



جامعة بنغازي - كلية التربية

مجلة كلية التربية ... العدد الرابع عشر ... ديسمبر 2023



الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي

**Training needs of faculty members at the College of
Education, University of Benghazi**

أ. فاطمة سليمان المقرحي

محاضر بكلية التربية - جامعة بنغازي

Fatimah.mubarak@uob.edu.ly

أ. إيمان عبد الرحيم بوخمادة

محاضر بكلية التربية - جامعة بنغازي

eman.bukhamada@uob.edu.ly

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، بالإضافة للتعرف على الفروق في الاحتياجات التدريبية لدى عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات: الدرجة العلمية، التخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية)، سنوات الخبرة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وشملت الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، واستخدم مقياس رباعية (2017)، للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والذي يتكون من ثمانية مجالات، وهي: التخطيط، التدريس، الاتصال والتواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، التقويم، المجتمع المحلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي كان عالياً، وقد احتل مجال البحث العلمي الترتيب الأول من بين الاحتياجات التدريبية لدى أفراد الدراسة، في حين جاء مجال التقويم في المرتبة الأخيرة، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى أفراد الدراسة في الاحتياجات التدريبية وفق متغيرات الدراسة الدرجة العلمية، والخبرة والتخصص، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، أهمها: إقامة دورات تدريبية دورية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، في مجالات الدراسة، بخاصة مجال البحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية - عضو هيئة التدريس - كلية التربية.

Study summary:

The study aimed to identify the training needs of faculty members at the Faculty of Education - University of Benghazi, in addition to identifying the differences in the training needs of the study sample according to the variables: academic degree, specialization (human sciences - applied sciences), years of experience, and the descriptive approach was used, and the study included All faculty members of the Faculty of Education - University of Benghazi, and the Raba`a Scale (2017) was used for the training needs of faculty members, which consists of eight areas, namely: planning, teaching, communication, use of technology, scientific research, administrative tasks, evaluation, society The study concluded that the level of training needs for faculty members at the Faculty of Education - University of Benghazi was high, and the field of scientific research ranked first among the training needs of the study members, while the field of evaluation came in the last place, and the study also found that there are no differences Statistically significant among the study members in the training needs according to the degree variable and the variables of experience and specialization. The study presented a set of recommendations, the most important of which are: The establishment of periodic training courses for faculty members at the Faculty of Education - University of Benghazi, in the fields of study, especially the field of scientific research.

مقدمة الدراسة:

تمثل مؤسسات التعليم العالي بجميع أشكالها وأنماطها، قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، فهي المؤسسات التربوية الثقافية والاجتماعية، التي يركز عليها تقدم المجتمع وازدهاره. "حيث تعمل على تطوير الموارد البشرية، وتزود مؤسسات المجتمع بكافة التخصصات، والكوادر البشرية، اللازمة لمتطلبات التربية الشاملة". (الغربية وغربية، 2000: 4).

وهي تسعى إلى تحقيق أهدافها، وتحسين جودة مخرجاتها لتحقيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وضمان مكانة متميزة ضمن التصنيفات العالمية للجامعات. معتمدة في ذلك على مجموعة من الدلائل، وعلى رأسها عضو هيئة التدريس، الميسر والموجه للعملية التعليمية، من خلال ما يقوم به من مهام، وأدوار مختلفة؛ تتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بالإضافة لما قد يكلف به من مهام إدارية، تساهم في تحقيق الجامعة لأهدافها. ومن هذا المنطلق يُعد الاهتمام بالنمو الأكاديمي والمهني المستمر لعضو هيئة التدريس من الأولويات التي ينبغي على المسؤولين عن التعليم العالي، وإدارات الجامعة والكليات، إيلاؤها أهمية خاصة. لا سيما في ظل تحديات العصر التي تواجه التعليم العالي بصفة عامة، وعضو هيئة التدريس بصفة خاصة، والمتمثلة في: ازدياد أعداد الطلبة الملتحقين بكليات الجامعة، والطلبة الراغبين في استكمال دراساتهم العليا، وتعدد التخصصات الأكاديمية، وتبني مدخل إدارة الجودة الشاملة كأحد الأساليب التنافسية التي تركز عليها الجامعات، كل ذلك في ظل الثورة المعلوماتية والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، والتي تشمل تطور تكنولوجيا التعليم، وظهور التعليم الإلكتروني، والذكاء الصناعي وتطبيقاته المذهلة، والتي ألقت بانعكاساتها على الفرد والمجتمع بمؤسساته المختلفة. بناء عليه بادرت معظم الجامعات العربية والعالمية بإنشاء مراكز للتدريب داخل الجامعات، لتزويد عضو هيئة التدريس بما ينقصه من مهارات ومعلومات، لم تكن في الحسبان خلال مدة الدراسة والإعداد، لتمكينه من أداء مهامه على الوجه الأكمل، وبما يُلائم متطلبات العمل، وتحديات العصر ولكي يحقق هذا التدريب أهدافه المرجوة بنجاح، فإن برامجه يجب أن تُبنى على معلومات وافية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين، ومن ثم تنفيذ هذه البرامج التدريبية التي تلبي تلك الاحتياجات، حيث إنه في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية، أو تحديدها بشكل غير دقيق هدر للوقت والجهد والمال. ورغم أن هناك جهوداً خجولة مبذولة لتطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فإنها لا تزال تعاني من القصور، ولم ترق إلى مستوى الطموح، كما يتضح من نتائج كثير من الدراسات، مثل دراسة العتيبي (2015)، ودراسة شرتيل (2015)، ودراسة العريفي (2016)، ودراسة التويجي (2018)، ودراسة البركي (2019)، ودراسة الأسمر (2019) ودراسة مجاهد (2020)، ودراسة صالح (2021)، التي بينت أن درجة

الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت عالية، وأوصت بضرورة العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم إجراء دورات تدريبية دورية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات الأكاديمية والمهنية، بما يحقق التنمية المهنية الشاملة لهم ويمكنهم من أداء مهامهم على أكمل وجه.

