

الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تطويرها

د. ميلاد عبد القادر فنته

د. خالد محمد التركي

كلية التربية جامعة المرقب

المستخلص

يهدف البحث إلى تحديد الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم بناءً على كفاياتهم المهنية، واقتراح برامج وأساليب لتنمية كفاياتهم المهنية.

ولتحقيق أهداف البحث استخدام المنهج الوصفي (التحليلي)، والاستبانة كأداة للبحث، ولرصد وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب تم إعداد وتطوير استبانة اشتملت على (51) فقرة موزعة على أربع مجالات هي: (التدريس - البحث العلمي - الإدارة - خدمة المجتمع)، وتطبقت الاستبانة على عينة مقدارها (63) عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة المرقب، وبعد معالجتها إحصائياً تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها:

- 1- تحديد قائمة بالكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
- 2- رصد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب حيث جاء مجال التدريس في المرتبة الأولى كأعلى احتياج تدريبي، وفي المرتبة الثانية مجال البحث العلمي، يليه مجال خدمة المجتمع، وفي المرتبة الأخيرة كأقل احتياج تدريبي جاء مجال الإدارة.
- 3- ولتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية تم اقتراح مجموعة من البرامج والمجالات منها: (أساليب التدريس الحديثة، التقنيات التربوية، أخلاقيات المهنة، جديد الحقائق العلمية والنفسية وتطبيقاتها التربوية، تنمية قدرة المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل ونشر البحوث وكتابتها وتمويلها...)، والتأكيد على ضرورة التنوع في الأساليب والبرامج والاستفادة من هذا التنوع لتحقيق الاستمرارية والمرونة بحيث يمكن أن تشمل (حضور المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل المتنوعة - الأنشطة البحثية - إقامة دورات وبرامج تدريبية تطويرية في مجالات مختلفة - استضافة بعض الخبراء من جامعات عالمية وإتاحة الفرصة لجميع أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم - إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، للتدريب الذاتي على التنمية والتطوير المهني).

وخرج البحث بمجموعة من التوصيات أهمها:

- الإفادة من قائمة الكفايات التي أسفر عنها البحث في إعداد بطاقات ملاحظة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
- تنفيذ البرامج والأساليب المقترحة والاستفادة منها لتنمية وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
- سن قوانين تشترط على المعيدين والمتقدمين لشغل وظيفة عضو هيئة تدريس بكليات التربية أن يكون مؤهلاً تربوياً، أو أن يجتاز دورة تدريبية متخصصة في الإعداد والتأهيل للتدريس بكليات التربية.
- ومن المقترحات إنشاء إدارة وفق أحدث الأسس التربوية والأكاديمية والفنية بكل جامعة تُعنى بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم، وإعداد وتأهيل المعيدين والمتقدمين الجدد للتدريس الجامعي.

المقدمة

تمثل الجامعة مركز إشعاع علمي، وفكري، وحضاري، ومنبر للتطوير، والإصلاح والتنمية في المجتمع، فهي تقع في قمة هرم المؤسسات التربوية التعليمية، وتضم الكوادر والطاقات البشرية المزودة بالعلم والخبرة، والمتمثلة في عضو هيئة التدريس، الذي يعد عاملاً مهماً في نجاح الجامعة، وتحقيق أهدافها وأهداف المجتمع الذي تنتمي إليه.

فعضو هيئة التدريس هو المفتاح الرئيس لنجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، والقيام بأدوارها المتنوعة التي على رأسها تشكيل الحياة العصرية، وصقل شخصية المواطن الصالح، وتنمية مواهبه وقدراته وميوله وخبراته ومعارفه، وتزويده بأدوات العصر من العلم والتكنولوجيا، فضلاً عن غرس وتعميق القيم والمبادئ الأخلاقية والاجتماعية النبيلة.

ومن المؤكد أن فاعلية التعليم الجامعي تحددها بشكل كبير مهارة عضو هيئة التدريس، وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي الملائم للتعلم، وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي معهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى جهدهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، الذي سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم.

