة للتدريب على إعداد الاختبارات، ومبادئ التدريس ومعايير إعداد المواد التعليمية للطالب الجامعي وتكنولوجيا التعليم، وأسس توظيفها في تعليم طالب الجامعة وإستراتيجية إدارة الوقت وتنظيمه.

2- دراسة أحمد سليمان (2005م) بعنوان : تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان.(10)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية، لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية سلطنة عمان، من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه في مجال مهارات التدريس، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة تضمنت ستة مجالات رئيسة على عينة مكونة من (254) عضو هيئة تدريس، كما استخدم الأسلوب الإحصائي التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

(أ) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المعنية تعزى إلى متغير الكلية بين كل من كلية صلالة، والكليات الأخرى.

ب) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات يعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والخبرة والتخصص.

### ومن أهم التوصيات ما يلي :

- وضع معايير جديدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية بحيث يؤخذ في الاعتبار امتلاك عضو هيئة التدريس لكفايات متخصصة في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم ذات العلاقة.

3- دراسة سوزان (2007م) بعنوان: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا. (11)

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا باليمن في ضوء بعض المتغيرات كالجنس، وسنوات الخبرة، والموقع الوظيفي ووفق المجالات الإدارية والمهنية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لجمع بيانات الدراسة، وللتحليل الإحصائي استخدمت المتوسطات الحسابية، ومنها توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- أ. إن كافة المستهدفين بحاجة إلى التدريب في مجال التطوير الذاتي كأولوية.
- ب. كافة المجالات تحصلت على درجة متوسطة، وهذا يدل على أن الجامعة تبذل جهداً في عملية التدريب.
- ج. ترتيب الأولويات في التدريب من حيث المجالات قد اختلف من الذكور إلى الإناث، حيث جاء المجال المهني قبل المجال الإداري بعكس بقية المتغيرات، وهذا يدل على أن التدريب (مهنيًا) يصبح حاجة ملحة لدى هذه الفئة.
- د. تساوي أعضاء هيئة التدريس والموظفون من حيث أهمية المجالات، فكان الترتيب تنازلياً أولاً : مجال التطوير الذاتي، والثاني المجال الإداري، والثالث المجال المهني،

ويتوافق المتغيران الجنس والموقع الوظيفي في درجة الحاجة الكبيرة للتدريب الذي يحتاجه الإناث، وهذا يدل على أنهم لا يحضون بالتدريب المطلوب.  
هـ. لا تتأثر درجة الحاجة للتدريب بمتغير سنوات الخبرة.

#### 4- دراسة كلية العلوم والتكنولوجيا (2011م) بعنوان : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات.(12)

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المهام المطلوبة لتصميم المقرر الدراسي والإعداد والتنفيذ، ومن تم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة، للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي، واقتراح أهم الأساليب التي تساهم في تنمية تلك الاحتياجات، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل بيانات الدراسة معتمدة على ما جاء في أدبيات الدراسة، وأهم ما توصلت إليه الدراسة :

أ) إن أهم المهام اللازمة لتصميم المقرر الدراسي، والإعداد لتنفيذه مرتبة هرمياً، تتمثل في فهم عضو هيئة التدريس للمتعلمين من حيث خصائصهم العامة، وما يعرفونه عن تحديد وصياغة الأهداف، وتنظيم محتوى المقرر، إعداد الوسائل للتعليم، اختيار طرق التعليم المناسبة، استخدام أساليب التقويم المختلفة.

ب) إن تمكن أعضاء هيئة التدريس للقيام بتلك المهام قاصر. مما يستلزم التخطيط لإعداد برامج تساهم في تلبية تلك الحاجات.

#### 5- دراسة محمد بن مسفر (2012م) بعنوان : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم.(13)

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم، استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة، وتم إعداد

أداة لتحديد هذه الاحتياجات، وقد تضمنت أربع مجالات تمثل الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وهي : التدريس، والبحث العلمي، الإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع.

ومن خلال دراسة المتغيرات المتعلقة بهذه المجالات وهي : الرتبة، الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، مكان الحصول على المؤهل. ومعالجتها إحصائياً، حيث توصل الباحث إلى النتائج التالية :

(أ) إن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بجميع المجالات في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.  
(ب) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

ثانياً : الدراسات الأجنبية :

1) دراسة نورفيل Norvell (2000م) بعنوان: تعليم وتطوير أعضاء هيئة التدريس.  
(14)

هدفت الدراسة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس، وعلاقته بالرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وطبقت الدراسة على (25) كلية في ولاية الباما، وتكونت عينتها من (307) أعضاء هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- وجود علاقة قوية بين الرضا عن العمل، وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس، إذ أن الرضا عن العمل يؤثر إيجابياً في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني، وإذا كانت ثقافة المؤسسة ايجابية فإنها تكون داعمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

## (2) دراسة بيرتلي Bartley (2001م) بعنوان : تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيهه فعال في ولاية أوهايو. (15)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجاتهم من التطوير، وطبقت الدراسة على (132) عضواً من هيئة التدريس في (27) مؤسسة في ولاية أوهايو، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- أن (75%) من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم، وأن (62%) منهم راضون عن أدائهم، وأنهم يفضلون التعلم الذاتي وسيلةً للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أجل تعليم فعال يؤدي إلى الإبداع.

### • التعليق على الدراسات السابقة :

- تتشابه معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في التأكيد على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك للعمل على تطوير أدائهم ورفع مهاراتهم من خلال التعرف على تلك الاحتياجات وتلبيتها ومنها دراسة أحمد (2005م)، ودراسة محمد (2012م) ودراسة محمد (1993م) ودراسة بيرتلي (2001م)، ودراسة سوزان (2007م).
- اختلفت بعض الدراسات من حيث الحالة التي تناولتها مثل دراسة نورفل (2000م) التي تناولت تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم وفق حاجاتهم من التطوير ومدى الرضا الوظيفي، ودراسة سوزان (2007م) التي تناولت تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والموقع الوظيفي وبعض المجالات الإدارية والمهنية.
- اتفقت كل الدراسات مع الدراسة الحالية في الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية، كما اعتمدت معظمها المنهج الوصفي مثل الدراسة الحالية.