مشكلة الدراسة:

يُعد عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي العصب الأساس في العملية التعليمية، وعنصراً مهماً من العناصر التي تساعد على تحقيق أهدافها، وبخاصة في كليات التربية، التي تعد من أكثر الكليات داخل الحرم الجامعي التصاقاً بالمجتمع، بحكم نشاطاتها واهتماماتها، وإعدادها للكوادر البشرية التي تغذي كثير من مؤسسات المجتمع الحيوية. عليه أصبح الاهتمام بتطوير وتدريب وتنمية عضو هيئة التدريس بها مهنيّاً حاجة ماسة، للرفع من أدائه المهني والأكاديمي، ليتمكن من مواجهة تحديات العصر، وحتى يؤدي هذا التدريب ثماره، ولا يكون هدراً للوقت والمال والجهد، يجب أن يقوم على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

بناء على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من الاعتبارات الآتية:

1 - تعد استجابة للحاجة الملحة والاهتمام العالمي بالتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس في ظل التطور الهائل والمتسارع في شتى المجالات المعرفية والتكنولوجية والتقنية، وفي ظل سعي مؤسسات التعليم العالي للحصول على الاعتماد الأكاديمي، ويجب أن يكون هذا التدريب مبنياً على احتياجاتهم التدريبية الفعلية.

2- تهتم بعضو هيئة التدريس، بوصفه أحد أهم المدخلات التي تسهم في نجاح العملية التعليمية بكلية التربية، حيث تمكنه من الوقوف على جوانب القصور التي قد تكون لديه والتي تحتاج إلى تنمية وتدريب، وبالتالي العمل على تطويرها.

3 - تُعد عملية التعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، (وبخاصة في مجالات: التدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقويم، والمجتمع المحلي) الخطوة الأولى في تحديد نوعية البرامج التدريبية التي يحتاجونها لتطويرهم العلمي والمهني، كما أنها توفر الوقت والجهد والمال على المؤسسة بما يساعدها على تحقيق أهدافها.

4 - تعد نتائج هذه الدراسة إطاراً مرجعياً مقترحاً للمسؤولين وصناع القرار بالتعليم العالي وبخاصة بكلية التربية_ للبرامج التدريبية اللازمة المبنية على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات التدريب، وهي تمثل حداً أدنى يمكن الإضافة عليه في ضوء المستجدات والاحتياجات المستقبلية.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في:

1 - التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، في مجالات: التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقييم، والمجتمع المحلي.

2 - التعرف على الفروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، وفق متغيرات: التخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية) - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة.

تساؤلات الدراسة: تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1 - ما مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، في مجالات: التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقييم، والمجتمع المحلي.

2- هل هناك فروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، وفق متغيرات: التخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية) - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة.

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية: هي " الفجوة بين ما هو كائن، وما يجب أن يكون عليه الفرد من المعارف، والمعلومات، والمهارات، التي يجب أن يمتلكها، لجعله لائقاً لشغل وظيفته الحالية بكفاءة عالية، في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. (ربابعة، 2017: 81)

التعريف الإجرائي للاحتياجات التدريبية: هي مجموعة المهارات التدريسية ومهارات الاتصال والتواصل، ومهارات استخدام التكنولوجيا، ومهارات البحث العلمي، ومهارات القيام بالمهام الإدارية، ومهارات التقييم، ومهارات خدمة المجتمع المحلي، التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة بنغازي للقيام بالمهام المنوطة بهم بفاعلية وكفاءة.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص القار، الذي يقوم بالتدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، في أي قسم من أقسام الكلية، خلال فصل الربيع، للعام الجامعي (2021 - 2022)، الحاصل على

درجة الماجستير أو الدكتوراة، بدرجة علمية: محاضر مساعد - محاضر - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في:

الحدود الموضوعية: التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي.

الحدود المكانية: تجرى الدراسة بكلية التربية - جامعة بنغازي.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي.

الحدود الزمانية: تجرى الدراسة في فصل الربيع للعام الجامعي (2021 - 2022).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات يُعد محور الارتكاز الذي تقوم عليه البرامج التدريبية، من منطلق أن التدريب يهدف بالدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة. ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم المهمات التي يجب أن تقوم بها أي مؤسسة، للرفع من مستوى العاملين بها، في المهارات، والمعارف، والاتجاهات، بهدف زيادة إنتاجية هذه المؤسسة. وقد استخدم الباحثون مفهوم الاحتياجات التدريبية للتعبير عن معانٍ مختلفة، ففي بعض الأحيان أُستخدم للدلالة على من يحتاج التدريب من الأفراد، وأحياناً للدلالة على وجود مشكلات في العمل، يُراد حلها عن طريق التدريب، في البداية يجدر أن نوضح المقصود بالاحتياجات، الاحتياج لغة هو الافتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب، والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه. (الدهشان، 2017، 30).

وقد عرف كوفمان (Kayfman, 1992) الحاجة بأنها "الفجوة القائمة بين النتائج الحالية والنتائج المرغوبة، وبناءً عليه تُعرف احتياجات التدريب بأنها الفارق بين الوضعية الحالية والوضعية المرجو الوصول إليها، وحتى نستطيع الارتقاء بمكانة التدريب في المنظمة". (بخوش، 2015: 11)

وقد عرّف الكفاي (2007) الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها بصورة إيجابية في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين، سواء للتغلب على نقاط الضعف التي تحول دون تحقق النتائج المرجوة، أو لرفع وتحسين الأداء، أو لإعداد العاملين لمقابلة التطور والتغير في محيط أعمالهم وأوضاعهم المؤسسية". (بخوش، 2015: 11).

كما عرّفها معمار (2010) بأنها: "مجموعة المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة، التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية". (البحراني، 2014: 36).

