

تصور مقترح للتدريب أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية

أ/ خالد رحومه العرك- قسم التربية البدنية- كلية الآداب والتربية- جامعة صبراتة

Khaledrhuna@gmail.com

أ/ نور الدين محمود راشد- كلية علوم التربية البدنية والتأهيل الحركي بالجميل- جامعة صبراتة

Noradeen1984@gmail.com

أ/ عبد المجيب الصغير كشلاف- قسم التربية وعلم النفس- كلية التربية زوارة- جامعة الزاوية

ab.kushlaf@zu.edu.ly

ملخص الدراسة:-

يختص هذا البحث بدراسة الأساليب الحديثة في التدريب أثناء الخدمة، مثل ورش العمل والتعليم الإلكتروني، والتوجيه المهني، مع الحرص على تقديم نماذج متكاملة لبرنامج تدريبي يأخذ في الاعتبار خصوصية بيئة العمل الأكاديمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية ويناقش بعض التحديات التي تواجه تنفيذ مثل هكذا برامج، ويقترح آلية للتغلب عليها، مثل توفير الدعم الإداري والمالي، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر بين أعضاء هيئة التدريس. ويهدف هذا البحث إلى تقديم تصور مقترح لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية، وذلك بهدف تطوير كفاءاتهم ومهاراتهم التدريسية والبحثية والمهنية، بما يواكب التطورات الحديثة في مجالات التربية البدنية وعلوم الرياضة وينعكس إيجاباً على معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية. ويعتمد التصور المقترح على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال منهجية علمية تستند إلى تحليل بيئة العمل الأكاديمي، والتحديات التي تواجه العملية التعليمية ومتطلبات التطوير المهني المستمر مع التركيز على تنمية مهارات التدريس الحديثة واستخدام التكنولوجيا في التعليم، وتطوير القدرات البحثية، وتعزيز مهارات الإشراف الأكاديمي بالإضافة إلى بناء الشراكات المجتمعية وتوظيف استراتيجيات التعليم. تكمن أهمية هذا البحث كونه يساهم في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية، بما ينعكس بشكل إيجابي على جودة التعليم الجامعي، ويعزز قدرة الكلية على تخريج كوادر مؤهلة تواكب متطلبات سوق العمل في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة. الكلمات المفتاحية: برامج التدريب أثناء الخدمة، التدريب، الاحتياجات التدريبية، عضو هيئة تدريس، النمو المهني، التدريس.

Abstract

This research is concerned with studying modern methods of in-service training, such as workshops, e-learning, and career guidance, with an emphasis on providing integrated models for a training program that takes into account the specificity of the academic work environment in the Faculty of Physical Education and Sports Sciences in Zawiya. It discusses some of the challenges facing the implementation of such programs, and proposes a mechanism to overcome them, such as providing administrative and financial support, and promoting a culture of continuous learning among faculty members. This research aims to present a proposed vision for in-service training programs for faculty members at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences in Zawiya, with the aim of developing their teaching, research and professional competencies and skills, in line with recent developments in the fields of physical education and sports sciences and positively reflecting on the quality standards and academic accreditation in the college. The proposed vision is based on identifying the training needs of faculty members through a scientific methodology based on analyzing the academic work environment, the challenges facing the educational process and the requirements of continuous professional development, with a focus on developing modern teaching skills and using technology in education, developing research capabilities, enhancing academic supervision skills in addition to building community partnerships and employing educational strategies. The importance of this research lies in the fact that it contributes to developing the performance of faculty members at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences in Zawiya, which is positively reflected in the quality of university education, and enhances the college's ability to graduate qualified cadres that keep pace with the requirements of the labor market in the field of physical education and sports sciences.

Keywords-: In-service training programs, training, training needs, faculty member professional development, Teaching.

مقدمة الدراسة:-

لأن التدريب أثناء الخدمة يُحدث تغييرات في المهارات والقدرات والمعلومات والاتجاهات والسلوكيات، أصبح مطلباً مهماً وضرورياً لكل مؤسسة تريد أن تستمر في سوق العمل وتتنافس على التميز، وهنا لا نقصد التدريب الخاص بمعالجة القصور في برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس قبل

التخرج بقدر ما نركز على طبيعة النمو المهني لهم أثناء عملهم من خلال رفع مستوى أداءهم عن طريق اكتسابهم المهارات المعرفية وكل ما هو جديد في حقلهم العلمي وزيادة قدرتهم على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنهم من التكيف مع عملهم من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابلهم من جهة أخرى، ونظراً للثورة العلمية والتطور المتسارع في تكنولوجيا التدريب والتعليم، وإيماناً منا بأن المعرفة ليس لها حدود كان لزاماً على أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا على دراية بكل ما هو جديد في مجال تخصصهم حتى يكونوا مواكبين للتطورات ومتعددي المهارات، لأن دور عضو هيئة التدريس لم يعد يقتصر على التلقين، وإنما على مفهوم جديد يعتمد على التقصي والاستكشاف والتحليل، والعرض والتقديم والمناقشة والنقد، وبالتالي رفع إنتاجية التعليم الذي هو الركيزة الأساسية للتنمية في أي مجتمع. إن تحديد الاحتياجات التدريبية مهم جداً لنجاح التدريب ليس فقط لأنها تحدد فعلاً ماذا يريد الفرد، بل أيضاً لترتيب أولويات الحاجات، وبذلك تصبح خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة سابقة وركيزة مهمة قبل أي نشاط تدريبي لضمان الحصول على النتائج المرجوة والمرغوبة منه. (الصائغ، 2000، ص 18)

وبما أن المستهدف من البرنامج التدريبي هم أعضاء هيئة التدريس أراد الباحثون بأن تهتم هذه الدراسة بمعرفة أولويات برامج التدريب أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية من وجهة نظرهم، حيث أن المعلم هو المصدر الأساسي لنقل المعلومة وعن طريقه تتم المعرفة والفهم ويتوقف مستوى مخرجات العملية التعليمية على كفاءته العلمية والمعرفية ومهاراته المهنية.