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في توجيه بحثها، في التعرف على الاحتياجات التدريبية في كيفية تحديدها وأفضل الطرق والأساليب في التعرف عليها بطرق علمية.

### الإطار النظري :

#### أولاً : كلية التربية - جامعة مصراتة

أنشئت كلية التربية بموجب القرار رقم (1258) لسنة (1996م) بشأن إنشاء المعهد العالي لإعداد المعلمين وافتتح هذا الصرح بتاريخ ( 17/10/1996م)، واعتباراً من العام الجامعي (2004/2005م) آلت تبعية المعهد إلى جامعة مصراتة تحت مسمى كلية المعلمين بمصراتة بموجب القرار الوزاري رقم (2) لسنة (2005م)، ثم سميت باسم كلية التربية اعتباراً من فصل الخريف من العام الجامعي (2010م) بناء على مراسلة اللجنة الوطنية للجامعات (سابقاً) ذات الرقم الإشاري أ.و.ج.1.125 بتاريخ (2009/7/23م)، وقد هدفت الكلية إلى تحقيق :

- الالتزام بالتميز في تقديم المقررات والبرامج التعليمية ذات الجودة العالية بالأقسام العلمية المختلفة بالكلية.
- تأسيس وتطبيق نظام تقويمي تعليمي شامل لتطوير كافة الخدمات الإدارية، والبرامج الأكاديمية والتربوية، والأنشطة الطلابية.
- إعداد الكوادر التدريسية المؤهلة من الخريجين والخريجات مدعمين بمهارات البحث العلمي والكفاءة التدريسية.
- تشجيع الباحثين من أعضاء هيئة التدريس حملة الماجستير والدكتوراه لإنتاج نوعية متميزة من الأبحاث الجماعية والفردية، والمشاركة بها في المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.
- القيام بالدور القيادي الفعال علي مستوى مدينة مصراتة في حل المشكلات المرتبطة بالتخصصات الدراسية بالأقسام العلمية بالكلية (16).

وتتضمن كلية التربية الأقسام العلمية الآتية :

قسم الدراسات الإسلامية، قسم اللغة العربية، قسم اللغة الإنجليزية، قسم الفيزياء، قسم الأحياء قسم الكيمياء، قسم الرياضيات، قسم الحاسوب، قسم الجغرافيا، قسم التاريخ، قسم التربية وعلم النفس، قسم معلم الفصل، قسم التربية الخاصة، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، قسم رياض الأطفال، قسم التربية البدنية، قسم التربية الفنية، قسم التربية الموسيقية، قسم الخدمة الاجتماعية.

**وقد بدأت الكلية بنظامين للدراسة :**

النظام الأول : نظام رفع كفاءة المعلمين ومدة الدراسة به سنتان، ويشترط في المتقدم لهذا النظام أن يكون من حملة دبلوم المعلمين الخاص، ويمنح المتخرج بعدها شهادة الدبلوم العالي في العلوم والتربية أو الآداب والتربية.

النظام الثاني : نظام إعداد المعلمين، ويقبل فيه طلاب الشهادة الثانوية العامة بقسميها العلمي والأدبي، وكذلك الطلاب من حملة الشهادة الثانوية التخصصية بما يقابل التخصصات الموجودة بالكلية، وكانت مدة الدراسة بهذا النظام ثلاث سنوات يمنح المتخرج بعدها شهادة الدبلوم العالي في العلوم والتربية أو الآداب والتربية، ثم مددت الدراسة بهذا النظام إلى أربع سنوات يتحصل الطالب بعد تخرجه على درجة الليسانس في الآداب والتربية بالنسبة للأقسام الأدبية والبكالوريوس في العلوم والتربية بالنسبة للأقسام العلمية.

واعتباراً من العام الجامعي (2007م) تم اعتماد نظام الفصل الدراسي المفتوح للدراسة بالكلية في جميع الأقسام العلمية، التي وصل عددها إلى تسعة عشر قسماً علمياً موزعة على التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية والتطبيقية. (17)

**ثانياً: الاحتياجات التدريبية :****- مفهوم الاحتياجات التدريبية :**

تعتبر الاحتياجات التدريبية هاجساً للمنظمات المختلفة التي تعمل على التطوير ومواكبة العصر لذلك فإن مفهوم الاحتياج التدريبي يختلف من شخص لآخر ومن منظمة لأخرى.

فهناك من يرى أن الاحتياجات التدريبية هي : معلومات، أو اتجاهات، أو مهارات، أو قدرات معينة فنية أو سلوكية يراد تتميتها أو تغييرها أو تعديلها. (18)

كما تعرف بأنها " مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة، أو أداء اختصاصات وظيفته الحالية بما يحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة " (19)

كما أورد الخطيب تعريفاً للاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين لتعديل أو تطوير سلوكهم، أو استحداث السلوك المرغوب 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 " (20)

**- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :**

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية العصب الذي تقوم عليه عملية التخطيط الناجح للنشاط التدريبي لرفع مستوى الكفاية، وحسن الأداء، والارتقاء بمستوى المهارات، وتوجيه التفكير والاتجاهات، مع الاتجاه العام المرغوب فيه (21).

