

## الاحتياجات التدريبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة

### العامة بجامعة بنغازي

أحمد محمد البركي<sup>1</sup>

قسم الإدارة كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

#### ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، و الكشف عن ما إذا كانت 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، (28) من الإناث، وقد استخدمت هذه الدراسة الاستبانة كأداة 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، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع مجالات الدراسة معاً (3.39)، 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 الدكتوراه، وأوصت الدراسة بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية

لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة حسب احتياجاتهم التدريبية، و إفساح المجال لأعضاء هيئة التدريس لحضور والمشاركة في الورش التدريبية والمؤتمرات داخل البلاد وخارجها للرفع من الأداء والارتقاء بجودة مخرجات التعليم العالي.  
*الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس .*

### **Abstract:**

This study aimed to identify the training needs of faculty members at the Faculty of Public Health at Benghazi University and explorer whether if were a difference in the training needs among faculty members due to their variables (gender, academic qualification, age, years of experience teaching, academic degree). The sample of the study consisted of (44) faculty members, of whom (16) were males and (28) were females. This study used questionnaire as a tool for collecting data and information. It consisted of (53) items divided into skills (teaching, research, Technology, Leadership and community service). The study used the descriptive analytical approach.

The study used the descriptive analytical method. The results showed that the training needs, as perceived by the faculty members, were medium. Where The mean for all Study dimensions was (3.39).

The results also showed that the training needs of the females was larger than the training needs of male sample members in all Study dimensions. and the training needs of the study sample members of the master's degree were larger than the training needs of the PhD.

The study recommended designing and implementing training programs for faculty members in the Faculty of Public Health according to their training needs.

**Keywords:** Training Needs, Faculty Members.

## 1. المقدمة:

تُمثل مؤسسات التعليم العالي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، بما تضمُّه من كوادِرٍ وطاقات بشريةً مُزودةً بالعلم والخبرة، مُتمثِّلة بأحد أركانها عضو هيئة التدريس، الذي يُعد عاملاً هاماً في نجاح الجامعة، وتحقيق أهدافها وأهداف المجتمع الذي تنتمي إليه. وقد تعددت مهام عضو هيئة التدريس وتطوّرت بتطور وظائف الجامعة على مر السنوات، حيث لم يعد دورها التقليدي يتمثل في نشر العلم والمعرفة فقط، بل انضمت إليه أهداف أخرى، وحددت بناءً عليها وظائف الجامعة في ثلاث وظائف أساسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، و هناك مسؤوليات أخرى أيضاً يمكن أن تضاف لمهام عضو هيئة التدريس، كالمشاركة في إدارة الجامعة، أو الكلية التي ينتمي إليها، وهذه التغيرات في وظائف الجامعة وأهدافها، والتغيرات المعرفية والتقنية وغيرها، جعلت من التنمية والتطوير المستمر لعضو هيئة التدريس أولوية يجب الالتفات إليها، وضرورة قائمة لتحقيق تلك الوظائف والأهداف (العمرى، 2008: 2).

ويعتبر التدريب من أكثر البرامج التي تأخذ بها الجامعات العالمية والمحلية لتنمية أعضاء هيئتها التدريسية، باعتباره العملية الرئيسية والحيوية في مجال التنمية المهنية المستمرة للعاملين في مختلف الوظائف، حيث يجدد معلوماتهم، ويعمل على تحسين معدلات أدائهم، والارتقاء بقيمتهم، وصقل اتجاهاتهم، ولكي يحقق التدريب أهدافه فإن برامجه يجب أن تُبنى على احتياجات المتدربين بعد حصرها وتجميعها (عبدالغفار، 2006: 150-151). أي بمعنى أن عملية إعداد البرامج التدريبية يجب أن لا تكون عملية ارتجالية، بل عملية مُنظمة تعتمد على جمع معلومات وافية عن الحاجات التدريبية الفعلية، ونوعية البرامج التي تحقق تلك الحاجات بفاعلية عالية، حيث تعد عملية ربط برامج التدريب بالحاجات التدريبية أمراً ضرورياً، لتحديد الحاجات التدريبية يعد الخطوة الأولى نحو تخطيط أي برنامج تدريبي ناجح، وتحقيق أهدافه (العمرى، 2008: 2-3).

## 1.1 مشكلة الدراسة وأهميتها:

يؤكد الاعلان العالمي بشأن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرون والذي أصدرته منظمة (اليونسكو) عام 1998 على ضرورة اعتماد سياسات حازمة وواضحة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي حيث يتعين عليهم أن يركزوا على تعليم الطلبة كيفية التعلم واتخاذ المبادرات بدلاً من أن يكونوا مجرد مستودعات للمعارف، لذا ينبغي عليهم أن يسعوا إلى بلوغ أرفع مستوى ممكن في عملهم المهني؛ نظراً لأن مكانتهم تتوقف إلى حد كبير عليهم هم أنفسهم، وعلى نوعية إنجازاتهم (منظمة اليونسكو، 2008: 59). "كما ينبغي اتخاذ تدابير ملائمة لتمكينهم من إجراء البحوث واستيفاء وتحسين مهاراتهم التدريسية، من خلال برامج مناسبة لتطوير قدراتهم وتحفيزهم على التجديد الدائم في المناهج الدراسية وفي أساليب التعليم والتعلم لتحقيق التميز في مجالي البحث والتدريس" (البكر، 2001: 16).