ولما كان الأستاذ الجامعي له أهمية من خلال الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة، وأيضاً في البحث العلمي الذي يسهم في تطوير مجتمعه المحلي ومجتمعه العالمي، وكذلك الإسهام في حل بعض مشكلات هذه المجتمعات، فمن الضروري أن ينال بعض العناية، والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به (رشدي، 2001م، 55).

ولا يخفى على أحد أن هناك كثيراً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية لاسيما بكليات التربية، لم يتلق التدريبات التربوية الخاصة بالمناهج، وطرق التدريس وأساليبه المتنوعة، وكيفية التعامل مع الطلاب، وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له، باعتباره أستاذاً ومعلماً ومربيًا، بل إنه حصل على درجة الماجستير، أو الدكتوراه في أحد فروع العلم المختلفة، وتم تعيينه عضو هيئة تدريس بالكلية بناءً على هذه الدرجة العلمية، دون مراعاة لكفاءته التدريسية، أو المهنية، ولا نبالغ إذا قلنا دون مراعاة لسماته الشخصية التي يجب أن يكون معياراً عند اختياره عضو هيئة تدريس بالجامعة.

وبذلك نستطيع أن نؤكد أنه ليس كل من حصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه في أحد فروع العلم المختلفة، يصلح أن يكون عضو هيئة تدريس بكلية التربية، ويتحمل تبعات هذه العضوية من قدوة صالحة في الأقوال والأعمال، والتمكن من المهارات التدريسية والمهنية والثقافية والاجتماعية وغيرها، فدرجة الماجستير أو الدكتوراه يجب ألا تكون المعيار الوحيد لاختيار معلم المعلم، بل يجب

أن تكون هناك معايير أخرى، مثل السمات الشخصية، والكفاءة التدريسية والمهنية والاجتماعية والثقافية.

وإذا كان هناك قصور في هذه الكفاءات، فلا يجب أن يمارس أعماله العلمية والتربوية والفنية والمهارية إلا بعد أن يتلقى التدريبات التربوية الكافية التي تؤهله للقيام بأدواره المختلفة على خير وجه. إن القيام بعملية تحسين أداء الأستاذ الجامعي أثناء القيام بعمله، البديل لحل هذه المشكلة المهمة، وهو ما يسمى ببرنامج التنمية المهنية، أو التدريب أثناء الخدمة.

وفي الوقت الذي حققت فيه معظم دول العالم نجاحات كبيرة، ومتلاحقة في إصلاح برامج التدريب المهني، وتطويرها في أثناء الخدمة، فإن هذه الإصلاحات على مستوى العالم العربي مازالت تتطلب بذل المزيد من الجهود (عبدالحليم، 1999م).

وتمثل الاحتياجات التدريبية الحلقة الأولى في سلسلة حلقات مترابطة تكوّن العملية التدريبية، وإهمال تحديد الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي، أو عدم تحديدها بدقة؛ يقوّض الركيزة المهمة التي يُبنى عليها أي برنامج تدريبي (سلام، 1996م).

ويرى (الأحمد 2005م) أن تدريب المعلم القائم على أساس الكفايات يهتم بأن يحصل المعلم المتدرب على كفايات يستطيع تطبيقها عند إتمامه البرنامج التدريبي بنجاح.

ويؤكد بيودين (Beudoin, 2004) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد المدخل العلمي لحل كثير من مشكلات تدريب المعلمين، من خلال الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية الفعّالة، والنابعة من احتياجاتهم.

مشكلة البحث:

يعد عضو هيئة التدريس ركناً أساساً في كليات التربية، فهو أحد المدخلات الأساسية لها، وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية المتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الكلية وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة المتمثلة في الطالب من جانب آخر، فبجهد تصنع المناهج وتؤسس البرامج وتصل العقول، فهو أساس كل إصلاح وتطوير، إن إصلاح وتطوير أداء عضو هيئة التدريس يجب أن يكون من أولويات عمل كليات التربية وأساس تطويرها؛ لأن نتائج ذلك ستعكس إيجابياً على تحقيق رسالتها وأهدافها بالشكل المطلوب.