ويؤكد (سلفر، وآخرون 2006) إن إخفاق عدد من الطلبة كان سببه محدودية الأساليب التعليمية المقدمة لهم داخل الفصل، وبالتالي يصبح من الضروري تنمية المهارات التدريسية للمعلمين من خلال تقديم البرامج التدريبية المدروسة والتي تمكن هؤلاء المعلمين من تطوير ذاتهم وتحسين أدائهم في مهاراتهم التدريسية. (سلفر، 2006، ص 42)

مشكلة الدراسة:-

أكدت العديد من الأبحاث والدراسات السابقة على الدور المهم والكبير للدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسن أداء ومهارات المتدربين على مختلف تخصصاتهم وعلى حد علم الباحثون من خلال اطلاعهم على بعض هذه الدراسات والأبحاث ومنها دراسة مصطفى الشراوي (1984م) وجمال

جمعة (2001م) وشعبان شعبان (2013) والقاضي سعود (2016م) لاحظوا موضوع تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة لم يعن به بالشكل المطلوب. وقد أحس الباحثون بهذه المشكلة في أثناء عملهم بأن وزارة التربية والتعليم العالي والجامعة والكلية يقومون بتنظيم بعض البرامج والدورات التدريبية لكل العاملين بها، سواء المبتدئ أو ذو الخبرة الكبيرة، غير أن برامج التدريب الحالية تقتصر في الغالب على بعض المحاضرات الجاهزة دون اعتبار لحاجات المتدربين، حيث ينتهي البرنامج التدريبي دون التأهيلي ولا يؤخذ رأي المتدربين في البرنامج ولا في احتياجاتهم التدريبية وبالتالي تصبح هذه البرامج والدورات دون فائدة لأنها لا ترتقي لرغبات والاحتياجات الفعلية للمتدربين، كما أنه لا يوجد فصل بين من هم حديثي التخرج ومن هم ذو خبرة متوسطة أو طويلة، بينما الدراسة الحالية تدرس متطلبات أعضاء هيئة التدريس المعنيين بالمحاضرات والدورات التدريبية أثناء الخدمة من خلال استجوابهم على بعض المحاور المقترحة بالاستبانة قيد الدراسة وستأخذ برأي المتدرب في كل خطوات البرنامج التأهيلي والتدريبي الذي يتم اقتراحه من المؤسسة ليعود عليهم بتحسين الأداء والافتتاح التام بالبرامج التأهيلية والتدريبية اللاحقة.

تساؤلات الدراسة:-

- ما هي الأهمية النسبية للمحاور حسب إجابات أفراد العينة؟
 - ما هي الأهمية النسبية لعبارات المحاور قيد الدراسة حسب إجابات أفراد العينة؟
 - هل توجد فروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات قيد الدراسة (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - مجال التخصص)؟
- #### أهمية الدراسة:-
- لأن التدريب أثناء الخدمة يُحدث تغييرات في المهارات والقدرات والمعلومات والاتجاهات والسلوكيات وأصبح مطلباً مهماً وضرورياً لكل مؤسسة.
 - يسهم في زيادة الوعي بأهمية الدورات التدريبية أثناء الخدمة.
 - تمكين الكلية من وضع السياسات وخطط التطوير المهني ورصد الإمكانيات المتعلقة بالتدريب في عدة مجالات مع تحقيق كفاءة عالية للفئة المستهدفة منه.

أهداف الدراسة:-

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية للاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية، والمتعلقة بمجالات (البحث العلمي والطرق التدريسية والتكنولوجيا والاتصال) للوقوف على أولويات البرنامج التدريبي المقترح من وجهة نظرهم وذلك لتحسين وتطوير ممارساتهم العملية وتطويرهم المهني. ومن هذا الهدف تسعى الدراسة إلى تحقيق التالي:

- التعرف على الأهمية النسبية للمحاور قيد الدراسة؟
- التعرف على الأهمية النسبية لعبارات المحاور قيد الدراسة؟
- التعرف على الفروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات قيد الدراسة (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - مجال التخصص).

مصطلحات الدراسة:-

1. **التدريب:** هو إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنياً وإدارياً وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية في الوحدات الصناعية والخدمية والإدارية لسد نقص كمي يتطلب إنجاز خطط التحول أو مواجهة ما تحتاجه هذه الوحدات من العناصر البشرية المدربة. (السنبلي 1988، ص 23)
2. **الخدمة:** أي نشاط أو منفعة يستطيع طرف ما تقديمها للآخر وتكون غير ملموسة أي غير مادية ولا ينتج عنها تملك أي شيء لا يرتبط توفيرها بإنتاج مادي، والخدمة في الاقتصاد تعد النظير غير المادي للسلعة، وتوفير الخدمة يعرف كنشاط اقتصادي لا يؤدي إلى الملكية وتُعرف الجمعية الأمريكية للتسويق الخدمة بأنها: "خدمة تقدم في شكل أنشطة، أو منافع تعرض في البيع أو تقدم مرتبطة مع بيع السلع". (هاني حامد، 2005، ص 18)
3. **أعضاء هيئة التدريس:** يعتبر عضو هيئة التدريس الجامعي عنصر أساسي وجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه. (سكر، 2013، ص 44)

الدراسات السابقة:-

دراسة الشرقاوي(1984) بعنوان: "الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة" هدفت هذه الدراسة إلى التخطيط والإدارة للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة واستخدام الباحث المنهج التاريخي والوصفي في دراسته، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: توفير التنمية المستمرة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكن المعلم من الارتقاء بمستوى مهنته وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتختلف معها في أن هذه الدراسة اهتمت بإدارة وتخطيط الدورات التدريبية بينما تهتم الدراسة الحالية ببرنامج التأهيل والتدريب ككل متكامل.

1- دراسة الصائغ(2000) بعنوان: "الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية"، ومعرفة حاجتهم التدريبية إليها أثناء الخدمة من وجهة نظرهم في مجالات التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس باستخدام طرائق تدريسية، تكنولوجيا التعلم الأنشطة غير الصفية، العلاقات الإنسانية وتقويم التعليم واستخدام الباحث المنهج الوصفي، على عينة قوامها(173) معلماً، ومن أهم نتائج الدراسة أن جميع كفايات مجالات الدراسة ذات أهمية لمعلمي المواد الفنية حيث حازت على درجة مهمة جداً، ولا توجد فروق معنوية في درجة الأهمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

2- دراسة القاضي(2016) بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية من وجهة نظر المشرفين التربويين"، هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية من وجهة نظر المشرفين في محافظة المفروق، تكونت عينة الدارسة من(58) مشرفاً ومشرفة، وقد قام الباحث ببناء استبانة تكونت من(18) فقرة، حيث أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية كانت عالية سوءاً على الصعيد المهني أو الأدائي.

3- دراسة شعبان(2013) بعنوان: "الحاجات التدريبية الضرورية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية"، هدفت إلى معرفة الحاجات التدريبية الضرورية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية ودرجة شدتها وعلاقة ذلك بمتغيري(التخصص، وسنوات الخبرة) وتكونت عينة الدراسة من(100) معلمة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية، واستخدمت الدراسة استبانة تكونت من(67) كفاية مهنية، وقد أظهرت الدراسة أن مجال النمو المهني مثل أكثر الاحتياجات أهمية ثم مجال التخطيط، ثم مجال إدارة بيئة التعليم.