وفي هذا السياق تُشير نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة أبو الرب وقداده (2008)، ودراسة العيدروس (2009) والتي تناولت أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية إلى وجود قصور في تنمية وتقييم مجالات الأداء المختلفة لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية (التعليم، التنمية المهنية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية). كما تشير نتائج دراسة مقداد (2004) إلى أن عضو هيئة التدريس يتحمل مسؤولية بناء الطالب الجامعي ويتحمل مسؤولية إعداد الكوادر المؤهلة لخدمة المجتمع، وهذا يتطلب أن يكون مُعدّاً للاعداد المهني والتربوي والنفسي القوي والمتين (العنزي، 2014: 269).

وفي ضوء ما تقدم فإن التعرف على طبيعة الاحتياجات التدريبية في مؤسسات التعليم العالي تزيد من فاعلية التدريس ورفع نوعية التعليم وتطوير الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس واستيعاب وتوظيف الاستراتيجيات والاتجاهات الحديثة في العملية التعليمية لرفع نوعية مخرجات التعليم. وعليه فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في التعرف على

الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي؛ لمواكبة التطور العالمي في مجال التعليم الجامعي وتوظيف إمكانيات الجامعة لذلك. **أهمية الدراسة:** تتضح أهمية الدراسة من خلال سعيها للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية، و بالتالي تبرز أهميتها من خلال النقاط التالية:

1- المساهمة في تحديد الجوانب الوظيفية التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس لتحقيق نموه المهني وتحسين فاعلية التدريس الجامعي.

2- لفت انتباه المسؤولين إلى إبراز أهمية التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، حيث أن هذه الدراسة من خلال نتائجها قد تساهم في تقديم أسس علمية لبناء برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على وفق متطلبات المرحلة الراهنة.

3- الاسهام في إثراء المكتبات العلمية وسد ما بها من فراغ في هذا المجال، والاستفادة من نتائج هذا البحث، في توجيه الباحثين إلى إجراء دراسات لاحقة تتناول عملية التدريب وأدواتها بالتحليل و التفسير.

**1. 2 تساؤلات الدراسة:** بناءً على ما سبق ذكره سنتلخص تساؤلات الدراسة في التساؤلات التالية:

**السؤال الأول:** ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، من حيث ( المهارات التدريسية، والمهارات البحثية، والمهارات التقنية، والمهارات القيادية، ومهارات خدمة المجتمع) ؟

**السؤال الثاني:** هل هناك اختلاف في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، باختلاف متغيراتهم الديموغرافية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الدرجة العلمية، العمر)؟

### 1.3 أهداف الدراسة:

1- التعرف على الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات (التدريسية، والبحثية، والتقنية، والقيادية، وخدمة المجتمع) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي.

2- الكشف عن ما إذا كان هناك اختلاف في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، باختلاف متغيراتهم الديموغرافية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الدرجة العلمية، العمر)؟

3- التوصل إلى مقترحات تساعد في التعرف على طبيعة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

### 1.4 مصطلحات الدراسة وحدودها:

1- **مفهوم التدريب:** التدريب كما يعرفه جاري ديسلر " هو العملية التي تستهدف تعليم الموظفين المجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم " (ديسلر، 2014، 264).

2- **مفهوم الاحتياجات التدريبية:** وتعرف الخطيب (1995) الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل وتطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الانتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي فاعليتهم في العمل" (أبو ناصر، 2008، 178).

## حدود الدراسة:

**1- الحدود البشرية والمكانية والزمنية:** اقتصرت هذه الدراسة على التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، والمتواجدين على رأس أعمالهم خلال شهر فبراير 02 من العام الجامعي 2018/2019م.

**2- الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على بعض المجالات مثل: ( مجال المهارات التدريسية، والمهارات البحثية، والمهارات التقنية، والمهارات القيادية، ومهارات خدمة المجتمع ) .

## الدراسات السابقة:

**1- دراسة ( البحراني، 2014 ):** والتي كانت بعنوان " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان "

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس العُمانيين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عُمان من وجهة نظرهم، ومعرفة أثر متغيرات الدراسة التي تُعزى إلى ( النوع الاجتماعي، والمؤهل الدراسي، والجامعة التي حصل منها على آخر مؤهل دراسي، واللقب العلمي، والعمر، والتخصص ) على عينة الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولقد تكون مجتمع الدراسة من 140 عضو هيئة تدريس، وقد بينت نتائج الدراسة إلى أن هناك احتياجات تدريبية كبيرة في جميع مجالات الدراسة وهي: فلسفة التعليم وأهدافه، التدريس ومهاراته وأساليبه، والإرشاد الأكاديمي، والبحث العلمي، والتقييم وأساليبه، والإدارة والقيادة، وخدمة المجتمع، حيث كان أبرزها في مجال البحث العلمي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لصالح الإناث في مجالات التدريس ومهاراته وأساليبه ( البحراني، 2014).