وإن تحديد الاحتياجات بأسلوب علمي هو الطريق السليم لتحديد المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لرفع كفاية المتدرب، إذ يمكن بواسطته قياس مستوى المتدرب قبل التدريب وبعده، والاحتياجات التدريبية قد تكون معلومات أو مهارات أو

- اتجاهات أو كلها جميعاً يراد تنميتها في شخص أو عدد من الأشخاص أو يراد صقلها أو تغييرها أو تبديلها استعداداً لمواجهة تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية. (22)
- كما توصلت دراسة على الخطيب إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية كما يلي :
- أنها تهدف إلى رفع معدل كفاية الأداء، والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.
  - أنها توضح من هم الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.
  - تعمل على إنجاح البرنامج التدريبي بأقل جهد ممكن وأقل وقت وتكلفة ممكنة. (23)

#### وقد حدد البردي تلك الأهمية في النقاط التالية :

- إن عملية تحديد احتياجات تساعد على التخطيط للبرامج التدريبية.
  - إن عملية تحديد احتياجات تساعد على توفير الوقت للمنشأة.
  - تساعد على دراسة المشكلات والقصور الموجود في أداء الأفراد.
  - تعمل على فحص الفجوة ما بين أهداف المنشأة والوضع القائم.
  - تعتبر العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم. (24)
  - طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:
- لقد أوضح تربي أن هناك إحدى وعشرون طريقة لتحديد الاحتياجات التدريبية هي :
- مسح مناخ المنظمة، مسح الأحداث الحرجة، مراكز التقويم، اللجان الاستشارية، تحليل الخطط والتنبؤات، مقابلات الموظفين، المقابلات عند ترك الخدمة، مناقشات الجماعات، تحليل وصف الوظائف، مسح اتجاهات، شروط التعيين، طلبات الإدارة، استبانات الاحتياجات التي تستخدم قوائم المهارات والقدرات، أسلوب المجموعات الأسمية، أسلوب المجموعات المعدل، ملاحظة السلوك، المسح الخارجي. التمرين

الخاص بالأطوار الوظيفية للمنظمة، ويمكن للمنظمة اختيار ما يناسبها ويتناسب مع أفرادها. (25)

ويرى الياغي أنها ثلاث طرق رئيسية، أو أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي: تحليل التنظيم، تحليل العمل، تحليل الفرد (26).

كما حددت هذه الطرق وأضاف إليها: الخطط التوسعية للمنشأة في المستقبل، و نتائج تحليل توصيف الوظائف، ونتائج قياس تقسيم الأداء، وأساليب العمل الجديد، الآلات الفنية الجديدة المراد إدخالها في العمل، وآراء (العاملين) الأفراد أنفسهم، وإجراء اختبارات للأفراد لمعرفة مستوى أدائهم. (27)

وقد وضع منهجا لتحديد الاحتياجات التدريبية ضم أربع أساليب هي: تحليل الأداء، وتحليل المهمة، ودراسة المقدرة والكفاءة، استطلاع الرأي (الرؤساء، الموظفين) (28).

#### - أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية :

##### أ ( أسلوب تحليل المنظمة ) التنظيم ):

ويعرف بلقيس هذا الأسلوب بأنه :عملية تحديد درجة ملائمة التنظيم القائم للأهداف المحددة ومتطلبات العمل.

ومن أهداف التنظيم ما يلي:

○ اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات التي قد تعطي مؤشراً للحاجة إلى التدريب ويقوم هذا التحليل بدراسة العناصر التالية:

● أهداف التنظيم الإداري و بنائه التنظيمي، سياسة ولوائح المنظمة (الهيكل التنظيمية)، خصائص القوى العاملة، درجات الكفاءة للقوى العاملة، المناخ التنظيمي الذي يتضمن بدوره عوامل مثل :الحوافز - الأجور - المسؤولية - الثقة - التنافس - الاتصالات وعلاقات الرؤساء بالمرؤوسين، دراسة نوع التغيرات التي حدثت على كل من العناصر السابقة، معايير الأداء الفردي، الغياب ودوران العمل.

ويعتبر تحليل التنظيم من أفضل الطرق التي يتم من خلالها تحديد الأشخاص الذين يحتاجون للتدريب والتطوير، ولكن رغم أفضلية هذه الطريقة تعتبر من أصعب الطرق لأنها تحتاج لمحللين ذوي كفاءة عالية و خبرة بهذا العمل، كما يحتاج هذا الأسلوب لبيانات ومعلومات منتظمة ومحددة. (29)

#### ب- أسلوب تحليل العمل :

يعرفه نجاتي بأنه الدراسة الدقيقة الشاملة لجميع الحقائق الأساسية عن العمل، وتشمل هذه الحقائق الواجبات المختلفة التي يؤديها الفرد والظروف التي يؤدي فيها الفرد عمله والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في العامل لكي ينجح في عمله.

كما يعرف مكتب التوظيف الأمريكي (USES) تحليل العمل بأنه عملية تحديد المعلومات المتعلقة بطبيعة عمل ما بواسطة الملاحظ والدراسة، أي أنه عملية تحديد للواجبات والمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء العمل. (30)

وترى الباحثة أن تحليل العمل يقوم على عدة وظائف، والوظيفة تقوم على واجبات والواجب يقوم على عدة مهام يجب على الفرد المؤكل إليه العمل أداؤها. لذلك فإن هذا الأسلوب يهدف إلى تحقيق الأهداف التالية : تصميم العمل وبناء الهيكل التنظيمية، الاختيار الأمثل لشاغل الوظيفة تقسيم الوظائف وتحديد أهميتها، تقييم أداء العاملين، التدريب والتطوير المهني، تحديد الاحتياجات من الأفراد، تبسيط العمالة وموازنتها، الترقية والنقل، التطوير التنظيمي.

#### ج- أسلوب تحليل الأفراد :

ويعرف بأنه قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وتحديد مدى نجاحه في أدائها وتحديد المهارات والمعلومات والأفكار والاتجاهات التي تلزمه لأداء وظيفته وتحسينها وتمكنه من أداء وظائف أخرى جديدة مستقبلية.

أما ماهر فيصفها بأنها دراسة لتتبع المسار الوظيفي لكل فرد ومدى مناسبة الفرد لأداء عمله الحالي أو العمل المتوقع لإيجاد الفرق بين معارف ومهارات وخبرات الشخص حالياً وبين ما تحتاجه الوظيفة.