4- دراسة جمعة (2001) بعنوان: " تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح" تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب أثناء الخدمة في ليبيا بين الشكل والمضمون، أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي، كما استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة، وقد جاءت نتائج الدراسة على محاور كثيرة من أهمها الأهداف التي تشبع رغبات المعلمين 75%، وزمن البرنامج لا يتعارض مع العملية التعليمية 75%، وتحسين وسائل طرق التدريب 80%.

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:-

تتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها ومحاور التدريب والطرق الإحصائية وبعض النتائج، كما تستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسات في بلورة الجزء النظري وبعض النتائج، وتختلف معها في أن هذه الدراسة تهتم بالتدريب بين الشكل والمضمون معاً من خلال آراء المستهدفين من البرنامج التدريبي أنفسهم.

أولاً/ الجزء النظري:-

تعريف التدريب

1. التدريب لغةً: التدريب كلمة مشتقة من كلمة درب، والدرب هو الطريق، فإن ذلك يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه (هلال، 2001 ص13) وحديثاً يعني إيصال الشخص المطلوب في السلوك أو المهارة عن طريق التعليم بعناية خاصة (عطوان، 2001، ص15)

يمثل التدريب أهمية بالغة في المؤسسات التعليمية، حيث إن التدريب يهدف إلى إكساب المتدربين المعارف والمهارات، من أجل تطوير أدائهم بما ينعكس إيجابياً على تطوير أداء المؤسسة بجوانبها وأنشطتها المختلفة، ويتناول التدريب في المؤسسات والأساليب الأساسية في التعليم، والتي تعمل على صقل المهارات والمعرفة للمتدربين. (شحاتة، 2022، ص293)

2. التدريب اصطلاحاً: تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير عن التدريب كعملية فمنها من يعده عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة". (زويلف، 2003

ص 113) ومنها من يراه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل (الهيبي 2003، ص 225). وهناك من يرى أن التدريب نشاط منظم يهدف إلى إكساب فرد ما معارف ومهارات تمكنه من أداء عمل معين أو تحسين المعلومات والمهارات التي يستخدمها، أو إحداث تغيير إيجابي في اتجاهات الفرد نحو العمل وأفراد المؤسسة. (شقبوعه، 2001، ص 169)، ويشير آخرون إلى أن التدريب هو عملية تفاعل الشخص مع خبرات تعليمية تهدف إلى بناء وتطوير خصائص وقدرات (مهارات ذهنية وأدائية) مرغوبة تجعله قادراً على أداء مهام وواجبات محددة ضمن ظروف وتسهيلات معينة (جابر، 2001، ص 21). والتدريب هو تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تسعى المنظمة من خلالها لإكساب الأفراد العاملين أو الملتحقين بالعمل معارف أو مهارات أو قدرات أو أفكار لازمة لأداء أعمال محددة وذلك بقصد أهداف المنظمة أو "هو الأجراء المنظم الذي يتم من خلاله تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم" (عادل صالح، 2006، ص 130).

أهمية التدريب:-

إن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما تر تب على ذلك من تغيرات مستمرة في نظم العمل، وما يستوجب ذلك من ضرورة إعادة تنمية القوى العاملة لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها (خلف، 2011، ص 118). يشير جاري ديسلر إلى أن الاهتمام بالتدريب قد زاد خلال السنوات الأخيرة، حيث كان يستخدم بصفة أساسية في تزويد العاملين بالمهارات الفنية مثل التدريب على كيفية إعداد خطة أو ميزانية بشكل سليم، إلا أن التدريب الفني لم يعد كافياً بسبب ضرورة أن تتكيف المنظمة مع المتغيرات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة، وزيادة الاهتمام بتحسين مستويات جودة المنتجات والرغبة في زيادة الإنتاجية لمواجهة تحديات المنافسة. (أبو النصر، 2016، ص 17)

وعليه يمكن بيان أهمية التدريب في النقاط التالية:

- يتيح للعمال التأقلم مع المتغيرات التي تحدث على مستوى العمل نظراً لحالة التطور التي تمس أسلوب العمل (التقنيات والآلات) والتي تؤدي بدورها إلى تغيير طبيعة العمليات الإنتاجية. (الداوي الشيخ، 2008، ص 12)

• زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم بربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف الشركة.

• يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو الشركة ونحو الزبائن ويساهم في انفتاح الشركة على المجتمع الخارجي وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها.

• تعديل القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها.

• تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين التي قد تكون مشابهة لمنظومة القيم السائدة في الشركة. (العبيدي، 2013، ص 34-35)

مزايا التدريب: يهدف التدريب إلى رفع القدرات الفردية والوصول إلى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية، ومن هذا المنطلق يعتبر التدريب نشاطاً حيويًا مؤثرًا في تحديد مستوى الكفاءة والفعالية في أية منظمة ومن أبرز مزايا التدريب:-

أ. تحسين أداء الموارد البشرية، حيث يساعد التدريب المستمر للأفراد العاملين في زيادة مستوى أدائهم للأعمال المسندة إليهم، بما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاج سواء في شكل كمي أو نوعي بسبب زيادة المهارة والمعرفة عن العمل.

ب. تكوين الاتجاهات، إذ أنه من الأهداف العامة لبرامج تدريب المنظمة هو تكوين اتجاه معين لدى الموارد البشرية عن المنظمة لتحقيق تأييد لأنشطتها وسياساتها والحصول على تعاون أوسع وولاء حقيقي اتجاهها، كما يساهم في زيادة المرونة التنظيمية وتحقيق الاستقرار في العمل، ومن ثم تحقيق الترابط بين مصالح الأفراد من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى. (عصام حيدر، 2020، ص 5) **الخدمة:-** الخدمة كغيرها من المصطلحات فإنه يوجد العديد من الكتابات المختلفة حول تعريف مصطلح الخدمة باختلاف الزاوية التي ينظر إليها منها، ويمكن عرض بعض التعاريف ومنها أنها "نشاطات معرفة ولكن غير محسوسة، وتمثل الهدف الرئيسي لتعامل ما غرضه تحقيق رضا الزبائن". (عبد العزيز أبو نبعة، 2005، ص 28)

وتعرف أيضاً بأنها "كافة الأنشطة والعمليات التي يبرز فيها الجانب الغير ملموس والتي تتولد عنها منافع وإشباعات يمكن بيعها". (ناجي معلا، رائف توفيق، 2002، ص 146)

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الخدمات على أنها أنشطة يقدمها أشخاص أو تصنعها آلات تقود إلى حصول تغييرات في ظروف الأشخاص أو السلع التي يمتلكونها، وهي تسعى لتلبية المتطلبات الخاصة لعملائها بأعمالها فحسب.