وبما أن الباحثين أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية، لاحظوا أن بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية تنقصهم العديد من الكفايات المهنية التي تمكّنهم من القيام بأدوارهم المختلفة والمتجددة، خاصة أن كلية التربية تعد المؤسسة الوحيدة تقريباً في ليبيا المنوط بها مهمة إعداد المعلمين في جميع التخصصات، فهي المسؤولة عن أهم وأخطر قطاعات المجتمع ألا وهو قطاع التنمية البشرية، فعملية

إعداد المعلمين بكليات التربية تتم في جوانب متعددة: منها الجانب الأكاديمي، والجانب التربوي، والجانب الثقافي، ويدرس الطالب بالكلية مجموعة من المقررات بشكل نظري، ثم يوجه للمدارس للتدريب العملي على التدريس، فكيف لعضو هيئة تدريس بكلية التربية مكلف بإعداد المعلم والإشراف على تدريبه في المدارس وهو غير مؤهل تربوياً، وتنقصه كثيراً من الكفايات التربوية؟ فهو خريج أحد الكليات البحثية التي لا تُعد للجوانب التربوية، ثم تحصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه في أحد فروع العلم؛ ليلتحق بالكلية عضو هيئة تدريس يُعد الطالب المعلم، ويشرف عليه.

وبذلك جاءت فكرة هذا البحث الذي نسعى من خلاله الإجابة عن مجموعة من التساؤلات، لمعرفة مدى تمكن عضو هيئة التدريس بكليات التربية من أهم الكفايات المهنية، ثم تحديد احتياجاتهم التدريبية؛ لتكون منطلقاً وركيزة أولى، لأي برنامج تدريبي في المستقبل أو برامج تنمية مهنية تسعى لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بكليات التربية.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. ما الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؟
2. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب من وجهة نظرهم؟

3. ما البرامج والأساليب المقترحة لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- 1- تحديد الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
- 2- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب.
- 3- تقديم مقترح بأهم برامج وأساليب تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.

أهمية البحث: اكتسب هذا البحث أهميته من خلال الآتي:

- 1- إنه يبحث في العنصر البشري المنتج داخل الجامعة، وهو عضو هيئة التدريس، من حيث وضع قائمة بأهم كفاياته المهنية، التي ينبغي أن يمتلكها، وتحديد ما يفتقد منها، من خلال تحديد احتياجاته التدريبية في ظل أدواره المهنية، لتمكين الجامعة من وضع خطط التطوير المهني الملائمة لمتطلبات العصر.
- 2- إسهامه في لفت نظر المسؤولين عن كليات التربية إلى تبني خطط علمية ترمي إلى تحقيق التنمية المهنية اللازمة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس، خاصةً أنه جاء استجابة للتوجهات والتطورات المعاصرة في إعداد الأسناد الجامعي وتطويره وتأهيله.

3- كما إن هذا البحث جاء متزامناً مع توجهات وزارة التربية والتعليم؛ لتطوير كليات التربية وتطوير آليات إعداد المعلمين، ورفع كفاءة مخرجاتها، فالإصلاح التربوي يرتبط بإعداد عضو هيئة تدريس العامل في الحقل التربوي.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي على معرفة الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس بكليات التربية، وتحديد احتياجاتهم التدريبية في مجالات: (التدريس - البحث العلمي - الإدارة - خدمة المجتمع).
- الحدود المكانية: جامعة المرقب ببلدية الخمس.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب.
- الحدود الزمنية: العام الجامعي 2018 / 2019 م.

مصطلحات البحث:

(1) الكفايات المهنية:

عرّفها (الناقاة، 1997م، 12) بقوله: "الكفاية في شكلها الكامن هي: القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما؛ بحيث يؤدي أداءً مثالياً، وهذه القدرة تصاغ في شكل أهداف تصف السلوك المطلوب، بحيث تحدد هذه الأهداف مطالب الأداء التي ينبغي أن يؤديها الفرد، أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله، وتفسيره، وقياسه؛ أي أنها مقدار ما يحققه الفرد في عمله".