وعرّفها (Kinroos, 2017) بأنها: "مجموعة التغيرات المطلوبة لرفع كفاءة الأداء الحالية، والمستقبلية، بالنسبة للمنظمات والأفراد، وذلك عن طريق إضافة معلومات، وزيادة مهارات، وتغيير اتجاهات، بما يؤدي إلى تحسين في الأداء وفي نتائج العمل النهائية." (الشريف، 2019: 216) نخلص من التعريفات السابقة إلى أن الاحتياجات التدريبية تعني مجموعة التغيرات التي يمكن إحداثها في معارف ومهارات الأفراد في مؤسسة ما، بسبب وجود فجوة بين أدائهم الفعلي وأهداف المؤسسة، بما يؤدي إلى تحسين أدائهم وسد أو تضيق تلك الفجوة، وينعكس إيجابياً على تحقيق المؤسسة لأهدافها، سواء في الحاضر أو المستقبل.

ويلعب التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة، سواء في الإعداد للبرنامج التدريبي، أو تنفيذه، أو تقويمه، وذلك للأسباب التالية:

1 - كون الاحتياجات التدريبية العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم.

2 - تُعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.

3 - تُعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح.

4 - عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً، يؤدي إلى هدر في الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

5 - معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني، ويأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.

6 - تحديد الاحتياجات يوصل إلى قرارات فعالة باتجاه التخطيط والتصميم، ويوصل إلى حقائق علمية من واقع مشكلات العمل، كالكشف عن المعوقات.

7 - فرصة لترقية الأفراد الحاليين، ونقلهم إلى مواقع متقدمة وتوظيف أفراد جدد.

8 - تبين الفئة المستهدفة من التدريب. (بخوش، 2015: 12)

وهناك عدة طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية، تتمثل باختصار فيما يلي:

1- **تحليل المنظمة:** وتعني دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية، لتحديد مواطن الحاجة إلى التدريب داخل المنظمة.

2 - **تحليل المهام:** يُقصد بها دراسة المهام التي تقوم بها المؤسسة، والمهارات المطلوبة، لإنجاز هذه المهام، والمواصفات التي يجب توفرها فيمن يقوم بها، ومعايير قياس الأداء، لمعرفة ما إذا كان إنجاز المهام يتم على الوجه المطلوب.

3 - تحليل خصائص الفرد (شاغل الوظيفة): وتعني قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات التي تلزمه لأداء هذه الوظيفة، أو وظائف أخرى متوقعة، كما يتضمن تحليل خصائص الفرد؛ البيانات المتعلقة بمؤهلاته العلمية، وخبرته العلمية والعملية، والمزايا الشخصية، والمهارات الخاصة، والنشطة التدريبية التي شارك فيها. ويتم جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية بعدة أساليب مثل: الملاحظة، والمقابلة، واللجان الاستشارية، وتحليل المشكلة، والاستبيانات، والاختبارات، ودراسة السجلات، والتقارير. (البحراني، 2014: 39-41).

ويمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية إلى ثلاث فئات هي:

أ - الاحتياجات العادية المتكررة: وتشمل تلك الاحتياجات التقليدية، التي تتصل بحاجة الأعضاء ومعاونيهم، مثل اكتساب المعلومات، والمهارات، والاتجاهات الأساسية.

ب - الاحتياجات التي تتصل بالمشكلات الناتجة عن العمل، نتيجة نقص في المعارف والمهارات، التي يترتب عليها نقص في الإنتاجية أو ضعف في مستوى الأداء.

ج - الاحتياجات التطويرية والابتكارية: وتتضمن إدخال عناصر جديدة من المعارف والمهارات، على عمل الأعضاء، لتلبية احتياجات المستقبل، والتغيرات البيئية والتكنولوجية المتسارعة. (مجاهد، 2020: 526)

غير أن هناك العديد من المشكلات التي تظهر عند تحديد الاحتياجات التدريبية، ويرجع ذلك لأسباب عدة منها:

- 1 - عدم وعي إدارات المؤسسات بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 2 - عدم التركيز على نوع المهارات والسلوك الذي سيتم اكتسابه في التدريب.
- 3 - إسناد عملية التدريب لغير المتخصصين.
- 4 - ارتفاع تكاليف التدريب.
- 5 - عدم النظر للتدريب على أنه نشاط تعاوني، يحتاج إلى تعاون الجميع من إدارة ومدرسين ومتدربين. (عبد الوهاب، 2008: 15).

يمكن أن نخلص مما سبق إلى أن التعرف على الاحتياجات التدريبية، وتحديدتها بصورة علمية دقيقة هي الخطوة الأولى لضمان نجاح أي برنامج تدريبي، تقوم به أي مؤسسة، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها، بما يلبي حاجات موظفيها، في ظل التطور والتقدم التقني والتكنولوجي المتسارع، مع ضرورة الأخذ بالاعتبار بعض المشكلات التي قد تظهر عند تحديد تلك الاحتياجات.

عضو هيئة التدريس:

يُعد عضو هيئة التدريس من أهم مقومات العملية التعليمية بالجامعات، والعنصر الفعال في جودة برامجها، وتحقيق أهدافها، خاصة إذا ما أُتيحت له الإمكانيات والظروف الملائمة. ويُعرّف عضو هيئة التدريس بأنه: "الشخص المستخدم من مؤسسات وبرامج التعليم العالي، للقيام بالتدريس و/ أو الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي، و/ أو الاضطلاع بالبحوث، و/ أو تقديم خدمة تعليمية للطلاب والمجتمع المحلي بصورة عامة". (توصية اليونسكو، 1997: 48). وهناك مجموعة من الصفات التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس لكي يكون جديراً بأداء المهام المنوطة به، وهذه الصفات هي:

- 1 - المعرفة الأكاديمية بمجال تخصصه، وربطها بالواقع.
 - 2 - المعرفة المهنية، ونقل المعرفة للطلاب من خلال استراتيجيات تدريس متنوعة.
 - 3 - سمات شخصية، مثل: تمتعه بمجموعة من الصفات الجسمية والعقلية والانفعالية المتزنة.
 - 4 - الثقافة العامة، والإلمام بثقافة المجتمع. (البحراني، 2014: 33)
- ويقوم عضو هيئة التدريس بعدد من الوظائف- كما بينها العمري (2006) تتمثل في:
- **أولاً: التدريس:** وهو نظام مخطط له، يهدف إلى تعلم الطلبة، ويشمل مجموعة من الأنشطة الهادفة المقصودة، من قبل كلٍّ من الأستاذ والطلبة، ويحتوي هذا النظام على ثلاثة عناصر هي: الأستاذ والطالب والمادة الدراسية، ويتضمن نشاطاً لغوياً، كوسيلة اتصال أساسية، بالإضافة لوسائل الاتصال غير اللفظية، كما يتضمن علاقة شخصية إيجابية بين الأستاذ وطلّبه، ويهدف إلى إكساب الطلبة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات السلوكية المناسبة.
- ثانياً: البحث العلمي:** يُعد البحث العلمي أحد الوظائف الثلاثة الرئيسية التي يستند عليها التعليم الجامعي بمفهومه المعاصر، ولا يمكن أن تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا أهملت البحث العلمي، ولم تعطه الاهتمام اللازم، فيجب على الجامعة أن تبني لدى أساتذتها وطلّابها اتجاهات قوية نحو الاهتمام بالبحوث العلمية، وتدعيمهم، وتعدّها جزءاً لا يتجزأ من أنشطتها العلمية.
- ثالثاً: خدمة المجتمع:** تُعد خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة من وظائف الجامعة الأساسية، فنجاح الجامعة لا يتوقف فقط على أداء وظيفتها التدريسية والبحثية، إنما على قيامها بخدمة البيئة الخارجية والمجتمع. (البحراني، 2014: 36).

عليه أصبح الاهتمام بالنمو المهني وتدريب عضو هيئة التدريس، ضرورة ملحة، وذلك للأسباب التالية:

- 1 - كون التدريس الجامعي علماً له أصوله وقواعده.
- 2 - التطور التكنولوجي، وانعكاساته على العملية التعليمية.

- ضرورة إعادة الثقة في مؤسسات التعليم الجامعي لدى المجتمع، نتيجة عدم التوازن بين الإنفاق على التعليم، ومخرجاته النوعية من القوى العاملة.

4 - قناعة أساتذة الجامعات بأهمية تحقيق النمو المهني حتى يتمكنوا من أداء أدوارهم المختلفة بفاعلية.

غير أنه أحياناً قد تظهر **معوقات**، تحول دون تدريب أعضاء هيئة التدريس، منها:

1 - الإخفاق في تحديد متطلبات محتوى برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس.

2- قصور البناء التنظيمي لبعض الأقسام العلمية.

3 - تركيز برامج التدريب على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، في مجال التدريس فقط، دون الاهتمام بنواحي البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

4 - نقص سبل الاتصال عبر شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).

5- ضعف الإلمام بالأساليب التكنولوجية الحديثة، والمتطورة يوماً بعد يوم.

6 - زيادة نصاب، وأعباء عضو هيئة التدريس، واقتصار وظيفته غالباً على التدريس، بدلاً من البحث العلمي، وخدمة المجتمع، لعدم وجود الوقت والإمكانيات المادية اللازمة لذلك. (البحراني، 2014: 37-38).

يمكن أن نخلص مما سبق إلى أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في نجاح العملية التعليمية، واعداد الكوادر البشرية المؤهلة التي تسهم في خدمة وبناء المجتمع، في المجالات كافة، الأمر الذي يتطلب تهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على أداء مهامه على أكمل وجه، ومنها التدريب والاعداد المهني المستمر، وفقاً لاحتياجاته، بالإضافة للعمل على تذليل أي صعوبات قد تحول دون ذلك.

وفيما يلي سيتم عرض عدد من **الدراسات السابقة** التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية.

دراسة شرتيل (2015): 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 - تقييم التعليم الجامعي. وقد تم تطبيق الأداة على عينة قوامها (86) عضو هيئة تدريس بالكلية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها - أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، وهذا يدل على مدى احتياجهم إلى تلبية معظم تلك الاحتياجات.

دراسة العريفي (2016): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، ومن ثم التعرف على الفروق - إن وجدت - بين وجهات نظرهم تجاه الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أدائهم التدريسي وفقاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في مجال التدريس، وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريس)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي معتمدة على الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس (الإناث) بكلية التربية بجامعة الملك سعود، والبالغ عددهن (280) عضو هيئة تدريس من الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة في كافة مجالاتها (مجال المعارف، مجال المهارات، مجال الاتجاهات) ، كما أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمهارات والاتجاهات باختلاف سنوات الخبرة، والدورات التدريبية، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحديد أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهن التدريبية في محور الاتجاهات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح أفراد الدراسة الحاصلات على بكالوريوس.

دراسة براهيم (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أداة الدراسة من (61) فقرة موزعة على مجالات الدراسة، وقد تم تطبيق الأداة على عينة اشتملت على (51) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، في الفصل الصيفي 2016/2015 وبعد جمع البيانات اللازمة وتحليلها، اتضح أن هناك حاجة إلى العديد من الدورات التدريبية في المجالات التالية: مجال المهارات الشخصية حيث حصل على وزن نسبي (60.82) ، ومجال مهارات التدريس قد حصل على وزن نسبي (50.79) ، ومجال المهارات القيادية قد حصل على وزن نسبي (23.76) ، ومجال المهارات البحثية قد حصل على وزن نسبي (40.73) ، مجال المهارات التقنية قد حصل على وزن نسبي (86.6) كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية).

دراسة التويجي (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن لاحتياجاتهم التدريبية، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، والتي تكونت من (56) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي: المهارات التدريسية، الشخصية والقيادية، البحث العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (196) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج: أن تقدير أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية كانت كبيرة، ومرتبطة كما يلي: المهارات التدريسية، مهارات

البحث العلمي، المهارات الشخصية والقيادية، وأخيراً المهارات التقنية، كما أظهرت أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة ترجع لمتغيرات: الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، بينما وُجدت فروقاً دالة في متغير سنوات الخدمة، لصالح الفئة من (1-5) سنوات.