التدريب أثناء الخدمة: يُعرف التدريب أثناء الخدمة على أنه "عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية لأجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه". (الصانع، 2000، ص 283)

فالتدريب أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية والنفسية لديه، من خلال معالجة النقص في إعداد المعلم أثناء التعليم الجامعي، وكذلك تزويد المعلم بما يستجد في عالم التكنولوجيا والتربية، وإكساب المعلمين المفاهيم والخبرات والكفايات لتطوير الأداء وإتقانه والعمل على مساعدة المعلمين على الانصهار في بوتقة المهنة. (زين العابدين، 2021، ص 655)

الاحتياجات التدريبية: هي 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. (المقاني، 1999، ص 43)

التدريس: هو عملية تعاونية يجري التفاعل فيها بين الأستاذ والطلاب أو بين الطلاب وبعضهم البعض بإرشاد الأستاذ، وذلك لتحقيق أهداف محددة، وهو نشاط مهني يتم إنجازه من خلال ثلاث عمليات رئيسية هي التخطيط، التنفيذ والتقييم، ويستهدف مساعدة الطلبة على التعلم، وهذا النشاط قابل للتحليل والملاحظة والحكم على جودته ومن ثم تحسينه. (زيتون، 2001، ص 8)

مهارات التدريس: هي مجموعة المهارات التي ينبغي توافرها في المدرس، أو فيمن يقوم بالتدريس عموماً لكي يتمكن من التخطيط لعملية التدريس، وتقويمها بصورة أكثر دقة وأقل وقت ممكن. (ماهر محمد، 2006، ص 80)

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، ويعد عضو هيئة التدريس القدوة والنموذج الأول الذي يحتذي به الطالب الجامعي لذا نجد أن واجبات عضو هيئة التدريس تتعدد وتتنوع، فهو يساهم في وضع الخطط والبرامج التنموية والعلمية والفكرية، 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 وليس لها تأثير. (محمد بشير، 2001، ص22)

مما 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. (محمد مرسي، 1992، ص203)

صفات أعضاء هيئة التدريس:

- حب العلم وتقديس الحرية والزمالة من أقوى الروابط التي تجمع بين أساتذة الجامعات.
- الشعور بأهمية المشاركة في نمو وتطور الكفاءات الجديدة في المجتمع.
- امتلاك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية المتعلقة باختصاصه ويطور ذاته ويتفاعل مع المجتمع.
- الاهتمام ببيئة العمل والعمل الجماعي.
- التمتع بقدرة على تقييم الأطر التدريسية والتقنية وتطويرها وفقاً لاستراتيجية الجامعة والدولة ويستعمل كافة الوسائل في ذلك.
- امتلاك القدرة على إجراء البحوث التطبيقية التي تواكب التغير السريع في التكنولوجيا. (فاروق عبده، 1997، ص43)

الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تتجسد أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الممارسات التدريسية، 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 فلييه (1997) أن أدوار عضو هيئة التدريس في التعليم العالي تتمحور في ثلاثة أدوار هي:

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

على كل عضو هيئة تدريس الاهتمام والاعتناء بالجزئيات العملية والميدانية التي تتعلق وترتبط ارتباط وثيق كمتطلب للمواد التي يدرسونها للطلبة، كما يقوم عضو هيئة التدريس بتشجيع الطلاب على التفكير المستقل والناقد من خلال اعطائهم فرصاً لإبداء آرائهم وتعليقاتهم.

2. **الدور الإداري:** ويتمثل هذا الدور في قيام عضو هيئة التدريس باعتلاء العديد من المناصب الإدارية الأكاديمية في شتى أقسام وكليات وإدارات الجامعة.

3. **الدور القومي والعالمي:** يظهر هذا الدور عند مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع السياسات والخطط التنموية للمجتمع الذي يعيش فيه، وكذلك المساهمة في حل المشكلات التي قد تواجه المجتمع، أو الظواهر التي قد تؤثر فيه من خلال تقديمه للأبحاث والدراسات المتعلقة بها. (فاروق عبده، 1997، ص 47)

ثانياً/ الجزء العملي:

أولاً: إجراءات الدراسة العملية:-

انطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بجمع المعلومات والبيانات المطلوبة حول التدريب اثناء الخدمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية، وذلك عن طريق توزيع أداة الدراسة الاستبانة على العينة البحثية، ثم جمعها وتفريغ بياناتها وتحليل نتائجها إحصائياً.

- **مجتمع الدراسة:** تضمن مجتمع الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية علوم التربية البدنية والرياضة بالزاوية للعام الدراسي 2023 - 2024م.

- **عينة الدراسة:-** اشتملت العينة على (36) عضو هيئة تدريس من الاقسام العلمية الثلاثة (تدريب- تدريس- علوم صحية وتأهيل حركي) وهذا العدد يمثل ما نسبته (37.89) من المجموع الكلي للمجتمع في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية للعام الدراسي 2023 - 2024م وعددهم (95).

- **تصميم وبناء أداة الدراسة:-** بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والمراجع العلمية ذات العلاقة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس اثناء الخدمة مثل (جمال جمعة 2001) و(شعبان شعبان 2013) و(القاضي سعود 2016) وقام الباحثون ببناء استمارة استبانة قسمت إلى جزئين رئيسيين هما:-

الأول/ البيانات الشخصية: وتشمل: المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- مجال التخصص
الثاني/ المهارات المهنية: وتم ذلك من خلال استبانة تكونت من (48) فقرة موزعة على خمسة محاور
هي: محور البحث العلمي (10) عبارات محور التدريس (14) عبارة محور تكنولوجيا المعلومات (11)
عبارة الاتصال والتفاعل مع الآخرين (13) عبارة حيث استخدمت الاستبانة مقياس ليكرث الخماسي
المكون من خمس رتب تتراوح بين كبيرة جدا الى لا احتاجها لتحديد درجة الاحتياج بحيث اعطية
درجة معينة لكل استجابة كما يظهر في الجدول رقم (1)

الجدول رقم (1)

درجة تقييم الاحتياج التدريبي				
لا احتاجه	ضعيفة جداً	ضعيفة	عالية	عالية جداً
1	2	3	4	5

الجدول رقم (2) تصنيف عينة البحث حسب متغيرات الدراسة

(المؤهل - القسم - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - الجنس)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	ماجستير	6	16.7
	دكتوراه	30	83.3
المجموع		36	100
القسم العلمي	تدريس	14	38.9
	تدريب	17	47.2
	علوم صحة	5	13.9
المجموع		36	100
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	1	2.8
	محاضر	8	22.2
	أستاذ مساعد	4	11.1
	أستاذ مشارك	11	30.6
	أستاذ	12	33.3
المجموع		36	100
سنوات الخبرة	من 10 إلى 14	7	19.4
	من 15 إلى 19	7	19.4
	من 20 إلى 24	12	33.3
	من 25 إلى 29	6	16.7
	من 30 إلى 34	4	11.1
المجموع		36	100
الجنس	أنثى	16	44.4
	ذكر	20	55.6
المجموع		36	100

حدود الدراسة:-

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2023-2024م.