وعرّفها (الأحمد 2005م، 242) بأنها: "مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله، بأقل قدر من الكلفة، والجهد، والوقت، والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم يُعد توافرها لديه شرطاً لإجازته في العمل".

ويعرّفها الباحثان إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات والأنشطة وأنماط السلوك المختلفة، التي يمتلكها عضو هيئة التدريس بكليات التربية ، التي يؤديها عند قيامه بأدواره المختلفة، و يُمكن تحديدها وملاحظتها وقياسها.

(2) الاحتياجات التدريبية للمعلمين :

عرّفها (اللقاني والجمال 1996م، 9) بأنها: "مجموع التغيرات والتطورات التي يجب إحداثها في معلومات المعلمين ومهاراتهم واتجاهاتهم؛ لجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية، وتحسين أدائهم الوظيفي الذي يسهم بدوره في تحسين نوعية التعلم".

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها: ما يحدده أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - عينة البحث - مما ينقصهم من معارف ومعلومات وخبرات ومهارات واتجاهات يحتاجونها في مجالات : (التدريس - البحث العلمي - الإدارة - خدمة المجتمع)؛ بهدف رفع مستوى أدائهم المهني.

3) عضو هيئة التدريس:

يقصد به في هذا البحث كل من يحمل مؤهلاً علمياً ماجستير حدًا أدنى، و يعمل أستاذًا جامعيًا بدرجة محاضر مساعد أو محاضر أو أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ، في كليات التربية بالجامعات الليبية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تعمد الباحثان دمج الدراسات السابقة مع الإطار النظري للبحث، وذلك من خلال الاستدلال بهذه الدراسات في تدعيم بعض الأفكار والآراء؛ لتحقيق الاستفادة المثلى منها.

أولاً- الكفايات المهنية:

تعد المهنة الأكاديمية مهنة سامية تتطلب من عضو هيئة التدريس مهارات، وقدرات خاصة وخلقاً سوياً ينبع من الشعور العميق بالمسؤولية تجاه الطالب وتجاه أهداف المجتمع، ويُعد عضو هيئة التدريس بكلية التربية قدوة القدوة؛ لأنه يمثل القدوة الحسنة للطالب المعلم في الأخلاق والتحصيل العلمي؛ لذا يجب على الفرد الذي يمارس هذه المهنة أن يكون متصفاً بأفضل الصفات والمميزات، وأن يكون ذا أفق واسع وخلق حسن، حيث إنها مهنة تتطلب من أصحابها شعوراً بالأمانة والتزاماً بالمسؤولية تجاه المتعلمين والمجتمع على حد سواء.

إن توفر الكفايات المختلفة في الأكاديميين تجعلهم قادرين على تحقيق الأهداف والطموحات، ولذا فهم بحاجة إلى المزيد من التدريب المستمر لاكتساب هذه الكفايات.

مفهوم الكفايات المهنية: عُرِفَت من قِبل المجلس العلمي لمعايير الأداء والتدريب والتعلم بأنها: " المعارف والميول التي تجعل شخصاً ما قادراً على القيام بشكل فعال بأداء عمل، أو وظيفة بمستوى من المواصفات المتوقعة" (محمود قزق، 2014م. 382).

ويعرف كذلك أبو طعمة 2006م الكفايات بأنها مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما. (أبوطعمة، 2006م، 66).

وبهذا فهي تشير إلى مجموعة من المهارات والاتجاهات، التي يجب أن تتوفر عند عضو هيئة التدريس؛ ليستطيع السير في العملية التعليمية بطريقة تحقق أهدافها العقلية، والوجدانية، والنفسية والحركية، ومن خلال تحليل مفهوم الكفاية يتبين أنها مكونة من جانبين أولهما يتعلق بالإمام عضو هيئة التدريس بالمهارات، والمعارف، والاتجاهات، والمفاهيم ذات العلاقة بتخصصه ومهنته، والآخر

يتعلق بالأداء الفعلي للعمل، من خلال تطبيق هذه المهارات والمعارف والاتجاهات والمفاهيم في ميدان العمل، وهذا يعني أن الجانبين يكمل أحدهما الآخر ولا يمكن لأحدهما منفرداً أن يكون الكفاية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (السندي 2000م) حيث توصلت إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجة توافر الكفايات التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس ودرجة ممارستهم لها، إذ بلغ معامل الارتباط (0.95)، كما أكدت نتائج دراسة (الشريف 2002م) أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة امتلاك عضو هيئة التدريس للكفايات التعليمية، ودرجة ممارستها.