دراسة الأسمرى (2019): هدفت الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي، اشتملت عينة الدراسة على (677) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للبحث، تحتوي على سبعة مجالات هي: الشخصية، والتعليمية، والتقنية، والقيادية، والبحثية، وإدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي، وأظهرت النتائج أن جميع أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى جميع البرامج المتعلقة بالمجالات المذكورة، وكانت أولى الاحتياجات، الحاجة إلى أساليب البحث العلمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة لدى عينة الدراسة في الاحتياجات التدريبية ترجع لمتغيرات: الجنس، والرتبة الأكاديمية، والدورات السابقة.

دراسة البركي (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، والكشف عن ما إذا كان هناك اختلاف في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، باختلاف متغيراتهم الديموغرافية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الدرجة العلمية)، وتكونت عينة الدراسة من (44) عضو هيئة تدريس، منهم (16) من الذكور، و(28) من الإناث، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات حيث تكونت من (53) فقرة موزعة على المهارات (التدريسية، والبحثية، والتقنية، والقيادية، وخدمة المجتمع)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائجها إلى أن الاحتياجات التدريبية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، كما كشفت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لأفراد عينة الدراسة من الإناث كانت أكبر في مجموعها من الاحتياجات التدريبية للذكور في جميع المجالات، وقد بينت النتائج أيضاً أن الاحتياجات التدريبية لأفراد عينة الدراسة من حملة الماجستير كانت أكبر في مجموعها من الاحتياجات التدريبية لحملة الدكتوراة.

دراسة الشريف (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الجامعة بالجموم، وتحديد الصعوبات التي تواجههم، وتحد من الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لهم في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس بالإناث بكلية الجامعة بالجموم، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة قوامها (30) عضو هيئة تدريس، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى واقع البرامج التدريبية المقدمة من عمادة ضمان الجودة ووحداتها في ضوء معايير الجودة الشاملة كان بدرجة متوسطة.

حيث تبين أن غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم خلفية كافية لإعداد مقرر المادة، وكذلك توصيف المقرر لكافة المقررات التي يتم تدريسها، بينما يوجد ضعف في الميزانية المخصصة للدورات في مجال الجودة، وأن مستوى الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، وتمثلت أهم الصعوبات التي تحد من استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة في مجال الجودة في تعارض أوقات الدورات مع المحاضرات، والعبء التدريسي، وكثرة الأعباء الإدارية. **دراسة الشعبي (2019):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مجال تكنولوجيا التعليم، وقد أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2019/2018م. وتكونت عينة الدراسة من (350) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس الاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى من إعداد الباحثة، وتم التحقق من صدقه وثباته. وأظهرت نتائج الدراسة وجود حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى العالية إلى التدريب، على معظم المحاور الخمسة في مجال تكنولوجيا التعليم (الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمهارات استخدام الحاسب الآلي، والاحتياجات التدريبية المتعلقة بتطبيقات الشبكة وتراسل البيانات، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بإعداد مقررات التعليم الإلكتروني، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بإدارة محتوى التعليم الإلكتروني، والاحتياجات التدريبية المرتبطة بالأجهزة التعليمية اللازمة لمستحدثات تكنولوجيا التعليم)، كما لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة العلمية).

دراسة مجاهد (2020): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران، في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام الباحث بإعداد أداة الدراسة، والتي اشتملت على ستة محاور، يندرج تحت كل منها (10) فقرات، تمثل الاحتياجات التدريبية للمجال، وتكونت عينة الدراسة من (36) عضو هيئة تدريس، مثلت (36%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (160) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج: أن جميع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، وتحصلت الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس على المرتبة الأولى.

دراسة صالح (2021): هدفت الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية - جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجاً - استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (144) عضو هيئة تدريس، منهم (111) من الذكور، و(33) من الإناث، وأظهرت النتائج: أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط كانت كبيرة، تليه مجال الكفايات العامة، تليه

مجال خدمة المجتمع، تليه مجال البحث العلمي، وأخيراً جاء مجال التأصيل، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة لدى عينة الدراسة في الحاجات التدريبية ترجع لمتغير النوع.

دراسة عبد المولى (2022): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء التحول الرقمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة والمقابلات الشخصية كأدوات للبحث، وتكونت عينة الدراسة من (306) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، من مختلف كليات جامعة أسوان، وتوصلت إلى عدد من النتائج، ومنها موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة على جميع عبارات المجال الأول (المهارات الشخصية)، وجميع عبارات المجال الثاني (المهارات البحثية)، وموافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة قليلة على المجال الثالث (المهارات التعليمية)، وموافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة على المجال الرابع (المهارات التقنية)، وموافقة أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة على جميع عبارات المجال الخامس (المهارات القيادية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة طبقاً لمتغير الجنس (ذكر، وأنثى)، والدرجة العلمية (أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس)، ومتغير نوع الكلية (نظرية، وعلمية).

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة، أنه بالرغم من تشابهها مع الدراسة الحالية، في الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، فإن الدراسة الحالية تُعد الأولى - في حدود علم الباحثين - من حيث اهتمامها بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي. حيث وُجدت دراستان بالبيئة الليبية، إحداهما دراسة البركي (2019)، وهي الدراسة التي تناولت الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة، والثانية دراسة شرتيل (2015)، وقد تناولت الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة مصراته.

منهجية الدراسة: للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة وأهدافها، ويُعرف المنهج الوصفي بأنه "وصف وتقرير ما هو كائن وواقعي لإجراء هذه الدراسة".

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي للعام الجامعي (2021 - 2022). البالغ عددهم (92) عضو هيئة تدريس، من أقسام العلوم التطبيقية بالكلية متمثلة في أقسام : الرياضيات - الأحياء - الفيزياء - الحاسوب، وأقسام العلوم الإنسانية في الكلية متمثلة في أقسام: العلوم التربوية والنفسية - اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - التربية الفنية.