## 2- دراسة ( السديري وآخرون، 2013 ): والتي كانت بعنوان " الاحتياجات

### التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (343) عضواً، وزعت عليهم استبانة متضمنة خمسة مهارات هي: (التدريبية، والشخصية، والبحثية، والتقنية، والقيادية والادارية)، حيث أشارت النتائج إلى وجود احتياجات تدريبية لدى عينة الدراسة في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة، وأوصت الدراسة بإعداد خطة تدريبية مبنية على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية ووفقاً للأساليب العلمية (السديري وآخرون، 2013).

### الاطار النظري للدراسة:

**مفهوم الاحتياجات التدريبية:** عرفها الطعاني (2002) بأنها " مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي الفعلي والأداء المرغوب فيه للأفراد؛ بسبب نقص في معارف ومهارات أولئك الأفراد، وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور" (النجار، 2009 : 717).

**مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية:** يحتوي الأدب الإداري على العديد من التعريفات التي تناولت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية. فقد عرفها ( توفيق 2005 ) بأنها " عملية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى " ( السراج ، 2010 : 36).

## 2. المنهج والإجراءات:

**1- المنهج المستخدم في الدراسة:** تم اختيار المنهج الوصفي والذي يهدف بالدرجة الأولى إلى وصف موقف معين، أشخاص معينين، أشياء أو أحداث معينة وخصائصها، بالإضافة إلى اختبار فروض معينة ( أبو جمعة، 2009، 149 ).

**2- مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي والمتواجدين على رأس أعمالهم خلال شهر فبراير 02 من العام الجامعي 2019/2018م. حيث بلغ عددهم (50) عضو هيئة تدريس؛ حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل للمجتمع ووُزعت عليهم أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبانة، وتم استرداد عدد (44) استمارة ووُجدت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي.

**3- أداة الدراسة:** بعد مراجعة وتحليل محتوى الكتابات والدراسات السابقة، والأدوات التي أُستخدمت في جمع بياناتها، طُورت أداة لقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، اشتملت في صورتها النهائية على (53) فقرة، وضعت ضمن مجالات الاحتياجات التدريبية في كل من: (المهارات التدريسية، المهارات البحثية، المهارات التقنية، المهارات القيادية، مهارات خدمة المجتمع).

**صدق أداة الدراسة:** للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعة الخبراء في مجال التربية والإدارة التعليمية والجودة، وذلك لإبداء رأيهم من حيث مناسبة الفقرات للمحتوى، وفي ضوء الملاحظات والمقترحات من قبل المحكمين قام الباحث بإجراء التعديلات المناسبة على القائمة حتى أخذت صورتها النهائية.

**ثبات أداة الدراسة:** للتأكد من ثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة، فقد تم إجراء اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي والذي يقيس ثبات الاستبانة، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لمجالات أو أبعاد الأداة (0.973)، وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة وتجانس عبارات الأداة ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

### 3. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أساليب المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) والتي منها التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي ( الحدود الدنيا والعليا ) المستخدم في محاور الدراسة ( مقياس ليكرت الخماسي ) تم حساب المدى  $(4=1-5)$ ، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي  $(0.8=5\div 4)$  بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس ( أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. وهكذا أصبح طول الخلايا لدرجة الاحتياجات التدريبية كما يأتي:

- 1- من 1.00 إلى 1.80 يمثل صغيرة جداً
- 2- من 1.81 إلى 2.60 يمثل صغيرة
- 3- من 2.61 إلى 3.40 يمثل متوسطة
- 4- من 3.41 إلى 4.20 يمثل كبيرة
- 5- من 4.21 إلى 5.00 يمثل كبيرة جداً

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول : للإجابة عن السؤال الأول وهو: ما هي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، من حيث ( المهارات التدريسية، والمهارات البحثية، والمهارات التقنية، والمهارات القيادية، ومهارات خدمة المجتمع) ؟ تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة حيث جاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم 01 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة في المجالات الرئيسية لدرجة الاحتياجات التدريبية مرتبة تنازلياً وفق قيمة المتوسط الحسابي

ت	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	المرتبة	درجة الاحتياج
1	المهارات التقنية	3.68	1.01	0.15	1	كبيرة
2	المهارات القيادية	3.56	1.11	0.16	2	كبيرة
3	مهارات خدمة المجتمع	3.53	1.28	0.19	3	كبيرة
4	المهارات البحثية	3.30	1.19	0.17	4	متوسطة
5	المهارات التدريسية	3.19	1.04	0.15	5	متوسطة
	المجموع	3.39	0.97	0.14		متوسطة