ويهدف هذا الأسلوب إلى : تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب، وتحديد قابلية الفرد للتدريب، تحديد المعارف التي يحتاجها كل فرد منهم، ومن مصادر جمع البيانات لهذا الأسلوب ما يلي: الرئيس المباشر، ومواصفات الوظيفة، تقارير الكفايات، سجلات الأداء، والمقابلات الشخصية، والاستبيان(31).

#### نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية :

تتوزع نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية من حيث الطريقة المتبعة والهدف منها وطريقة عمل المنظمة ومن هذه النماذج :

##### - النموذج الاستدلالي :

ويتعامل هذا النموذج مع الواقع الفعلي للمنظمة من حيث الأهداف المصاغة والمعلومات والبيانات والأدوات المتوفرة، ثم يقوم بمراقبة وقياس ما تم إنجازه منها، ثم يتم جمع البيانات للاستدلال على الأهداف التي تحققت، والأهداف التي لم تتحقق، لكي نستدل على التناقضات الموجودة التي قد تضعف المنظمة، لذا نجد أن أساس عمل هذا النموذج هي الأهداف ومراجعة مدى مصداقيتها وإمكانية تحقيقها، وتحديد متطلبات التغيير اللازمة، وما يرتبط بها من توفير موارد مادية وبشرية.

##### - النموذج الصناعي :

يقوم هذا النموذج على أساس المركزية في تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد داخل المنظمة، فالمسؤول عن التحديد هم الرؤساء والخبراء الذين يعتلون قمة الهرم الإداري، فلا يؤخذ رأي الأفراد في نوعية أو مدة التدريب التي يحتاجونها ويعمل الفرد

داخل المنظمة كالألة، لذا أطلق عليه النموذج الصناعي لانتشاره في المصانع التي تهتم بتدريب الأفراد وفق أنماط معينة.

#### - النموذج الاستقرائي :

وهو أسلوب يهتم باستقراء الواقع، من خلال رصد الطريقة التي يتعلم بها الأفراد فعلاً داخل المنظمة ثم إرجاع ذلك للأهداف، وتحديد التناقض بين الممارس بالفعل والمستهدف وهناك أسلوبان لهذا النموذج هما : أسلوب دلفاي، وأسلوب الأحداث الحرجة.(32)

#### ثالثاً: أعضاء هيئة التدريس.

يمثل التعليم العالي الواجهة الحقيقية لتقدم المجتمع وتطوره، لذا كان أعضاء هيئة التدريس هم نخبة المجتمع ودعائم بناء الجامعات، وفي كثير من الأحيان يطلق مسمى عضو هيئة التدريس على كل من يعمل في مجال التدريس، أو البحث العلمي الأكاديمي، سواء كان عمله في الجامعة جزئياً أو كلياً.

حيث يعد عضو هيئة التدريس القدوة والنموذج الأول الذي يحتذي به الطالب الجامعي، لذا نجد أن واجبات عضو هيئة التدريس تتعدد وتتنوع فهو يقوم بتعميق الإيمان الصادق بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المجتمع، ويساهم في وضع الخطط والبرامج التنموية، والتربوية، والفكرية، والعلمية، والتكنولوجية التي تؤدي إلى تطوير الإنسان والمجتمع. ولكن مع غياب التنسيق بين خطط التعليم العالي وحاجات المجتمع ومتطلباته نجد أن جهد عضو هيئة التدريس وإسهاماته مهمشة وليست ذات تأثير.(33)

كما يرى مرسى أن إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس بالتعليم العالي في معظم دول العالم يعتبر شرطاً ضرورياً للالتحاق بمهنة التعليم، وتقوم عليه هيئات قومية ورسمية،

أما إعداد وتدريب الأستاذ الجامعي فإنه في الأغلب والأعم اختياري ومتركك للجهود المحلية أول جهود المؤسسات الفردية، ويستثنى من ذلك دول شرق أوروبا حيث يكون إعداد وتكوين أستاذ التعليم العالي خاضعاً للتنظيم المركزي، والامتحانات العامة، ومما لا شك فيه أن أعضاء هيئة التدريس تتوفر لهم وسائل متعددة تساعدهم على النمو المهني مثل: القيام بالبحث العلمي، وإلقاء المحاضرات، والاشتراك في الحلقات العلمية، والمؤتمرات، واللجان التخصصية وغير ذلك من المجالات، وهذه كلها عناصر مهمة لنمو أعضاء هيئة التدريس الجامعي. (34)

ويمكن القول بأن عضو هيئة التدريس نبغ دائماً للمعرفة والتطوير ويجب المحافظة عليه وتوفير ما يلزم ليزيد من بذله وعطائه واستمراره.

#### - صفات أعضاء هيئة التدريس :

لكل مهنة من المهن خصائص وصفات تميزها عن غيرها، كما تحتم على العاملين بها أن يتميزوا بصفات تمكنهم من أدائها بالشكل الصحيح ومن ذلك مهنة التعليم الجامعي.

**بعض الصفات التي يجب على عضو هيئة التدريس التحلي بها :**

- امتلاك القدرة على إجراء البحوث التطبيقية التي تواكب التغير السريع في التكنولوجيا.

- امتلاك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية المتعلقة باختصاصه، ويطور ذاته ويتفاعل مع المجتمع.

- التمتع بقدرة على تقييم الأطر التدريسية والتقنية وتطويرها وفقاً لإستراتيجية الجامعة والدولة ويستعمل كافة الوسائل في ذلك.

- حب العلم وتقديس الحرية والزمالة من أقوى الروابط التي تجمع بين أساتذة الجامعات.

- الشعور بأهمية المشاركة في نمو وتطور الكفاءات الجديدة في المجتمع.