ومن هنا نستطيع القول: إن من أهم مداخل الجودة الشاملة في النظام التعليم الجامعي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الذين يعتمد عليهم بشكل أساس تحقيق الجودة في التعليم الجامعي؛ للحصول على مخرجات قادرة على إحداث التطور، والتقدم في كافة الميادين، والقطاعات المختلفة، وذلك من خلال العمل على تخريج أجيال مصقولة بالعلم والمعرفة.

تصنيف الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس:

تعددت التصنيفات للكفايات المهنية، ولكنها تكاد تجمع على أربعة أصناف، ورأى الباحثان أنها تهم عضو هيئة التدريس بكليات التربية، وينبغي أن يلم بها، وهي:

1- الكفايات المعرفية: وتتعلق بالمعلومات والخبرات والقدرات والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد في شتى المجالات، والأنشطة المتطلبة لعمله.

2- الكفايات الوجدانية: وتتعلق باتجاهات الفرد، وقيمه، وميوله، ومعتقداته، وتتجسد في الثقة بالنفس، والاتجاه نحو المهنة، والإيمان بأخلاقياتها.

3- الكفايات السلوكية: وتتعلق بالمستوى الأدائي الذي يظهره الفرد لما تطلبه المهنة، وتتضمن المهارات النفس حركية وتتوقف الكفايات في هذا الجانب على ما اكتسبه الفرد من كفايات في الجانبين المعرفي والوجداني. (قزق، 2014م، 385)

4- الكفايات الإنتاجية: تتعلق بالآثر والمردود الذي تتركه الكفايات السابقة في الميادين الفكرية والعلمية والاجتماعية، وتتمثل في ما ينتجه عضو هيئة التدريس من أبحاث، وكتب علمية، وأعمال فنية ومشاركات في برامج خدمة المجتمع.

وهذا التصنيف يتفق مع ما ورد في دراسة كل من (صاصيلا، 2005م) ودراسة (قزق، 2014م) ودراسة (الشهري، 2008م).

ثانياً: - الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعددت الآراء والكتابات التي تناولت مفهوم الاحتياجات التدريبية نذكر منها ما رأيته (منال ياسين 2009م) أنها: القدر اللازم لتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات، للارتقاء بمستوى أدائهم داخل المؤسسة التعليمية، على أعلى درجة من الكفاية المهنية وبما يتفق مع مقتضيات العصر المتطورة (منال ياسين، 2009م، 121)

وبذلك يمكن أن تحدد الاحتياجات التدريبية من خلال المعادلة الآتية:

مستوى الأداء المطلوب من عضو هيئة التدريس - مستوى الأداء الفعلي له = مقدار القصور في الأداء والحاجة للتدريب.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

الكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين بأي مؤسسة وتحديدها تحديداً دقيقاً مبني على أسس علمية، وبجدية يساعد بشكل كبير على تطوير المؤسسة، ومواكبتها للتغيرات السريعة التي تشهدها كافة مجالات الحياة، وحتى لا يصبح التدريب مضيعة للوقت والجهد والمال.

ويمكن تحديد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في الآتي:

- 1- إن عملية تحديد الاحتياجات تساعد على التخطيط الفعال والدقيق، للبرامج التدريبية التي تسهم بشكل فعال في رفع المستوى المهني لعضو هيئة التدريس. (محمد فرحان، 2008م، 11)
- 2- تساعد في تحديد أوجه القصور الموجودة في أداء الأفراد داخل المؤسسات الجامعية.
- 3- تساعد في الوقوف على حقيقة الفجوة بين أهداف المؤسسات التربوية، وبين الوضع القائم بهذه المؤسسات.