يتضح من الجدول (01) بأن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة الخمسة ، ومجموع المجالات المتعلقة بدرجة الاحتياجات التدريبية قد تراوحت بين (3.39) و (3.68)، حيث حصل (مجال المهارات التقنية) على المرتبة الأولى من حيث الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي بلغ (3.68) بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، ثم يليه بعد ذلك (مجال المهارات القيادية) بمتوسط حسابي (3.56) بدرجة كبيرة أيضاً، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمجال (مهارات خدمة المجتمع) (3.53) وكذلك بدرجة كبيرة ، وكان المتوسط الحسابي لمجال (المهارات البحثية) قد بلغ (3.30) وبدرجة احتياج تدريبي متوسطة، وأخيراً فيما يتعلق بمجال (المهارات التدريسية) فإن المتوسط الحسابي قد بلغ (3.19) بدرجة متوسطة كذلك.

**المجال الأول : الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية :** يوضح جدول (02) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية للفقرات المكونة للمجال الأول من وجهة نظر أفراد العينة .

جدول رقم 02 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المهارات التدريسية

رقم الفقرة في المحور	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاحتياج
06	تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج.	3.52	1.01	1	كبيرة
02	تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة.	3.38	1.29	2	متوسطة
04	كتابة تقرير المقرر وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.	3.34	1.11	3	متوسطة
05	تطبيق معايير التقويم الذاتي للتدريس من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات ووضع تصور لعلاجها.	3.34	1.25	4	متوسطة
03	توصيف المقرر طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.	3.34	1.34	5	متوسطة
08	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس.	3.31	1.36	6	متوسطة
20	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر.	3.25	1.31	7	متوسطة
01	صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جميع جوانب التعلم.	3.22	1.19	8	متوسطة
09	توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي.	3.22	1.23	9	متوسطة
14	التدرب على التعلم من خلال العمل كفريق.	3.22	1.25	10	متوسطة
10	استخدام أسلوب المحاضرة الفعالة وإدارة المناقشة.	3.20	1.24	11	متوسطة
16	كيفية تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات لدى الطلاب.	3.18	1.33	12	متوسطة
15	استخدام العروض التوضيحية في شرح المقرر.	3.15	1.39	13	متوسطة
19	استخدام التغذية الراجعة لتحفيز الطلاب.	3.13	1.28	14	متوسطة
11	كيفية جذب اهتمام الطلبة أثناء الموقف التعليمي.	3.11	1.33	15	متوسطة
18	استخدام الأسئلة الشفهية بفعالية في التدريس.	3.04	1.29	16	متوسطة
13	استخدام الأسئلة المتنوعة التي تقيس مهارات التفكير أثناء المحاضرة.	3.02	1.32	17	متوسطة
12	تحفيز الطلاب على التعلم واستقبال مشاركاتهم وأسئلتهم.	2.97	1.28	18	متوسطة
07	الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.	2.97	1.53	19	متوسطة
17	صياغة أسئلة الاختبار التي تغطي مستويات مختلفة من التفكير.	2.93	1.24	20	متوسطة
	<b>إجمالي محور المهارات التدريسية</b>	<b>3.19</b>	<b>1.04</b>		<b>متوسطة</b>

ويوضح الجدول (02) أن فقرات المجال الأول المتعلقة بالمهارات التدريسية قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ( 2.93 ) و (3.52)، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال كانت درجة الاحتياج التدريبي لها متوسطة.

### المجال الثاني : الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات البحثية :

جدول رقم 03 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المهارات البحثية

رقم الفقرة في المحور	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاحتياج
06	مهارات التحليل الإحصائي .	3.59	1.08	1	كبيرة
09	نشر البحوث في المجالات العالمية.	3.59	1.54	2	كبيرة
10	فنون عرض البحوث في المؤتمرات العالمية.	3.50	1.53	3	كبيرة
08	استخدام المكتبات والمصادر الرقمية.	3.36	1.49	4	متوسطة
05	كيفية اختيار عينة البحث.	3.27	1.35	5	متوسطة
04	اختيار المنهج المناسب للبحث.	3.22	1.30	6	متوسطة
02	تحديد مشكلة البحث.	3.18	1.43	7	متوسطة
03	صياغة الفروض أو التساؤلات.	3.13	1.26	8	متوسطة
01	مهارات التقديم لمشكلة البحث.	3.09	1.41	9	متوسطة
07	كيفية استخلاص النتائج والتوصيات والمقترحات.	3.06	1.73	10	متوسطة
	إجمالي محور المهارات البحثية	3.30	1.19		متوسطة

ويوضح الجدول (03) أن فقرات المجال الثاني المتعلقة بالمهارات البحثية قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ( 3.06 ) و (3.59)، وهذا يعني أن أغلب فقرات هذا المجال كانت درجة الاحتياج التدريبي لها متوسطة، ما عدا الثلاث الفقرات الأولى وهي: ( مهارات التحليل الإحصائي- نشر البحوث في المجالات العالمية - فنون عرض البحوث

في المؤتمرات العالمية) فقد جاءت درجة الاحتياج التدريبي لها بدرجة كبيرة،  
بمتوسطات حسابية (3.59) و (3.59) و (3.50) على التوالي.