الحدود المكانية: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية.

صدق الاستبانة:

1 صدق المحكمين: قام الباحثون بتوزيع الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية، وعددهم أربعة من حملة الدكتوراه وممن لديهم خبرة في مجال العمل الأكاديمي لا تقل عن عشرة سنوات، بغرض الاطلاع على محاور الاستبانة وعباراتها ومن ثم إبداء الرأي عن صدق الاستبانة لما وضعت من أجله، وتركت لهم الحرية في التعديل والحذف والإضافة، وبعد جمع أوراق الاستبانة وتفرغها قام الباحثون بإعادة صياغتها وفقاً للتعديلات الجديدة من قبل المحكمين وأصبحت تحتوي على أربع محاور ومجموع (46) عبارة.

2 الصدق البنائي: قام الباحثون باستخدام الاتساق الداخلي لمعرفة مستوى الارتباط بين محاور الاستبانة والمجموع الكلي لها والجدول رقم (3) يبين هذا الارتباط.

الجدول رقم (3) الارتباطات بين محاور الاستبانة والمجموع الكلي لها

المحور الأول- البحث العلمي	المحور الثاني- التدريس	المحور الثالث- التكنولوجيا	المحور الرابع- الاتصال	
0.920	0.931	0.930	0.922	ارتباط بيرسون
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة
10	14	11	11	العدد

** معامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.01)

يلاحظ من الجدول السابق أن قيم الارتباط بين محاور الاستبانة والمجموع الكلي لها قد تراوحت بين (0.920 و 0.931) وهو ارتباط مرتفع يدل على صدق الاستبانة، كما يدل على أن عبارات الاستبانة ومحاورها جيدة ويمكن استخدامها لمثل هذا النوع من البحوث والاعتماد على نتائجها.

الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية لكل محور:

الجدول رقم(4) معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الأول (البحث العلمي)

العبارة الأولى	العبارة الثانية	العبارة الثالثة	العبارة الرابعة	العبارة الخامسة	العبارة السادسة	العبارة السابعة	العبارة الثامنة	العبارة التاسعة	العبارة العاشرة	
**0.671	**0.836	**0.861	**0.808	**0.811	**0.583	**0.668	**0.870	**0.845	**0.726	معامل بيرسون
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة

يتضح من الجدول رقم(4) أن قيم معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الأول(البحث العلمي) قد تراوحت بين (**0.583) و(**0.870) وهذا مؤشر عالي يدل على أن عبارات الاستبانة الخاصة بمحور البحث العلمي جيدة ويمكن استخدامها لمثل هذا النوع من البحوث والاعتماد على نتائجها.

جدول رقم(5) معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الثاني(التدريس)

العبار 1ة	العبار 2ة	العبار 3ة	العبار 4ة	العبار 5ة	العبار 6ة	العبار 7ة	العبار 8ة	العبار 9ة	العبار 10ة	العبار 11ة	العبار 12ة	العبار 13ة	العبار 14ة	
0.742	0.775	0.719	0.755	0.694	0.714	0.756	0.731	0.706	0.603	0.575	0.644	0.704	0.333	معامل بيرسون
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.047	مستوى الدلالة

يتضح من الجدول رقم(5) أن قيم معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الثاني(التدريس) قد تراوحت بين (**0.333) و(**0.775) وهذا مؤشر عالي يدل على أن عبارات الاستبانة الخاصة بمحور التدريس جيدة ويمكن استخدامها لمثل هذا النوع من البحوث والاعتماد على نتائجها.

جدول رقم(6) معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الثالث(تكنولوجيا)

العبار 1ة	العبار 2ة	العبار 3ة	العبار 4ة	العبار 5ة	العبار 6ة	العبار 7ة	العبار 8ة	العبار 9ة	العبار 10ة	العبار 11ة	
0.646	0.655	0.805	0.640	0.758	0.666	0.760	0.328	0.824	0.623	0.743	معامل بيرسون
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.051	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة

يبين الجدول رقم(6) أن قيم معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الثالث(تكنولوجيا) قد تراوحت بين (0.328)، و(**0.824) وهذا مؤشر عالي يدل على أن عبارات الاستبانة الخاصة بمحور التكنولوجيا جيدة ويمكن استخدامها لمثل هذا النوع من البحوث والاعتماد على نتائجها.

جدول رقم (7) معامل الارتباط بين بنود الاستبيان للمحور الرابع (الاتصال)

العبارة 11	العبارة 10	العبارة 9	العبارة 8	العبارة 7	العبارة 6	العبارة 5	العبارة 4	العبارة 3	العبارة 2	العبارة 1	
..855	..768	..928	..680	..939	..922	..933	..645	..915	..867	..874	معامل بيرسون
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة

يبين الجدول رقم (7) أن قيم معامل الارتباط بين عبارات الاستبانة للمحور الثالث (الاتصال) قد تراوحت بين (0.645**) و(0.939**) وهذا مؤشر عالي يدل على أن عبارات الاستبانة الخاصة بمحور الاتصال جيدة ويمكن استخدامها لمثل هذا النوع من البحوث والاعتماد على نتائجها.

معامل ثبات الاستبانة:-

لغرض التأكد من ثبات الاستبانة قام الباحثون بتطبيق معامل الفا كرو نباخ حيث أظهرت النتائج بأن الاستبانة تتمتع بمعامل ارتباط عالي مقدار (0.921).

الدراسة الأساسية:-

التساؤل الأول/ ماهي الأهمية النسبية للمحاور حسب إجابات أفراد العينة؟

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحثون بتطبيق مؤشر الأهمية النسبية والجدول رقم (8) يوضح هذه الأهمية من وجهة نظر عينة البحث.