- 4- تساعد على الاستفادة من كافة طاقات الأفراد، وإمكانياتهم وتوجيهها؛ لخدمة أهداف المؤسسة وبذل كافة الجهود لتحقيقها.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة يتم - في الغالب - بعدة طرق منها:

أ- أسلوب تحليل التنظيم (المؤسسة)

تعتمد هذه الطريقة على تحديد درجة الملائمة بين وضع المؤسسة الحالي، وبين الأهداف المحددة لها ومتطلبات العمل بها والكشف عن مواطن الخلل التي يحتمل أن تظهر بها المشكلات التي قد تعطي مؤشراً على الحاجة للتدريب.

وتشمل عملية التحليل عدة جوانب، منها: أهداف المؤسسة، وبنائها التنظيمي، واللوائح التنظيمية للمؤسسة، وخصائص العاملين في المؤسسة ودرجة كفاءتهم، المناخ التنظيمي داخل المؤسسة الذي يتضمن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، والمسؤولية والأجور والدافعية والحوافز. ويعد تحليل التنظيم من أفضل الطرق التي يتم من خلالها تحديد الأشخاص اللذين يحتاجون للتدريب والتطوير داخل المؤسسة، إلا أنه يحتاج إلى محللين على درجة عالية من الكفاءة والخبرة.

ب- أسلوب تحليل العمل

ويُعرف هذا الأسلوب بأنه: دراسة دقيقة شاملة لجميع الحقائق، والمفاهيم المتعلقة بالعمل، التي تشمل الواجبات المختلفة التي يتوجب على الفرد أدائها، والظروف التي يؤدي فيها الفرد عمله، والمؤهلات والمهارات التي يجب أن تتوفر في العامل لكي يؤدي عمله على أكمل وجه. (محمد فرحان، 2008م، 14، 13).

وهو تحديد للواجبات والمهام المكونة للعمل، تحديد للمهارات والمعرفة والقدرات والمسؤوليات التي يتطلبها العامل للنجاح في عمله ليتميز العمل عن الأعمال الأخرى.

ج- أسلوب تحليل الأفراد.

هذا الأسلوب عبارة عن عملية تحديد للأفراد الذين يعاني أداؤهم الحالي من القصور في كفاءتهم أو مهاراتهم مما يساعد على تحديد مواطن القصور، ومن ثم الحاجة إلى التدريب. وبهذا الصدد يذكر ماهر 1996م أن: أسلوب تحليل الأفراد هو دراسة لتتبع المسار الوظيفي لكل فرد، ومدى مناسبة الفرد لأداء عمله الحالي أو العمل المتوقع، للوقوف على الفرق بين معارف وخبرات ومهارات الشخص حالياً وما تحتاجه الوظيفة. (ماهر، 1996، 334م)

مجالات الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس.

من بين الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس التي تحتاج إلى برامج تنمية مهنية مستمرة لمواكبة التطور المتواصل في كافة المجالات الآتي:

- 1- الدور التدريسي والمعرفي: ويتعلق بالمهام عضو هيئة التدريس، ومهاراته في مجال طرائق التدريس، واستراتيجياته، كما أنها تتعلق بنقل الخبرات والمعارف في مجال تخصصه إلى طلابه.
- 2- الدور البحثي: ويتمثل بقيام عضو هيئة التدريس بإنتاج المعرفة، من خلال إجراء الدراسات التي تسهم في حل المشاكل التي تواجه المجتمع، ومن ثم الإسهام في التنمية والتطوير.
- 3- الدور الإداري: يكمن في مشاركة عضو هيئة التدريس في الإدارة الجامعية، والإسهام في النهوض بالعملية الإدارية التعليمية في شتى أقسامها، وتخصصاتها، وكلياتها العلمية، والمساهمة في فرق العمل، واللجان المختلفة.

4- خدمة المجتمع: يقوم عضو هيئة التدريس بهذا الدور من خلال مشاركته في المؤتمرات والندوات، وورش العمل، التي تسهم في حل مشكلات المجتمع المختلفة، من خلال ما يقدمه من أبحاث، وآراء، واستشارات.