### المجال الثالث : الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التقنية :

جدول رقم 04 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المهارات التقنية

رقم الفقرة في المحور	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاحتياج
03	تصميم المواقع الالكترونية على الانترنت.	3.97	1.19	1	كبيرة
04	كيفية التدريس بطريقة التعلم الالكتروني.	3.88	1.16	2	كبيرة
05	تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الالكتروني.	3.81	1.31	3	كبيرة
06	استخدام الفصول الدراسية الافتراضية.	3.75	1.29	4	كبيرة
08	استخدام برنامج الخرائط الذهنية في التدريس.	3.68	1.25	5	كبيرة
07	كيفية اختيار البرامج المناسبة للطلبة والتي تمكنهم من المادة وتعزز تعلمهم.	3.61	1.16	6	كبيرة
02	تصميم المقررا الدراسية الكترونياً.	3.50	1.43	7	كبيرة
01	استخدام وتوظيف الكمبيوتر في التعليم.	3.25	1.41	8	متوسطة
	إجمالي محور المهارات التقنية	3.68	1.01		كبيرة

ويوضح الجدول (04) أن فقرات المجال الثالث المتعلقة بالمهارات التقنية قد تراوحت  
متوسطاتها الحسابية بين ( 3.25 ) و (3.97)، وهذا يعني أن أغلب فقرات هذا المجال  
كانت درجة الاحتياج التدريبي لها كبيرة، فقد تحصلت الفقرة التي تنص على:  
( تصميم المواقع الالكترونية على الانترنت ) على المرتبة الأولى ضمن فقرات هذا المجال،  
حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.97) بانحراف معياري (1.19).

### المجال الرابع : الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات القيادية:

جدول رقم 05 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات المهارات القيادية

رقم الفقرة في المحور	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاحتياج
03	تطبيق الأنظمة المالية والإدارية للجامعة.	3.84	1.19	1	كبيرة
06	إدارة الأزمات والمخاطر والصراعات التنظيمية.	3.77	1.17	2	كبيرة
09	التعرف على أساليب حل المشكلات واتخاذ القرارات.	3.61	1.31	3	كبيرة
01	إدارة الأقسام الأكاديمية.	3.52	1.19	4	كبيرة
08	مهارات الدافعية والتحفيز للعاملين.	3.52	1.35	5	كبيرة
02	مهارات تقييم أداء المرؤوسين.	3.45	1.24	6	كبيرة
05	التعرف على تقنيات إجراء المقابلات الشخصية بهدف التوظيف.	3.45	1.30	7	كبيرة
04	إدارة الاجتماعات.	3.43	1.24	8	كبيرة
07	كيفية كتابة التقارير.	3.43	1.31	9	كبيرة
	إجمالي محور المهارات القيادية	3.56	1.11		كبيرة

ويوضح الجدول (05) أن فقرات المجال الرابع المتعلقة بالمهارات القيادية قد

تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ( 3.43 ) و (3.84)، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا

المجال كانت درجة الاحتياج التدريبي لها كبيرة.

## المجال الخامس : الاحتياجات التدريبية في مجال مهارات خدمة المجتمع :

جدول رقم 06 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة الاحتياجات التدريبية لاستجابات  
أفراد عينة الدراسة على فقرات مهارات خدمة المجتمع

رقم الفقرة في المحور	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاحتياج
05	وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع وتطويره.	3.63	1.36	1	كبيرة
04	كيفية تطبيق البحوث المنجزة على المجتمع.	3.63	1.46	2	كبيرة
06	تقديم برامج توعوية لأفراد المجتمع المحلي.	3.59	1.36	3	كبيرة
03	إعداد برامج وأنشطة تنمية المجتمع وتطويره.	3.56	1.30	4	كبيرة
01	تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع.	3.43	1.30	5	كبيرة
02	كيفية ربط البحوث العلمية بقضايا المجتمع.	3.36	1.36	6	متوسطة
	إجمالي محور مهارات خدمة المجتمع	3.53	1.28		كبيرة

ويوضح الجدول (06) أن فقرات المجال الخامس المتعلقة بمهارات خدمة المجتمع قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ( 3.36 ) و (3.63)، وهذا يعني أن أغلب فقرات هذا المجال كانت درجة الاحتياج التدريبي لها كبيرة، حيث أن الفقرة التي تنص على: (وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع وتطويره) تحصلت على المرتبة الأولى، فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.63) بانحراف معياري (1.36).

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** للإجابة على السؤال الثاني والذي ينص على: هل هناك اختلاف في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة بجامعة بنغازي، باختلاف متغيراتهم الديموغرافية والوظيفية ( الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الدرجة العلمية، العمر)؟ والذي يتضمن 5 خمسة متغيرات فقد تم التحليل لكل متغير من تلك المتغيرات كل على حدة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات المستقلة آنفة الذكر.