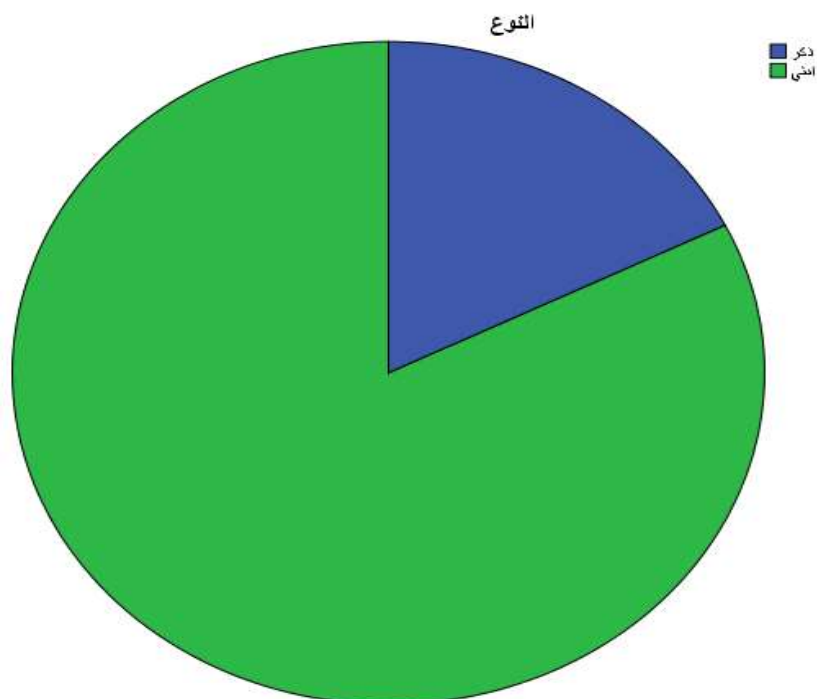
والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص والدرجة العلمية والنوع

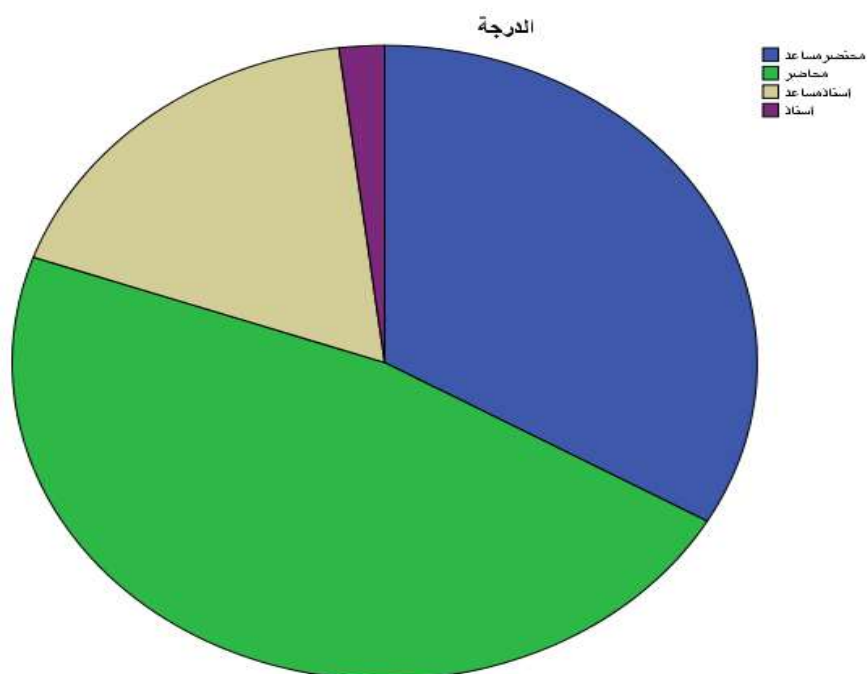
التخصص	الدرجة العلمية	النوع	
		ذكور	إناث
العلوم الإنسانية	أستاذ	1	1
	أستاذ مشارك	1	2
	أستاذ مساعد	-	6
	محاضر	4	12
	محاضر مساعد	3	22
	المجموع	9	33
العلوم التطبيقية	أستاذ	-	-
	أستاذ مشارك	-	2
	أستاذ مساعد	2	3
	محاضر	4	16
	محاضر مساعد	-	13
	المجموع	6	34
المجموع الكلي		15	77

نظرنا للظروف الاستثنائية التي تمر بها كلية التربية - جامعة بنغازي، من اعتصام موظفي الجامعة، وتوقف الدراسة بالكلية، قامت الباحثتان بإعداد استبانة إلكترونية وإرسالها لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وكان عدد الاستبانات التي تم استقبالها (51) استبانة.

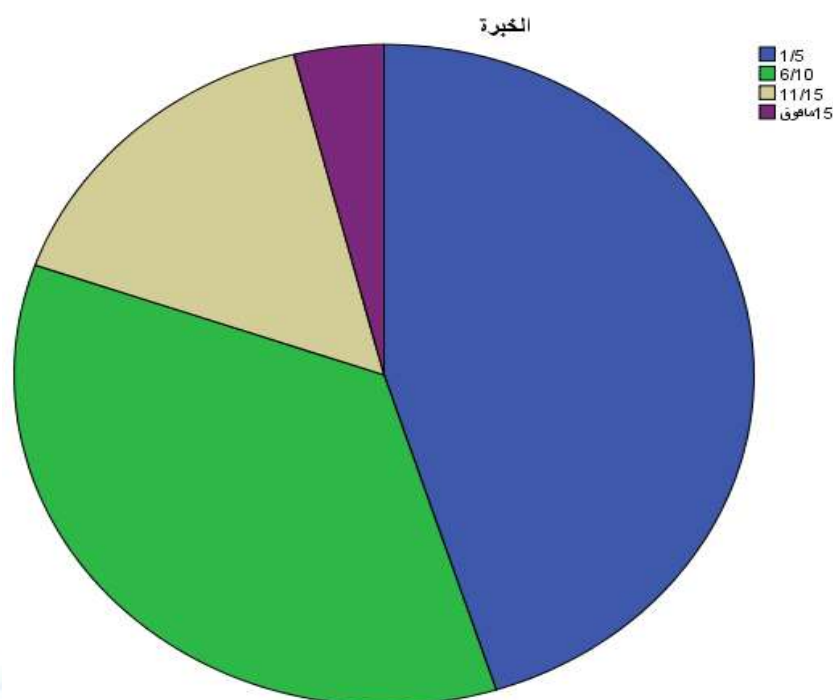
شكل رقم (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة وفق النوع