جدول رقم (8) مؤشر الأهمية النسبية لمحاور الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة

المرتبة	المستوى	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
2	عالية	0.68	.98681	3.4139	المحور الأول
3	عالية	0.67	1.34784	3.3472	المحور الثاني
1	عالية	0.71	.90035	3.5303	المحور الثالث
4	عالية	0.64	1.09058	3.1843	المحور الرابع

يبين الجدول رقم (8) بأن مؤشر الأهمية النسبية لمحاور الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة قد كان عالياً في جميع المحاور قيد الدراسة حيث تراوحت النسبة بين (0.64) و(0.71) درجة فكان في الترتيب الأول المحور الثالث المتعلق بالتكنولوجيا، والترتيب الثاني لمحور البحث العلمي، أما الترتيب الثالث فكان لمحور التدريس، بينما كان في المرتبة الرابعة والأخيرة المحور الرابع والخاص بالاتصال، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه محمد بن مسفر (2012) أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بجميع المجالات في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية. (مسفر، 2012، ص 66)

ويعزي الباحثون هذه النتيجة إلى أن المحاور المقترحة كانت تتوافق مع متطلبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة للدورات التدريبية أثناء الخدمة، والسبب في هذه الأولوية قد ترجع إلى رغبتهم في مواكبة التطور في استخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية والتعليمية، والاطلاع على ما هو جديد في مجال تخصصهم. حيث يذكر العبد الكريم أن تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة جداً لنجاح التدريب ليس فقط لأنها تحدد فعلاً ماذا يريد الفرد، بل أيضاً لترتيب أولويات الحاجات. (العبد الكريم، 1430هـ، ص18)

وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم توفر مهارات الحاسوب اللازمة عند بعض أعضاء هيئة التدريس عينة البحث أو ضعف الإعداد التقني في مجال استخدام تقنيات التكنولوجيا، كما يذكر أحمد عايش بأن المؤسسات قد تضع خطة عمل، وتوفر كل الوسائل لتنفيذها، إلا أنها تبقى قاصرة إذا ما أغفلت عملية تدريب الأفراد على هذه الخطة. (أحمد عايش، 2008، ص74)

التساؤل الثاني/ ماهي الأهمية النسبية لعبارات المحاور حسب إجابات أفراد العينة؟

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحثون بتطبيق مؤشر الأهمية النسبية والجدول رقم(9) يوضح هذه الأهمية.

الجدول رقم(9) مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة لمحور (البحث العلمي)

م	محور البحث العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر النسبة %	المستوى	الرتبة
1	الإحصاء وتطبيقاتها في البحوث العلمية	4.0833	1.02470	0.82	عالية جداً	1
2	مهارة كتابة ونشر البحوث والاوراق العلمية	3.2500	1.57435	0.65	عالية	6
3	اخلاقيات البحث العلمي	2.9167	1.53762	0.58	متوسطة	10
4	تكوين وإدارة فرق البحث العلمي	3.1667	1.27615	0.63	عالية	8
5	ادارة الجلسات في ورش العمل والمؤتمرات العلمية	3.4722	1.13354	0.69	عالية	5
6	ادارة المشروعات البحثية القومية الممولة	3.6944	1.09073	0.74	عالية	2
7	استخدام برنامج الإكسيل في إعداد قاعدة بيانات الطلاب	3.7222	1.05860	0.74	عالية	2
8	الإشراف والإرشاد الأكاديمي	3.0278	1.38329	0.61	عالية	9
9	تنظيم المؤتمرات العلمية	3.5833	1.25071	0.72	عالية	4
10	نقد وتقييم الرسائل العلمية والانتاج العلمي	3.2222	1.35459	0.64	عالية	7
	الدرجة الكلية	3.41	0.98	0.68	عالية	

يبين الجدول رقم(9) بأن مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة لمحور البحث العلمي حسب إجابات أفراد العينة قد كان عالياً في معظم العبارات فيما عدى العبارة رقم(3) كانت بدرجة متوسطة مقدارها(0.58) والخاصة بأخلاقيات البحث العلمي، بينما جاءت العبارة رقم(1) في الترتيب الأول والمتعلقة بالإحصاء وتطبيقاتها في البحوث العلمية وبمستوى عالي جداً بلغت قيمتها بنسبة مقدارها(0.82)، ويعزي الباحثون ذلك إلى أن مرحلة الإعداد قبل الخدمة قد تكون غير كافية لتمكينهم

من امتلاك القدرة على إجراء المعالجات الاحصائية الخاصة بأبحاثهم، أما المستوى المتوسط المتعلق بالعبارة رقم (3) فقد يرجع إلى أن الكلية لديها ميثاق أخلاقي تتعامل به مع كافة أعضاء هيئة التدريس وأن عدم الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي تجعلهم تحت المسائلة والعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها في التعليم العالي.

الجدول رقم (10) مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة لمحور (التدريس)

م	عبارات محور التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر النسبة %	المستوى	الرتبة
1	إعداد خطة الوحدة التدريسية	3.1111	1.40972	0.62	عالية	6
2	التطبيقات الحديثة في مجال تدريس التربية البدنية	3.1111	1.48858	0.62	عالية	6
3	طرق وأساليب التقويم الشامل للطالب	3.0833	1.46141	0.62	عالية	6
4	التدريس للأعداد الكبيرة والصغيرة	2.9722	1.15847	0.59	متوسطة	8
5	صياغة الأسئلة الموضوعية والمقالية	2.7500	1.27335	0.55	متوسطة	9
6	التحفيز العقلي (التنمية الذهنية)	3.2778	1.05860	0.66	عالية	5
7	تحديد أنماط الطلاب وكيفية التعامل معهم	3.0556	1.24084	0.61	عالية	7
8	تقنين الأحمال	4.7778	8.68862	0.96	عالية جداً	1
9	بناء مقاييس معيارية للرياضيين في الألعاب الرياضية	3.3056	1.21466	0.66	عالية	5
10	التقنيات الحديثة في التحكيم والتدريب الرياضي	3.4722	1.20679	0.69	عالية	3
11	المنشطات والمكملات الغذائية	3.3056	1.21466	0.66	عالية	5
12	قياس الكفاءة الوظيفية والفسولوجية	3.3056	1.23796	0.66	عالية	5
13	توصيف البرامج التدريسية والمقررات	3.0833	1.38099	0.62	عالية	6
14	التخطيط الاستراتيجي	4.2500	5.28272	0.85	عالية جداً	2
	الدرجة الكلية	3.3472	1.34784	0.67	عالية	