جدول رقم 07 نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات  
ومجموع مجالات الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير الجنس

مجموع مجالات الاحتياجات التدريبية معاً	الجنس		مجالات الاحتياجات التدريبية
	أنثى	ذكر	
متوسطها/ بانحراف	متوسطها / بانحراف	متوسطه / بانحراف	
<b>1.04/3.19</b>	1.02 /3.43	0.97/2.77	المهارات التدريسية
<b>1.19/3.30</b>	1.15 /3.53	1.17 /2.89	المهارات البحثية
<b>1.01/3.68</b>	0.86 /3.78	1.25/3.50	المهارات التقنية
<b>1.11/3.56</b>	1.10 /3.73	1.10 /3.25	المهارات القيادية
<b>1.28/3.53</b>	1.33 /3.66	1.20 /3.32	مهارات خدمة المجتمع
<b>0.97/3.39</b>	<b>0.95/3.58</b>	<b>0.94/3.04</b>	مجموع المجالات لمتغير الجنس

بالنظر إلى الجدول ( 07 ) نجد أن هناك إختلاف بين المتوسطات الحسابية عند الذكور والإناث من عينة الدراسة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية ( المهارات التدريسية - المهارات البحثية - المهارات التقنية- المهارات القيادية - مهارات خدمة المجتمع )، وبالتالي تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم تبعاً لمتغير الجنس في هذه المجالات، وعند مقارنة مجموع المتوسطات الحسابية لمتغير الجنس، نجد أن الاحتياجات التدريبية عند الإناث أكبر من الاحتياجات التدريبية عند الذكور في جميع مجالات الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجموع المجالات عند الإناث ( 3.58 ) بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، في حين كان المتوسط الحسابي لمجموع المجالات عند الذكور ( 3.04 ) بدرجة احتياج تدريبي متوسطة.

جدول رقم 08 نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات  
ومجموع مجالات الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

مجموع مجالات الاحتياجات التدريبية معاً متوسطها / بانحراف	المؤهل العلمي		مجالات الاحتياجات التدريبية
	دكتوراه	ماجستير	
1.04/3.19	1.03 /2.56	0.77/3.67	المهارات التدريسية
1.19/3.30	1.14 /2.61	0.95 /3.82	المهارات البحثية
1.01/3.68	1.22 /3.34	0.76/3.94	المهارات التقنية
1.11/3.56	1.04 /3.07	1.03 /3.92	المهارات القيادية
1.28/3.53	1.24 /3.00	1.17 /3.94	مهارات خدمة المجتمع
0.97/3.39	0.90/2.83	0.80/3.81	مجموع المجالات للمؤهل العلمي

يوضح الجدول ( 08 ) أن هناك إختلاف بين المتوسطات الحسابية عند حملة الماجستير والدكتوراه من عينة الدراسة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية ( المهارات التدريسية - المهارات البحثية - المهارات التقنية - المهارات القيادية - مهارات خدمة المجتمع )، وبالتالي تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم تبعاً للمؤهل العلمي في هذه المجالات، وعند مقارنة مجموع المتوسطات الحسابية للمؤهل العلمي، نجد أن الاحتياجات التدريبية لحملة الماجستير كانت أكبر في مجموعها من الاحتياجات التدريبية لحملة الدكتوراه في جميع المجالات حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجموع المجالات لحملة الماجستير (3.81) بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، بينما بلغ كان المتوسط الحسابي لمجموع المجالات لحملة الدكتوراه (2.83) بدرجة احتياج تدريبي متوسطة.

جدول رقم 09 نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات  
ومجموع مجالات الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس

مجموع الاحتياجات التدريبية	سنوات الخبرة في التدريس				مجالات الاحتياجات التدريبية
	أقل من 5 سنوات	من 5 وأقل من 10 سنوات	من 10 وأقل من 15 سنة	من 15 وأقل من 20 سنة	
متوسطها/بانحراف	متوسطها/بانحراف	متوسطها/بانحراف	متوسطها/بانحراف	متوسطها/بانحراف	
1.04/3.19	0.71/3.78	1.03/3.20	1.04/2.68	1.23/2.95	المهارات التدريسية
1.19/3.30	0.78/4.23	1.19/3.25	0.99/2.96	1.23/2.60	المهارات البحثية
1.01/3.68	1.03/4.05	0.91/3.71	0.80/3.07	1.30/3.76	المهارات التقنية
1.11/3.56	0.97/4.15	1.21/3.45	0.46/3.43	1.37/3.19	المهارات القيادية
1.28/3.53	1.21/3.95	1.32/3.66	1.19/2.81	1.37/3.45	مهارات خدمة المجتمع
0.97/3.39	0.82/3.99	0.96/3.38	0.82/2.93	1.09/3.10	مجموع المجالات للسنوات