ثالثاً- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

إن الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية بالجامعة عمومًا، وكليات التربية خصوصًا هو عضو هيئة التدريس، ولذلك لا بد من التنمية المستمرة له، التي تركز على بناء منظومة للتعليم والتدريب مدى الحياة، بأسلوب يواكب التطور العالمي مما يمكنهم من رفع كفاءتهم التدريسية والبحثية، وتساعدتهم على تطوير معارفهم، والاطلاع على الجديد في مجال تخصصهم، وتحفزهم على الابتكار والإبداع.

مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

هي عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس؛ لتكون أكثر كفاءة وفاعلية، في مقابلة حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم (خولة شاهين، 1981م).

ويذكر (ردمان سعيد، توفيق عالم 2008م) إن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تشير إلى زيادة الخبرات، وتطوير الكفايات، والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، ويؤثر تأثيرًا إيجابيًا في محيطه ومجتمعه ويشمل ذلك:

- اكتساب وتنمية معارف مهنية.
- اكتساب وتنمية مهارات مهنية.
- تأكيد وتنمية اتجاهات وقيم إيجابية تدعم السلوك المهني. (ردمان سعيد، توفيق عالم

2008م، 169، 168)

وقد حددت دراسة قام بها (دياب 2006م) متطلبات عضو هيئة التدريس الجامعي في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، والمقومات والسمات التي يجب أن تتوفر فيه، وسبل تحقيقها، وقد خلصت توصيات الدراسة إلى ضرورة اطلاع العاملين في مهنة التدريس الجامعي على السمات التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس المعاصر، والأدوار المتوقعة منه، وفق متطلبات العصر، وضرورة توفير كافة الإمكانيات لعضو هيئة التدريس الجامعي، للقيام بأدواره التعليمية والبحثية في مجال خدمة المجتمع.

ومما يؤكد الحاجة إلى التنمية المهنية المستمرة لعضو هيئة التدريس ما توصلت إليه دراسة (مخامرة 2003م) حيث أوضحت نتائجها إن غالبية أعضاء هيئة التدريس يستخدمون طرق تدريس تقليدية، متمثلة في الإلقاء والمحاضرة، مما يجعل الطلاب مستمعين لا مشاركين، وهذا يخالف مبادئ التربية الحديثة التي تجعل من الطالب محورًا للعملية التعليمية، وأنهم بحاجة إلى تنمية وتطوير

عدة كفايات، منها تشجيع الطلاب على التعلم المستمر، وتشجيع الطلبة على الإبداع، وتحويل خبرة
الفشل إلى نجاح.(مخامرة، 2003م، 208)

مبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية:

من أهم ما يبرر الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية:

- 1- تحقيق الجودة النوعية في برامج كليات التربية وفي مخرجاتها، ومواكبة التطورات المتسارعة في
كافة المجالات التربوية والاستفادة منها والتفاعل معها.
- 2- رفع قدرة عضو هيئة التدريس على أداء أعماله، وواجباته بصورة أكثر فاعلية.
- 3- تعزيز الجانب الخلقى والقيمي، من خلال تعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على إخضاع
وظائفهم، وأنشطتهم العملية للدقة، والأمانة والعلمية.
- 4- صون قيم ومهام التعليم العالي الأساسية وتعزيزها، وتوسيع نطاقها؛ من أجل الإسهام الفعال في
التنمية والتطوير.

- 5- رفع مستوى جودة مخرجات كليات التربية مما ينعكس بالإيجاب على جودة التعليم العام.
- 6- التطور الكبير التي شهدته العلوم التربوية التي تتطلب التكيف معها من خلال تنمية أعضاء هيئة
التدريس؛ ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للحاضر، والمستقبل بكل
تحولاته ومشكلاته؛ وليحققوا لمكانة المرموقة لأنفسهم ولمجتمعهم.

إجراءات البحث

منهج البحث: نظراً لطبيعة البحث، وأهدافه، وأهميته؛ فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي
التحليلي، الذي من خلاله تم وصف أهم الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس بكلية التربية،
ووضعها في قائمة، وتحديد احتياجاتهم التدريبية.