- الاهتمام ببيئة العمل والعمل الجماعي. (35)

- مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس:

تنقسم مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس إلى ثلاث فئات يتصل أولها بالطالب، وثانيها بالجامعة التي يعمل بها، وثالثها باستمرار تطوره المهني في ميدان تخصصه. فمسؤوليته اتجاه الطالب تتلخص في ضرورة حرصه على أداء واجبه التدريسي وحسن الإعداد والتنفيذ له، وكذلك حسن التعامل مع الطالب، والمتابعة الإرشادية والعلاجية له وفق آلية واضحة، وأن يكون نموذجاً يحتذى به في سلوكه وتصرفاته. أما مسؤوليته اتجاه الجامعة فتكمن في الابتعاد عن التصرفات الأكاديمية والمهنية والأخلاقية التي تؤدي إلى الإساءة إلى سمعة الجامعة، أو هدر لأموالها، أو سوء استخدام لمواردها. كما يجب عليه إعطاء الدعم اللازم للأعمال والأنشطة التي تقوم بها الجامعة، واللجان التي تقوم بتشكيلها، وألا يستغل اسم الجامعة لخدمة مصالحه الذاتية، وألا يعمل خارج الجامعة إلا بعلمها وبعد الحصول على موافقتها.

ولما كانت أهمية عضو هيئة التدريس والارتقاء بسمعته العلمية تظهر من خلال محاولاته الجادة في تطوير ذاته مهنيًا، فإن من أهم واجباته في هذا الصدد أن يظل على اتصال بكل جديد في مجال تخصصه، وذلك بالاطلاع المباشر على المؤلفات والدوريات المتخصصة، والمشاركة في الجمعيات العلمية، وحضور الندوات والمؤتمرات ذات الصلة.

- الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

يعتبر عضو التدريس منفذاً لرسالة الجامعة بأبعادها الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) لذا كان اختلاف وتباين جودة الجامعات بحسب اهتمامها بهذه

الأبعاد، حيث يرى فليه (1997م) أن أدوار عضو هيئة التدريس في التعليم العالي تتمحور في ثلاثة أدوار هي :

1- الدور الأكاديمي : ويتعلق هذا الدور بالبحث والتدريس وخدمة المجتمع والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية، حيث يجب على عضو هيئة التدريس تطوير ذاته ليحافظ على فاعلية هذا الدور.

2- الدور الإداري : ويتمثل هذا الدور في قيام عضو هيئة التدريس باعتلاء العديد من المناصب الإدارية الأكاديمية في شتى أقسام وكليات وإدارات الجامعة، وكذلك الاشتراك في الأنشطة الطلابية وأعمال اللجان المختلفة في الجامعة. وترى الباحثة أن الدور الإداري لعضو هيئة التدريس لا يقتصر على ذلك، بل يتعدى إلى إدارة الذات والوقت والحوار.

3- الدور القومي والعالمي : ويظهر هذا الدور عند مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع السياسات والخطط التنموية للمجتمع الذي يعيش فيه أو مجتمعات أخرى، وكذلك المساهمة في حل المشكلات التي قد تواجه المجتمع، أو الظواهر التي قد تؤثر فيه من خلال تقديمه للأبحاث والدراسات المتعلقة بها(36)

• إجراءات الدراسة الميدانية :

▪ منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي، الذي يعتمد علي جمع معلومات وبيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة.

▪ مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة للعام الدراسي 2014/2015 المتواجدين علي رأس عملهم بالكلية والبالغ عددهم

(173) عضواً وفق الإحصاءات الرسمية من دليل شئون أعضاء هيئة التدريس بالكلية لسنة 2015م.

■ عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (86) عضواً بكلية التربية جامعة مصراتة للعام الدراسي 2015 تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

■ أدوات الدراسة وإعدادها :

اعتمدت الدراسة علي الاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية، وذلك وفقاً للمراجع الأدبية، ومقاييس بعض الدراسات السابقة، وقد تضمنت الاستبانة العديد من الفقرات والبالغ عددها (48) فقرة موزعة علي ستة محاور أساسية، ويجاب عليها وفق التدرج الثلاثي ( أوافق، إلى حد ما لا أوافق ).

جدول (1)

عدد الفقرات	محاور أداة الدراسة	ر
9	أهداف التعليم الجامعي	1
8	فهم نظرية التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها	2
10	طرق التدريس في التعليم الجامعي	3
7	خصائص الأستاذ والطالب الجامعي	4
6	تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي	5
9	تقويم نتائج التعليم الجامعي	6

■ صدق الأداة :

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة تم عرضها علي مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعة من ذوي الخبرة في مجال التربية، وذلك لإبداء رأيهم من حيث مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، وأي ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازماً، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي في كل محور من محاور أداة الدراسة من خلال إيجاد مدى ارتباط كل بعد والدرجة الكلية

لجميع المحاور، والتأكد من عدم التداخل بينها، وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2)

معامل الارتباط	محاور أداة الدراسة	ر
* 0,82	أهداف التعليم الجامعي	1
* 0,73	فهم نظرية التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها	2
* 0,70	طرق التدريس في التعليم الجامعي	3
* 0,75	خصائص الأستاذ والطالب الجامعي	4
* 0,81	تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي	5
* 0,80	تقويم نتائج التعليم الجامعي	6

\*\* توجد دلالة إحصائية عند مستوي (0,01)

ويتضح من الجدول أن الاتساق الداخلي لجميع المحاور جاءت معامل الارتباط بها مرتفعة، وهذا يدل علي قوة التماسك الداخلي لفقرات كل محور من محاور أداة الدراسة.

#### ■ ثبات أداة الدراسة :

تم استخراج معامل ثبات أداة الدراسة باستخدام الفا كرونباخ، وقد بلغ الثبات الكلي لمحاور الأداة (0,82) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة وتجانس عبارات الأداة ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

#### ■ المعالجة الإحصائية :

تمت معالجة البيانات الناتجة عن تفريغ بيانات الاستمارات الصالحة من الاستبانة الموزعة علي أفراد العينة، وذلك بالاستعانة بالأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

### نتائج الدراسة الميدانية :

1- للإجابة علي السؤال الأول المتمثل في ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بأهداف التعليم الجامعي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا المحور، كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول (3)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بأهداف التعليم الجامعي.