شكل رقم (2) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب الدرجة العلمية



شكل رقم (3) يبين توزيع مجتمع الدراسة وفق سنوات الخبرة



أداة الدراسة:

استخدمت الباحثان استبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من إعداد عمر عبد الرحيم ربابعة (2017)، وقد تكون الاستبانة من (71) فقرة، موزعة على ثمانية مجالات، وهي : مجال التخطيط - مجال التدريس - مجال الاتصال والتواصل - مجال استخدام التكنولوجيا - مجال البحث العلمي - مجال المهام الإدارية - مجال التقويم - مجال المجتمع المحلي، وصيغت الفقرات بحيث يجيب عليها أفراد العينة وفق سلم ليكرت الخماسي (موافق جداً - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق جداً)، بحيث أعطيت الإجابة موافق جداً 5 درجات، وموافق 4 درجات، ومحايد 3 درجات ، وغير موافق درجتان، وغير موافق جداً درجة واحدة.

صدق وثبات الأداة في الدراسة الحالية: قامت الباحثتان بحساب معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (2) معامل الثبات أداة الدراسة

الأداة ككل	عدد الفقرات	كرو نباخ ألفا
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	71	0.972

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الثبات بلغت (0.97.2) وهذه القيمة تعد عالية وتدل على ثبات أداة الدراسة.

الصدق: بعد التأكد من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثتان بحساب صدق الأداة عن طريق معامل الصدق العام: ويستخدم لقياس درجة الصدق للاستبيان ككل أو لكل محور من محاوره، ويحسب من الجذر التربيعي لمعامل الثبات الف C alpha الجذر التربيعي (0.985) هو وهذه نسبة صدق عام عالية للاستبانة.

الأساليب الإحصائية: قامت الباحثتان باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss) للتعامل مع البيانات التي تم جمعها والوصول إلى نتائج الدراسة، وفيما يلي عرض للأساليب الإحصائية التي تم توظيفها بما يتناسب مع أهداف الدراسة وهي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على الفروق في مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفق متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة:

سيتم عرض النتائج وفق تساؤلات الدراسة كما يأتي:

التساؤل الأول: ما هو مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، في مجالات: التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقويم، والمجتمع المحلي. وللتحقق من هذا الهدف تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة ومقارنة المتوسط النظري للمقياس بالمتوسط الحسابي المحسوب، كما يتضح من الجدول الآتي.

جدول (3) يوضح قيمة اختبار (ت) لعينة واحدة ودلالته الإحصائية للفروق بين متوسط العينة والمتوسط النظري لمقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

المتغير	العدد	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	51	177	289.39	35.371	22.69	50	0.000

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود فروق بين المتوسط النظري للمقياس ومتوسط العينة لصالح متوسط العينة، وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.005، مما يعني وجود مستوى عال من الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مجاهد (2020)، ودراسة الأسمرى (2019)، ودراسة الشعبي (2019)، ودراسة التويجي (2018)، ودراسة العريفي (2016)، ودراسة شرتيل (2015)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة البركي (2019)، ودراسة الشريف (2019)، التي كان فيها مستوى الاحتياجات التدريبية متوسطاً.

وللتعرف على ترتيب تلك الاحتياجات لدى أفراد العينة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للتعرف على ترتيب كل مجال من مجالات الاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة

ت	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	مجال التخطيط	24.64	3.908	7
2	مجال التدريس	33.49	4.692	5
3	مجال الاتصال والتواصل	49.15	7.303	2
4	مجال استخدام التكنولوجيا	39.76	5.980	3
5	مجال البحث العلمي	56.92	8.682	1
6	مجال المهام الإدارية	25.15	3.695	6
7	مجال التقويم	20.98	2.866	8
8	مجال المجتمع المحلي	39.27	6.145	4

ويتضح من خلال الجدول السابق أن مجال البحث العلمي احتل الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره (56.92)، تليه مجال الاتصال والتواصل بمتوسط حسابي قدره (49.15)، أما مجال استخدام التكنولوجيا فقد جاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدره (39.76)، وتليه في الترتيب الرابع مجال المجتمع المحلي بمتوسط حسابي قدره (39.27)، وجاء مجال التدريس في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي قدره (33.49)، وتليه في الترتيب السادس مجال المهام الإدارية بمتوسط حسابي

قدره (25.15)، وجاء مجال التخطيط في الترتيب السابع بمتوسط حسابي قدره (24.64)، وأخيراً في الترتيب الثامن جاء مجال التقويم بمتوسط حسابي قدره (20.98).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية لديهم احتياجات تدريبية عالية في جميع مجالات المقياس المستخدم في الدراسة، ويتطلعون للنمو الأكاديمي والمهني المستمر خاصة في مجال البحث العلمي ومهاراته والنشر العلمي خاصة الدولي، بالإضافة لحاجتهم لتنمية مهارات الاتصال والتواصل لديهم، كذلك هم بحاجة لتطوير مهاراتهم التكنولوجية، في زمن التغيرات التكنولوجية المتسارعة وعصر الذكاء الاصطناعي الذي أصبح يغزو كافة مجالات الحياة، خاصة في مجال التعليم والبحث العلمي.