بالنظر إلى الجدول (09) نجد أن هناك إختلاف بين المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بسنوات الخبرة في مجال التدريس لدى عينة الدراسة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية (المهارات التدريسية - المهارات البحثية - المهارات التقنية - المهارات القيادية - مهارات خدمة المجتمع)، وبالتالي تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم تبعاً لسنوات الخبرة في التدريس بهذه المجالات، وعند مقارنة مجموع المتوسطات الحسابية لسنوات الخبرة في التدريس نجد أن الفئة (أقل من 5 سنوات) كانت هي الأكثر احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.99) بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، في حين أن الفئة (من 15 سنة وأقل من 20 سنة) كانت الأقل احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.10) بدرجة احتياج تدريبي متوسطة، وتلك نتيجة منطقية.

جدول رقم 10 نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات  
ومجموع مجالات الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

مجموع الاحتياجات التدريبية	الدرجة العلمية				مجالات الاحتياجات التدريبية
	مساعد	مساعد	مساعد	مشارك	
متوسطها/بانحراف	متوسطه/بانحراف	متوسطه/بانحراف	متوسطه/بانحراف	متوسطه/بانحراف	
1.04/3.19	0.57 /3.95	0.78 /2.62	1.24 /2.70	1.39 /3.11	المهارات التدريسية
1.19/3.30	0.84 /4.05	0.96 /2.94	1.53 /2.42	1.41 /3.17	المهارات البحثية
1.01/3.68	0.64 /4.15	0.93 /3.25	1.31 /3.03	0.22/4.62	المهارات التقنية
1.11/3.56	0.88 /4.20	0.88 /3.05	1.10 /2.66	0.44 /4.50	المهارات القيادية
1.28/3.53	0.68 /4.40	1.14 /2.92	1.21 /2.72	1.87 /3.79	مهارات خدمة المجتمع
0.97/3.39	0.61/4.09	0.73/2.88	1.04/2.69	1.80/3.66	مجموع المجالات للدرجة العلمية

بالنظر إلى الجدول ( 10 ) نجد أن هناك إختلاف بين المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بالدرجة العلمية لعينة الدراسة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية ( المهارات التدريسية - المهارات البحثية - المهارات التقنية - المهارات القيادية - مهارات خدمة المجتمع ) ، وبالتالي تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم تبعاً للدرجة العلمية بهذه المجالات، وعند مقارنة مجموع المتوسطات الحسابية لفئات الدرجة العلمية، نجد أن فئة ( محاضر مساعد ) كانت هي الأكثر احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.09) بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، في حين أن فئة ( أستاذ مساعد ) كانت الأقل احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.69) بدرجة احتياج تدريبي متوسطة، وهذه نتيجة منطقية كذلك.

جدول رقم 11 نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على  
مجالات ومجموع مجالات الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير العمر

مجموع الاحتياجات التدريبية معاً متوسطها/بانحراف	العمر			مجالات الاحتياجات التدريبية
	من 25 سنة وأقل من 35 سنة	من 35 سنة وأقل من 45 سنة	من 45 سنة وأقل من 55 سنة	
1.04/3.19	1.11/3.52	0.96 /3.27	1.05 /2.76	المهارات التدريسية
1.19/3.30	1.27 /3.60	1.00 /3.46	1.31 /2.74	المهارات البحثية
1.01/3.68	0.79/3.84	1.04 /3.61	1.21 /3.65	المهارات التقنية
1.11/3.56	1.21 /3.81	0.95 /3.61	1.28 /3.23	المهارات القيادية
1.28/3.53	1.42 /3.56	1.26 /3.62	1.27 /3.36	مهارات خدمة المجتمع
0.97/3.39	0.99/3.64	0.90/3.45	1.06/3.04	مجموع المجالات للعمر

بالنظر إلى الجدول (11) نجد أن هناك إختلاف بين المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بمتغير العمر لدى عينة الدراسة في جميع مجالات الاحتياجات التدريبية ( المهارات التدريسية - المهارات البحثية - المهارات التقنية- المهارات القيادية - مهارات خدمة المجتمع ) ، وبالتالي تختلف نظرة أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية باختلافهم تبعاً للعمر بهذه المجالات، وعند مقارنة مجموع المتوسطات للفئات العمرية، نجد أن الفئة العمرية ( من 25 وأقل من 35 سنة ) كانت هي الأكثر احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.64) بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، في حين أن الفئة العمرية (من 45 سنة وأقل من 55 سنة) كانت الأقل احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.04) بدرجة احتياج تدريبي متوسطة.

### 3. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1- كشفت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة للتدرب على المهارات: ( التدريسية، البحثية، التقنية، القيادية، وخدمة المجتمع )، جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع المجالات معاً (3.39).