يبين الجدول رقم (10) بأن مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة لمحور التدريس حسب إجابات أفراد العينة قد كان عالياً في معظم العبارات فيما عدى العبارتين رقم (4،5) والمتعلقتان بالتدريس للأعداد الكبيرة، والتدريس للأعداد الصغيرة، و صياغة الأسئلة الموضوعية والمقالية حيث كان معدل متوسطاتهما على التوالي (0.59 - 0.55)، ويعزي الباحثون ذلك إلى أن أفراد العينة لديهم خبرة عملية مكنتهم من التعامل مع مثل هذه الأعداد ووضع الأسئلة حيث أن أقل واحد فيهم يتمتع بخبرة لا تقل عن عشر سنوات وبالتالي هم لا حاجة لهم بمثل هذه الدورة، بينما جاءت العبارتان رقم (8،14) المتعلقان بتقنين الأحمال والتخطيط الاستراتيجي في الترتيب الأول وبمستوى عالي جداً إذ بلغت قيمتهما توالياً (0.96 - 0.85)، ويعزي الباحثون ذلك إلى أن هاتين العبارتين هما من الأساسيات التي يجب أن يتمكن منها عضو هيئة التدريس لأن التخطيط استراتيجي كالبوصلة التي تحدد لك الاتجاه، أما التمكن من تقنين الأحمال فيجعلك قادر على الوصول إلى أفضل النتائج في أقل زمن وجهد.

الجدول رقم (11) مؤشر الأهمية النسبية لبنود الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة لمحور (التكنولوجيا)

م	عبارات محور التكنولوجيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر النسبة %	المستوى	الترتبة
1	انشاء قاعدة بيانات ببرنامج Access وكيفية التعامل معها	4.1944	.92023	0.84	عالية جداً	1
2	التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام SPSS	4.0278	1.15847	0.81	عالية جداً	2
3	التواصل مع (الطلاب) من خلال المنتديات الإلكترونية	3.3333	1.26491	0.67	عالية	8
4	استخدام برنامج معالجة الصور Photoshop في إنتاج المواد التعليمية	3.7222	1.20975	0.74	عالية	5
5	استخدام برنامج PowerPoint في إعداد المواد التعليمية	3.1944	1.26083	0.64	عالية	9
6	تصفح الانترنت واستخدام محركات البحث	3.0000	1.47358	0.6	متوسطة	10
7	استخدام البريد الإلكتروني	2.8611	1.35547	0.57	متوسطة	11
8	التحفيز الكهربائي	3.9167	3.34130	0.78	عالية	3
9	استخدام التكنولوجيا في التدريس	3.3611	1.26836	0.67	عالية	8
10	الذكاء الاصطناعي	3.4722	1.46358	0.69	عالية	7
11	النمذجة السلوكية	3.7500	.99642	0.75	عالية	4
	الدرجة الكلية	3.5303	.90035	0.71	عالية	

يبين الجدول رقم (11) بأن مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة لمحور التكنولوجيا حسب إجابات أفراد العينة قد كان عالياً في معظم العبارات فيما عدى العبارتين (6) والمتعلقة بتصفح الانترنت واستخدام محركات البحث و(7) الخاصة باستخدام البريد الإلكتروني حيث كانتا بدرجة متوسطة وبنسبة مقدارها على التوالي (0.6 - 0.57)، ويعزي الباحثون ذلك إلى ضعف البنية التحتية المعدة لاستخدام المنظومة، وعدم امتلاك الكثير من أعضاء هيئة التدريس لمهارات استخدام الحاسوب وشبكة المعلومات الدولية، بالإضافة إلى العبء التدريسي الكبير الملقى على عاتقهم، بينما جاءت العبارة انشاء قاعدة بيانات ببرنامج Access وكيفية التعامل معها في الترتيب الأول وبمستوى عالي جداً بلغت نسبتها (0.84) ويتفق الباحثون مع الرأي القائل بأن قواعد البيانات موجودة في كل شيء رقمي تقريباً وهي تمثل البنية التحتية لأي نظام إلكتروني، وتلعب دوراً مهماً جداً في عصرنا الحالي عصر الذكاء الاصطناعي (Artificial intelligence) والبيانات الضخمة (Big Data) حيث يمكنها تخزين ومعالجة وتحليل مجموعات وبيانات كبيرة ومتنوعة، كالتالي يتعامل بها عضو هيئة التدريس من حيث عدد الطلاب وجمع البيانات واستخدام المراجع العلمية. (<https://almdrasa.com>) وفي الترتيب الثاني وبمستوى عالي جداً أيضاً العبارة رقم (2) والمتعلقة بالتحليل الاحصائي للبيانات باستخدام SPSS، وبنسبة بلغت (0.81). ويعزي الباحثون ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة يرغبون في اكتساب المعارف والمهارات المتعلقة بتحليل بيانات البحث العلمي إحصائياً

باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) لتبني تحليل بيانات أبحاثهم العلمية بأنفسهم وعدم الرجوع
للآخرين. (العمرى، 2015، ص423)

جدول رقم (12) مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة لمحور (الاتصال)

م	عبارات محور الاتصالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر النسبة %	المستوى	الرتبة
1	فن الاتصال والتأثير على الآخرين	3.3333	1.33095	0.67	عالية	2
2	مهارة إدارة الخلافات	3.0556	1.24084	0.61	عالية	7
3	التحدث أمام الجمهور	3.1944	1.32707	0.64	عالية	5
4	الجوانب المالية والقانونية بالجامعة (ارشادات قانونية)	3.4444	.99841	0.69	عالية	1
5	العرض والتقديم	3.3056	1.36945	0.66	عالية	3
6	العمل الجماعي وديناميكية الجماعة	3.2500	1.38099	0.65	عالية	4
7	إدارة الوقت والاجتماعات	3.0278	1.34134	0.61	عالية	7
8	البرمجة اللغوية العصبية	3.3333	1.28730	0.67	عالية	2
9	معايير السلوك المهني	3.0556	1.19390	0.61	عالية	7
10	كتابة السيرة الذاتية	2.8889	1.42984	0.58	متوسطة	8
11	التحقيق والتأديب	3.1389	1.17480	0.63	عالية	6
	الدرجة الكلية	3.1843	1.09058	0.64	عالية	

يبين الجدول رقم (12) بأن مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة لمحور الاتصال حسب إجابات أفراد العينة قد كان عالياً في جميع العبارات باستثناء العبارة رقم (10) التي كانت بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت (0.58) وهذا يتفق مع ما ذكره إحسان كمنسارة (2008) حيث يذكر بأن استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم في وقتنا الحاضر يعد قضية إلزامية تحتاج للاقتناع بأهميتها وضرورتها الحتمية والنفعة العائد منها، خصوصاً من قبل أعضاء هيئة التدريس الجامعيين. (كمنسارة، 2008، ص58) أما بخصوص العبارة رقم (10) والخاصة بكتابة السيرة الذاتية فيعزي الباحثون ذلك إلى أن موضوع كتابة السيرة الذاتية من البديهيات التي ينبغي على كل عضو هيئة تدريس معرفتها والتمكن منها للتعريف بنفسه وتقديم مؤهلاته ومهاراته وخبراته بطريقة مهنية وبالشكل الذي يرضى عنه هو أولاً.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

إن الأهمية النسبية لمحاور الاستبانة حسب إجابات أفراد العينة كانت عالية في جميع المحاور قيد البحث، حيث تراوحت النسبة بين (0.64) و (0.71) درجة، وكان في الترتيب الأول المحور الثالث المتعلق بالتكنولوجيا، والترتيب الثاني لمحور البحث العلمي، أما الترتيب الثالث فكان لمحور التدريس، بينما كان في المرتبة الرابعة والأخيرة المحور الرابع والخاص بالاتصال.