الترتيب	الفقرة في المحور	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	7	برامج وخطط كليات التربية المستقبلية	4.41	0.827	درجة عالية جدا
2	6	طبيعة العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية	4.21	0.840	درجة عالية جدا
3	5	شروط الترقية الأكاديمية وإجراءاتها ومعاييرها	4.16	1.027	درجة عالية
4	9	المشكلات الواقعية للتعليم الجامعي ومعالجتها	4.14	0.059	درجة عالية
5	8	جوانب التطوير في التعليم الجامعي	4.13	0.966	درجة عالية
6	4	أهداف كليات التربية في ليبيا	4.05	1.152	درجة عالية
7	2	طبيعة التعليم الجامعي وفلسفته	4.04	1.058	درجة عالية
8	3	اللوائح المنظمة للعمل في الكلية	3.97	1.109	درجة عالية
9	1	أهداف التعليم الجامعي في ليبيا	3.80	1.107	درجة عالية

بالنظر إلى متوسطات فقرات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمحور أهداف التعليم الجامعي نجد أنها تتراوح بين (4.41 - 3.80) جاء مرتفعاً، حيث يلاحظ ارتفاع جميع استجابات أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وكانت أعلى الفقرات تبعاً لاستجابات العينة، احتلت المرتبة الأولى الفقرة (7) بمتوسط 4.41 والفقرة (6) بمتوسط حسابي 4.21، أما أدنى الفقرات فكانت في المرتبة السابعة الفقرة (2) بمتوسط حسابي 4.04، وفي المرتبة الثامنة الفقرة (3) بمتوسط حسابي 3.97،

والمرتبة التاسعة الفقرة (1) بمتوسط 3.80، ويعود ذلك إلى عدم اهتمام معظم أعضاء هيئة التدريس بمعرفة فلسفة التعليم الجامعي وجهلهم بمعرفة بعض أهداف واللوائح والقوانين التي تنظم التعليم الجامعي رغم أنه وبشكل عام تحصلت كل الفقرات علي تقدير عالية مما يدل على مدى ضرورة توفير هذه الاحتياجات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.

2- للإجابة علي السؤال الثاني: المتمثل في ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بفهم نظرية التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها ؟ وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا المحور، كما هو موضح في الجدول التالي :

#### جدول (4)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بفهم نظرية التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها.

الترتيب	الفقرة في المحور	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	7	استخدام الأساليب الفنية لتطوير البرامج الدراسية وتحديدها	4.35	0.865	درجة عالية جداً
2	3	الالتزام بمبادئ أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي	3.98	1.000	درجة عالية
3	5	إثارة دافعية الطلاب نحو التعليم	3.78	0.996	درجة عالية
4	2	استخدام أساليب علمية في إدارة المحاضرات بالتعليم الجامعي	3.77	1.199	درجة عالية
5	4	وضع خطة للمقررات التي أقوم بتدريسها	3.75	1.072	درجة عالية
6	6	التعبير بوضوح عن دور الأستاذ الجامعي في تنفيذ العملية التعليمية	3.49	1.383	درجة عالية
7	8	تنمية الاتجاهات الإيجابية للطلاب نحو التعليم	3.48	1.361	درجة عالية
8	1	تطبيق النظريات العلمية في مجال إعداد البرامج الأكاديمية الجامعية	3.25	1.374	درجة عالية

نلاحظ من الجدول السابق أن فقرات الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمحور فهم النظرية التربوية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها جاءت متوسطاتها تتراوح ما بين (3.25-4.35) وهي متوسطات عالية إذ نلاحظ ارتفاع استجابات أفراد العينة علي فقرات المحور حيث كانت معظم الفقرات مرتفعة ماعدا أدنى ثلاث فقرات تبعاً لاستجابات أفراد العينة وهي الفقرات (6) التي احتلت المرتبة السادسة بمتوسط 3.49، واحتلت الفقرة (8) علي المرتبة السابعة بمتوسط 3.48، والمرتبة الثامنة احتلتها الفقرة (1) بمتوسط 3.25 ويعود سبب ارتفاع معظم فقرات هذا المحور إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير هذه الاحتياجات التدريبية في محور فهم النظرية التربوية حيث إنهم بحاجة إلى استخدام أساليب متطورة في العملية التدريسية من أجل إثارة الدافعية لدى الطلاب، وتنمية الاتجاهات الايجابية لديهم نحو التعلم والتعليم.

3- للإجابة علي السؤال الثالث المتمثل في ماهي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطرق التدريس في التعليم الجامعي، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا المحور، كما هو موضح في الجدول التالي :

#### جدول (5)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطرق التدريس في التعليم الجامعي.

الترتيب	الفقرة في المحور	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	7	اكتساب مهارات التدريس بصفة فردية أو جماعية	4.06	0.978	درجة عالية
2	9	ممارسة طرائق تعليم تنمي التفكير والإبداع في التعليم الجامعي	4.03	1.063	درجة عالية
3	8		3.89	1.076	درجة عالية
4	10	اكتساب مهارات الاتصال الفعالة بين الأستاذ والطلاب	3.87	0.956	درجة عالية
5	3	استخدام طرق جذب اهتمام الطلاب أثناء الموقف التعليمي	3.84	0.937	درجة عالية
6	6	استخدام طرائق جديدة في أساليب التدريس	3.77	0.921	درجة عالية
7	1	استخدام الأساليب الفعالة لتشجيع الطلاب	3.69	1.120	درجة عالية

درجة عالية	1.176	3.67	استخدام طرائق التدريس المناسبة للمرحلة الجامعية	2	8
درجة عالية	1.227	3.66	اكتساب المهارات اللازمة لتخطيط المواقف التعليمية والعلمية بطريقة صحيحة	5	9
درجة عالية	1.273	3.60	اكتساب مهارات تصميم الوحدات الدراسية وتحليل المحتوي	4	10
درجة عالية			اكتساب مهارات التدريس بأسلوب التدريس المصغر		

نلاحظ من الجدول السابق أن متوسطات فقرات الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمحور طرق التدريس في التعليم الجامعي جاءت تتراوح بين ( 3.60-4.06) وهي مرتفعة إلى حد ما، ما عدا ثلاث فقرات تحصلت علي ادني مرتبة وهي الفقرة (2) والتي احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط 3.67، والفقرة (5) تحصلت علي المرتبة التاسعة بمتوسط 3.66، والمرتبة العاشرة تحصلت عليها الفقرة (4) بمتوسط 3.60، وهذا يعود إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى اكتساب العديد من المهارات التدريسية وممارستها بشكل إيجابي ومتطور، وكذلك احتياجاتهم إلى استخدام طرق وأساليب تدريس متطورة تتناسب مع المتغيرات التربوية في العصر الحديث التي طرأت على التعليم الجامعي.