2- بينت نتائج الدراسة أن هناك احتياج كبير لدى أعضاء هيئة التدريس للتدرب على مهارة ( تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج ) فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه المهارة (3.52)، وهذا يدل على حرص أعضاء هيئة التدريس على مواكبة كل ما من شأنه أن يرفع من جودة المخرجات في كلية الصحة العامة.

3- أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من الإناث أكبر من الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من الذكور في جميع مجالات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجموع مجالات الاحتياجات التدريبية للإناث (3.58)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمجموع مجالات الاحتياجات التدريبية عند الذكور (3.04) وجاءت بذلك احتياجاتهم التدريبية بدرجة متوسطة.

4- كشفت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير كانت أكبر في مجموعها من الاحتياجات التدريبية لحملة الدكتوراه، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجموع مجالات الاحتياجات التدريبية لحملة الماجستير (3.81)، بينما بلغ كان المتوسط الحسابي لمجموع المجالات لحملة الدكتوراه (2.38) بدرجة احتياج تديبي متوسطة.

5- أوضحت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الجدد من ذوي الفئة (أقل من 5 سنوات) خبرة في التدريس، هم الأكثر احتياجاً للتدرب على المهارات

البحثية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفئة (4.23)، وبالتالي فهذه الفئة هي الأكثر احتياجاً للتدريب على تلك المهارات.

6- كشفت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس من فئة محاضر مساعد هم الأكثر احتياجاً للتدريب على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية (المهارات التدريسية - المهارات البحثية - المهارات التقنية - المهارات التقنية- مهارات خدمة المجتمع)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجموع مجالات الدراسة لفئة محاضر مساعد (4.09) وبالتالي فهي نتيجة منطقية.

#### 4. الاستنتاجات والتوصيات:

مما تقدم من عرض للدراسات السابقة والدراسة الميدانية، يتضح لنا من خلال نتائج هذه الدراسة أنها أوضحت الاهتمام الذي توليه كلية الصحة العامة بصفة خاصة، و جامعة بنغازي بصفة عامة، ودور وأهمية عضو هيئة التدريس في النهوض بمستوى التعليم بالجامعة، ومدى أهمية التدريب والتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يوصي الباحث بالآتي :

1- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الصحة العامة حسب احتياجاتهم التدريبية مرتبة تنازلياً في المجالات التالية: (المهارات التقنية، المهارات القيادية، مهارات خدمة المجتمع، المهارات البحثية، المهارات التدريسية)، على أن تنفذ وفق خطة سنوية، بحيث تُراعي الحداثة والتطور في التعليم والتعلم.

2- تحديد ومراجعة الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وبشكل دوري، من خلال تقييم عملية التدريب ومعرفة مدى الاستفادة من البرامج التدريبية المنفذة.

3- إفساح المجال لأعضاء هيئة التدريس للحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية والورش التدريبية داخل البلاد وخارجها، وإعداد نظام متكامل وشامل لتقييم مواطن القصور في أداء أعضاء هيئة التدريس، وربط الترقية العلمية بالتدريب الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس.

**المقترحات:** إن الباحث يقترح إجراء البحوث والدراسات العلمية الآتية :

- 1- إجراء دراسة للبحث في المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله والتي تحول دون حصوله على التدريب المناسب.
- 2- إجراء دراسة لقياس أثر التدريب على جوانب الاحتياجات التي كشفت عنها هذه الدراسة في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات بجامعة بنغازي.

### قائمة المراجع

- 1- أبو جمعة، نعيم حافظ (2009). أساسيات وطرق البحث العلمي في الإدارة. القاهرة، جمهورية مصر العربية: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 2- أبو ناصر، فتحي محمد علي (2008). الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لإداريي مدارس التعليم الإلكتروني كما يراها القادة التربويون في الأردن. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل في العلوم الإنسانية والإدارية*، المجلد 09، العدد (02).
- 3- البحراني، ماهر بن محمد (2014). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الآداب، جامعة نزوى.
- 4- البكر، فوزية بنت بكر (2001). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي: الواقع والمعوقات دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض. *مجلة رسالة الخليج العربي*، العدد (81).
- 5- ديسلر، جاري (2014). *إدارة الموارد البشرية*. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ.
- 6- السديري، محمد بن أحمد و آل الشيخ، أحمد بن عبد العزيز و متولي، أحمد سيد محمد و إسماعيل، عماد عبد الجواد و أبو هاشم، السيد محمد (2013). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية*، جامعة الملك سعود، المجلد (25)، العدد (01).

- 7- السراج، رجب عبدالله رجب (2010). واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر بغزة.
- 8- عبدالغفار، نورة بنت عواد (2006). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه. مجلة جامعة طيبة، العدد (04).
- 9- العمري، أسماء بنت محمد (2008). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 10- العنزي، مشعل بن سليمان (2014). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلاميه. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، المجلد ( 9 ) ، العدد (02) .
- 11- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة اليونسكو (2008). توصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالمي الصادرة في 1997. جنيف، سويسرا.
- 12- النجار، حسن عبدالله (2009). برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد ( 17 )، العدد (01) .