التساؤل الثاني: هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بنغازي، وفق متغيرات: التخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية) - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة.

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (Analysis of variance one-way) وتم تفسير النتائج كالآتي:

جدول (5) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الدرجة	بين المجموعات	716.9	3	238.9	0.182	0.908
	داخل المجموعات	6183	47	1315.7		
	المجموع	6255	50			
الخبرة	بين المجموعات	29.294	39	.751	1.127	0.44
	داخل المجموعات	7.333	11	.667		
	المجموع	36.627	50			

0.93	3.259	.280	39	10.912	بين المجموعات	التخصص
		.530	11	5.833	داخل المجموعات	
			50	16.745	المجموع	

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الدلالة (0.908)، وهي غير دال حصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع جميع نتائج الدراسات السابقة التي بينت عدم وجود فروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير الدرجة العلمية.

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير سنوات الخبرة، حيث كان مستوى الدلالة (0.44) لمتغير سنوات الخبرة، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مجاهد (2020)، ودراسة الأسمرى (2019)، ودراسة الشعبي (2019)، ودراسة العريفي (2016)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة البركي (2019)، ودراسة التويجي (2018)، التي بينت وجود فروق في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة من (1 - 5) سنوات.

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التخصص، حيث كان مستوى الدلالة (0.93) لمتغير التخصص، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مجاهد (2020)، ودراسة الشعبي (2019)، ودراسة التويجي (2018).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية هم بحاجة لتطوير أدائهم ومهاراتهم التدريسية والبحثية والتقنية المتضمنة في المقياس المستخدم في الدراسة، بغض النظر عن درجاتهم العلمية أو تخصصاتهم أو سنوات الخبرة. بما يحقق نموهم العلمي والمهني، ويكفل قيامهم بمهامهم على الوجه المطلوب، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على الكلية.

التوصيات:

- 1 - العمل على استحداث قسم متخصص يهتم بما يأتي:
 - أ - دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية وتحديدها، بخاصة الجدد منهم، وذلك بشكل دوري.
 - ب - تطوير أعضاء هيئة التدريس بالكلية وتدريبهم، في المجالات كافة بخاصة في مجال البحث العلمي، وفق أحدث الأسس التربوية والأكاديمية والتقنية.
 - ج - توفير الموارد المادية، والكوادر البشرية المؤهلة لذلك، وتذليل الصعوبات التي قد تحول دون حصول عضو هيئة التدريس على التدريب المناسب.
- 2- إعادة النظر في البرامج التي تُقدم لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، بحيث تُلائم احتياجاتهم الفعلية، وتراعي الوقت المناسب لهم.
- 3 - العمل على وجود حوافز مادية أو معنوية لأعضاء هيئة التدريس المهتمين بالتطوير المهني، والتدريب.
- 4 - إفساح المجال لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، لحضور والمشاركة في الورش التدريبية والمؤتمرات العلمية داخل الدولة وخارجها.

المقترحات:

- 1 - إجراء دراسة لتقييم الأداء المؤسسي بالكلية، وفق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- 2 - إجراء دراسة مقارنة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بين كليات جامعة بنغازي المختلفة.

المراجع:

- الأسمرى، محمد بن عوض (2019)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم الجامعي"، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج:7، ع:3، ص:454 - 472.
- بخوش، الصديق (2017)، "تحديد الاحتياجات التدريبية وانعكاساته على تنمية الموارد البشرية"، المجلة الدولية للبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية.

- البركي، أحمد محمد (2019)، الاحتياجات التدريبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، مجلة كلية الآداب، جامعة مصراتة، مج: 1، ع: 5، ص ص: 69 - 93.
- برهوم، أحمد حمدان (2017)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، الجامعة الإسلامية دراسة حالة"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج: 25، ع: 4، ص ص: 347 - 369.
- التوجيهي، أحمد عبد السلام (2018)، "مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج: 2، ع: 38، ص ص: 114 - 141.
- الدهشان، جمال علي (2017)، "الاحتياجات التدريبية، مفهومها، أهميتها، أساليب تحديدها، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس"، مج: 83، ع: 2، ص ص: 29 - 38.
- ربابعة، عمر عبد الرحيم (2017)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة" المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، مج: 14، ع: 3.
- شرتيل، نبيلة بلعيد (2015)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة مصراتة"، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، ع: 3، ص ص: 52 - 87.
- الشريف، مها بنت عبد الله (2019)، واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بالجموم - جامعة أم القرى - في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة البحث العلمي في التربية، ع: 20، ص ص: 212 -
- شعيب، علي محمود وعصفور، إيمان حسنين (2017)، "منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مج: 83، ع: 2، ص ص: 75 - 85.
- الشعبي، أماني محمد (2019)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ص ص: 65 - 87.
- صالح، خالد رحمة الله (2021)، "الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية - جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجاً" - مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، مج: 1، ع: 9، ص ص: 44 - 63.

- طعيمة، رشدي أحمد (2004)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة.
- الطيب، سحر محمد (2015)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم"، رسالة ماجستير، جامعة السودان.
- عبد الوهاب، ياسر (2008)، أسس وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية، الملتقى الاستشاري " الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات " أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.
- العتيبي، سارة بنت بدر (2015)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن"، المجلة الدولية للتربية المتخصصة، مج: 4، ع: 6، ص ص: 183 - 202.
- العريفي، أشواق بنت سعد (2016)، " الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أداءهم"، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، مج: 17، ع: 5.
- عزب، محمد علي (د.ت)، التعليم الجامعي وقضايا التنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- الغرايبة، فيصل وغرايبة، لطفي (2000)، السياسات التعليمية ودور التعليم الجامعي في تهيئة الإنسان لمواجهة مستجدات العصر، مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- مجاهد، فائز ناصر (2020)، " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي"، مجلة جامعة البيضاء، اليمن، مج: 2، ع: 2، ص ص: 519 - 540.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة اليونسكو (2008)، توصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة في (1997)، جنيف.