4- للإجابة علي السؤال الرابع المتمثل في ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بخصائص الأستاذ والطالب الجامعي، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا المحور، كما هو موضح في الجدول التالي :

### جدول (6)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بخصائص الأستاذ والطالب الجامعي.

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	الفرقة في المحور	الترتيب
درجة عالية	0.997	4.16	توصيف أدوار أعضاء هيئة التدريس ومسؤولياته وتحديدتها	1	1
درجة عالية	0.987	4.15	امتلاك المهارات الفنية اللازمة لتوجيه الطلاب ومساعدتهم	3	2
درجة عالية	0.821	4.13	استخدام الأساليب العلمية في الكشف علي الطلاب المتفوقين	4	3
درجة عالية	0.974	3.97	دراسياً		4

درجة عالية	1.120	3.69	التعرف على الخصائص النفسية والفكرية للطلاب الجامعي	2	5
درجة عالية	1.227	3.66	تكوين علاقات عمل ايجابية مع الزملاء أعضاء هيئة التدريس	7	6
	1.126	3.56	تحديد أسباب انخفاض مستوي التحصيل لدى الطلاب الجامعيين	5	7
			بناء علاقات إيجابية مع الطلاب	6	

نلاحظ من الجدول متوسطات فقرات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمحور خصائص الأستاذ والطلاب الجامعي جاءت مرتفعة فهي تتراوح ما بين (4.16-3.56)، وهذا يدل علي احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى تحديد أدوارهم التي يؤديونها بدقة، وكذلك احتياجهم إلى امتلاك وإتقان للمهارات الفنية التي تمكنهم من أداء عملهم في التعرف والتعامل مع الطلاب بشكل إيجابي.

5- للإجابة على السؤال الخامس المتمثل في ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا المحور، كما هو موضح في الجدول التالي :

#### جدول (7)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي.

الترتيب	الفقرة في المحور	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	5	استخدام شبكة الانترنت في التدريس الجامعي	4.50	0.975	درجة عالية
2	3	تصميم برامج تعليمية وتوظيف التقنيات الحديثة توظيفاً	4.48	0.961	درجة عالية
3	2	مثمراً	4.33	0.958	درجة عالية
4	6	استخدام الحاسوب وتطبيقاته في التعليم الجامعي	4.30	0.954	درجة عالية
5	1	تعرف إجراءات التعليم المبرمج وتطبيقاته	4.18	0.984	درجة عالية

6	4	اختيار الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس الجامعي توظيف أسلوب التعليم المبرمج في التدريس الجامعي	4.17	0.980	درجة عالية
---	---	--	------	-------	------------

بالنظر إلى متوسطات فقرات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمحور تكنولوجيا التعليم نجد أنها تتراوح ما بين (4.17-4.50) وقد جاءت بدرجة مرتفعة جداً أي أن استجابات أعضاء هيئة التدريس كانت عالية، وهذا يعود إلى مدى احتياجهم إلى معرفة الكثير من الأساليب التكنولوجية الحديثة، والتعامل معها في العملية التدريسية، ومدى افتقارهم إلى التعرف علي استخدام شبكة المعلومات الإنترنت، وأسلوب التعليم المبرمج في التدريس الجامعي، وهي تعتبر من الاحتياجات الضرورية واللازم توافرها لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

6- للإجابة علي السؤال السادس: المتمثل في ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتقويم نتائج التعليم الجامعي، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا المحور، كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول (8)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتقويم نتائج التعليم الجامعي.

الترتيب	الفقرة في المحور	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	1	تقويم التحصيل الدراسي للطلاب الجامعي	4.41	0.827	درجة عالية
2	7	إتقان الأساليب الفنية للتقويم المستمر في التعليم الجامعي	4.21	0.840	درجة عالية
3	2	صياغة الأسئلة الموضوعية والمقالية في التعليم الجامعي	4.07	0.979	درجة عالية
4	3	الإلمام بأساليب التقويم الشامل للطلاب الجامعي	4.03	1.063	درجة عالية
5	6	تحليل نتائج الامتحانات وتقديم التوجيهات التربوية بناء علي ذلك	3.89	1.076	درجة عالية
6	4	تطبيق المفاهيم التربوية الحديثة في مجال الإفادة من الواجبات الإضافية للطلاب الجامعي	3.67	1.176	درجة عالية
7	5	تطبيق المفاهيم التربوية الحديثة في مجال الإفادة من الواجبات الإضافية للطلاب الجامعي	3.60	1.273	درجة عالية

درجة عالية	1.126	3.56	صياغة التقارير الخاصة بتقويم طلاب المرحلة الجامعية	8	8
درجة عالية			استخدام التغذية الراجعة في إستراتيجية التدريس		

من الجدول السابق نلاحظ أن متوسطات فقرات محور التقويم تتراوح بين (3.56-4.41) حسب استجابات أفراد العينة تعد استجابات مرتفعة، وهذا يدل علي مدى احتياجهم إلى العديد من الأساليب التي تساعدهم في التحديد الدقيق والتقويم الجيد للطلاب، كما يدل علي افتقارهم واحتياجهم إلى اتباع الأساليب التربوية مثل التغذية الراجعة في التدريس، وذلك يعود إلى عدم معرفتهم بها، وعدم استعمالها يرجع أحياناً إلى معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية يحتاجون إلى تأهيل تربوي أي إنهم ينتمون إلى تخصصات علمية غير تربوية وهذا ما يجعل من هذه الاحتياجات أنها ضرورية بالنسبة لهم.

#### • نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة وهذا يدل على مدى احتياجهم إلى تلبية معظم تلك الاحتياجات وذلك من خلال:
  - 1- وضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية في مجال استخدام الأساليب التربوية التدريسية الحديثة التي توظف التكنولوجيا في التعليم الجامعي، والتي تعود الطلاب علي التعليم الذاتي والمستمر.
  - 2- العمل على ضرورة توفير متطلبات تطبيق التقنية العلمية في التعليم الجامعي من خلال تزويد أقسام الكلية، وأعضاء هيئة التدريس بالأجهزة الالكترونية كالحاسب الآلي وشبكة الإنترنت داخل القاعات الدراسية.
  - 3- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الغير تربويين بالكلية والذين ينتمون إلى الأقسام العلمية مثل: الرياضيات والفيزياء للتعرف على الأساليب التربوية الحديثة

والفعالة في عملية التقويم وطرائق التدريس من أجل التواصل الفعال والتفاعل الإيجابي مع الطلاب في أوقات لا تتعارض مع أدائهم لأعمالهم.

4- قيام إدارة الجامعة بوضع نظام الحوافز لأعضاء هيئة التدريس الذين يلتحقون بالدورات التدريبية بانتظام من أجل الإقبال عليها وذلك بما تراه مناسباً.

### المراجع :

- 1- عبد الموجود، محمد عزت : التجديد في التعليم العالي، دار قباء للنشر، مصر، 2001، ص27.
- 2-Bergkusit, W, and Phillips, S, Components of and effective faculty development program, Journal of Higher education,no.46,1975.
- 3-Toombs W, Modifying Faculty roles to institutionalize continuing professional Education Research in Higher Education. v o122 Nol. PP93-109.
- 4-Dickey,J,Davis,Faculty development and instructional computing proceeding of the international conference of society for information technology, Teacher Education Washington,D.C.1998.
- 5- محمد الخوالدة، مرعي توفيق: مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والعشرين، ص67-86.
- 6- أحمد اللقاني، على الجمل: معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة، 1999، ص43.
- 7- دليل جامعة مصراتة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دولة ليبيا، مصراتة، ليبيا، 2014، ص168-170.

- 8- المرجع السابق، ص 54.
- 9- محمد سليمان : برنامج تدريس مقترح لإعداد معلم الجامعة في ضوء حاجته المهنية في وجهة نظرهم ماجستير، جامعة عين شمس، 1993.
- 10- أحمد سليمان باعوين: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان، ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، 2005.
- 11- سوزان فاروق محمد: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم التكنولوجية، ماجستير، اليمن، 2007.
- 12- الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البنات، مجلة كلية العلوم والتكنولوجيا، جامعة طيبة، السعودية، العدد4، المجلد42، 2011.
- 13- محمد بن سفر : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة ام القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، السعودية، 2012.
- 14-Norvell,Water Holmes, Faculty Development and its relationship to job satisfaction and institutional Cultures in Arts Institutions, PhD, South Western Baptist Theological Seminary, AAc9952597,ProQues Dissertation Ab5lract,2000.
- 15-Bartley,J,Eanette Marie, Faculty Training Higher Education, Ed D, University of Cinnati, AAc3014904,ProQues Dissertator Abstract ,2001.
- 16- دليل جامعة مصراتة، مرجع سابق، ص 23-28.
- 17- المرجع السابق، ص 165-169.
- 18-<http://www.minshawi.com\other\Kawther\8.2009>.
- 19-<http://www.thedc.com.uK\content\dtrain. 8.2009>.

- 20- أحمد رداح الخطيب: الحقيبة التدريبية، دار المستقبل للنشر، عمان، الأردن، 1996، ص44.
- 21- محمد الوزان: الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق بجهاز الشرطة، المجلة العربية للتدريب، المجلد 4، العدد 8، المركز العربي للتدريب، الرياض، 1991، ص 66.
- 22- فهد سليمان العجاج: تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، أريد، الأردن، 2001، ص22.
- 23- علي يوسف الخطيب: تقدير الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في بعض مديريات التربية والتعليم لمحافظة أريد وعجلوبة والبلقاء، ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، أريد، 1995، ص 37.
- 24- عبد العزيز البردي : الاحتياجات التدريبية في مجال التقنيات التربوية للمشرفين التربويين بمحافظة الطائف التعليمية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية التربية، دكتوراه، 2008، ص135.
- 25- وليم تزيسي: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد الجبالي، معهد الإدارة، ط1، الرياض، 1991، ص96.
- 26- محمد ياغي، عبد المعطى عساف: مبادئ الإدارة العامة، مكتبة المحتسب، عمان، الأردن، 1989، ص301.
- 27- مصطفى نجيب: إدارة الأفراد، دار الشروق، ط2، القاهرة، 1990، ص237.
- 28- أحمد الصباب: الاحتياجات التدريبية، مركز البحوث والتنمية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ط1، ص116.

- 29- محمود علي: تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس، بمؤسسات التعليم العالي
- ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي التحديات والتطوير، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، ص 37.
- 30- رداح الخطيب: تحديد الاحتياجات التدريبية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد 1995، 26، ص 660.
- 31- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإداري، جامعة الإسكندرية، ط3، مصر، 1996، ص 334.
- 32- سيف الإسلام علي مطر: أسلوب دلفاي واستخداماته في ميدان التعليم، جامعة عين شمس، كلية الآداب، مصر، 1995،
- 33- محمد بشير: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب، ط1، القاهرة 2001، ص 22
- 34- محمد مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب التدريس، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 203.
- 35- فاروق عبده: أستاذ الجامعة الدور والممارسة، دار الشروق، ط1، القاهرة، 1997، ص 43.
- 36- المرجع السابق، ص 47.