وأيضاً مؤشر الأهمية النسبية لعبارات الاستبانة لمحور البحث العلمي حسب إجابات أفراد العينة قد كانت عالية في معظم العبارات فيما عدى العبارة رقم (3) كانت بدرجة متوسطة مقدارها (0.58) والخاصة بأخلاقيات البحث العلمي، بينما جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الأول والمتعلقة بالإحصاء وتطبيقاتها في البحوث العلمية وبمستوى عالي جداً بلغت قيمتها بنسبة مقدارها (0.82).

ثانياً: توصيات: يوصي الباحثون بالآتي:

- تنمية المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم البرامج التدريبية المدروسة والتي تمكنهم من تطوير ذاتهم وتحسين أدائهم في مهاراتهم التدريسية.
- نظراً للتطورات المستمرة في المجال الأكاديمي، لهذا يتطلب البحث عن مواضيع جديدة تواكب هذه التطورات.
- إجراء المزيد من الدراسات المماثلة على عينات متشابهة من كليات وجامعات أخرى.
- تطبيق المواضيع المقترحة في هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس بالكلية والكليات المناظرة. قائمة مراجع الدراسة:-

أولاً/ الكتب:-

- 1- أحمد جميل عايش (2008)، أساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 2- أحمد عطوان (2001)، مدخل إلى التدريب المهني، معهد تدريب المدربين، رام الله، فلسطين.
- 3- أحمد المقاني، علي الجمل (1999)، معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة.
- 4- إحسان كمنسارة (2008)، مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى للكفايات التكنولوجية ومدى ممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها، مركز البحوث التربوية والنفسية جامعة أم القرى، السعودية.
- 5- العبد الكريم راشد حسين (1430هـ)، التدريب أسسه ومهاراته، مركز التطوير الدولي السعودية.
- 6- بلال خلف (2011)، طرق إبداعية، في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- حسن زيتون (2001)، مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس، سلسلة أصول التدريس الكتاب الثالث، القاهرة.
- 8- خالد الهيتي (2003)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان.
- 9- داوود شقبوع (2001)، أنظمة إعداد المشرفين، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ليبيا.

- 10- سلفر هارفي، ريتشارد سترونج، ماثيو بريني(2006)، لكي يتعلم الجميع دمج أساليب التعلم بالذكاءات المتعددة، ترجمة: مدارس الظهران الأهلية، دار الكتاب التربوي، السعودية.
- 11- سميح جابر(2001)، تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.
- 12- عادل صالح وآخرون(2006)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، إربد عالم الكتاب الحديث.
- 13- عبد العزيز أبو نبعه(2005)، دراسات في تسويق الخدمات المتخصصة - منهج تطبيقي الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 14- عصام حيدر(2020)، التدريب والتطوير، الجامعة السورية، دمشق.
- 15- فاروق عبده(1997)، أستاذ الجامعة الدور والممارسة، دار الشروق، القاهرة.
- 16- ماهر محمد(2006)، التدريس مبادئ ومهاراته، مكتبة الرشيد، السعودية، ط2.
- 17- محمد بشير(2001)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب القاهرة.
- 18- محمد مرسي(1992)، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب التدريس، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 19- محمد هلال(2001)، التدريب الأسس والمبادئ، دار الكتاب، مصر الجديدة.
- 20- مدحت محمد أبو النصر(2016)، التدريب الفعال - تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية المجموعة العربية للنشر، القاهرة.
- 21- مصطفى خليل الشراوي(1984م)، الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تخطيطها إدارتها، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، ليبيا.
- 22- مهدي حسن زويلف(2003)، إدارة الأفراد، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 23- ناجي معلا، رائف توفيق(2002)، أصول التسويق - مدخل تحليلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 24- هاني حامد الضمور(2005)، تسويق الخدمات، دار وائل للنشر، عمان، ط2.
ثانياً/ المجلات والرسائل العلمية:-
- 25- أحمد رياض سكر(2013)، دور أعضاء هيئة التدريس في كليات الإعلام ونظيرتها بالجامعات الفلسطينية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبتهم وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

- 26- بكور بن عبدة الصائغ(2000)، الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية، رسالة ماجستير، قسم التربية الفنية، كلية التربية، جامعة أم القرى السعودية.
- 27- جمال جمعة إبراهيم(2001)، "تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح- دراسة تحليلية"، مجلة التربية والتنمية، ع22، القاهرة.
- 28- جواهر عبد الهادي العبيدي(2013)، أثر التوجه الإبداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- 29- حسن شحاتة(2022)، المستحدثات التكنولوجية وتطوير مهارات المعلمين والتدريب المدمج نموذجاً، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع54، كلية التربية، جامعة عين شمس القاهرة.
- 30- الداوي الشيخ(2008)، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، ع6، جامعة الجزائر.
- 31- زين العابدين عبد الحفيظ(2021)، تدريب المعلمين أثناء الخدمة(معوقات وحلول)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، مج8، ع2، الجزائر.
- 32- عبد العزيز عبد الله السنبل(1988م)، "تدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة"، دراسات تربوية مجلة كلية التربية، المجلد الخامس العدد الأول، جامعة الملك سعود، السعودية.
- 33- شعبان زكريا شعبان(2013)، الحاجات التدريبية الضرورية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية في الأردن مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج21، ع2، عمان.
- 34- القاضي، نجاح سعود(2016)، الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة المفرق. مجلة كلية التربية للبنات، مج27، ع6، عمان.
- 35- محمد بن مسفر(2012)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 36- محمد عبد القادر العمري(2015)، أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك عن استخدام منظومة التعلم الإلكتروني من وجهة نظرهم، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج11، ع4، عمان.
- ثالثاً/ المواقع الإلكترونية:-