للإجابة عن أسئلة البحث، وتحقيق أهدافه قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

- 1- تحديد الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من خلال: الأدبيات العربية
والأجنبية في هذا المجال، والدراسات السابقة، وإعداد المعلمين وتأهلهم، وبرامج التنمية المهنية.
- 2- إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في صورتها الأولية.
- 3- عرض قائمة الكفايات على مجموعة من المحكمين الخبراء والمتخصصين في التربية لتحديد
أهميتها، ومدى مناسبتها لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وتعديلها في ضوء آرائهم.
- 4- إعداد استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بناءً على
الكفايات المهنية.

- 5- اختيار عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب وتطبيق استبانة الاحتياجات على عينة البحث؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم.
 - 6- معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
 - 7- عرض النتائج، ومناقشتها في ضوء أسئلة البحث.
 - 8- تحديد الأسس العلمية والتربوية التي يبني في ضوءها التصور المقترح.
 - 9- تقديم مقترح لبرنامج وأساليب لتنمية أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وعرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للاطلاع عليه وتحكيمه.
 - 10- تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على نتائج البحث.
- مجتمع البحث وعينته:**

يتكون مجتمع البحث من جمع أعضاء هيئة التدريس الليبيين بكلية التربية جامعة المرقب، البالغ عددهم (126) عضو هيئة تدريس، تابعين لأثنى عشر قسمًا، وتم اختيار عينة عشوائية مثلت 50% من مجتمع البحث مقدارها (63) عضو، والجدول (1) يوضح مجتمع البحث حسب الأقسام التي يتبعونها، والعينة التي تم اختيارها:

جدول (1) مجتمع البحث والعينة التي تم اختيارها لتطبيق الأداة

حجم العينة	عدد	القسم
8	19	التربية وعلم النفس
3	6	معلمة فصل
5	11	الجغرافيا
6	12	لغة إنجليزية
1	2	لغة فرنسية
10	18	لغة عربية
4	7	فيزياء
3	7	كيمياء
7	12	أحياء
6	13	الحاسوب
3	7	الرياضيات
2	3	التربية الفنية
5	9	الفلسفة وعلم الاجتماع
63	126	المجموع

بناء أداة البحث (الاستبيان):

- تم بناء الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية باتباع الخطوات الآتية:
- أ- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، حيث تعد من المصادر الأساسية، والمهمة التي تم الاعتماد عليها .
- ب-مراجعة مقاييس الدراسات السابقة التي استخدمت لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ظل أدوارهم المهنية.
- ج. وضع أهداف تحققها الاستبانة، وهي معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب في المحاور الآتية: (التدريس- البحث العلمي- الإدارة- خدمة المجتمع)
- د. تم بناء الاستبانة في صورة مبدئية إذ يشتمل على (53) فقرة، واعتمد فيها مقياس ليكرت الخماسي وفق الآتي:

1. إذا كانت الإجابة (درجة عالية جداً)، تعطى العلامة(5).
2. إذا كانت الإجابة (درجة عالية)، تعطى العلامة(4).
3. إذا كانت الإجابة (متوسطة)، تعطى العلامة(3).
4. إذا كانت الإجابة (ضعيفة)، تعطى العلامة(2).
5. إذا كانت الإجابة (ضعيفة جداً)، تعطى العلامة(1).

أما عن متوسطات قيم درجة الاحتياجات لدى عينة البحث فهي كما يأتي:

جدول (2) متوسطات قيم درجة الاحتياجات لدى عينة البحث

المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج
4.2 - 5	عالية جداً
3.4 - 4.19	عالية
2.6 - 3.39	متوسطة
1.8 - 2.59	ضعيفة
1 - 1.79	ضعيفة جداً

صدق الاستبانة: بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء فقراتها في صورتها الأولية قام الباحثان، بعرضها على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم(10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وكليات الآداب: جامعة المرقب، والجامعة الأسمرية، وجامعة مصراتة، وتم توجيه خطاب للمحكمين، وُضح فيه مشكلة البحث وأهدافه، وطلب منهم إبداء آرائهم حيال:

- وضوح العبارة وسلامة صياغتها .

- ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه .

- مقترحات للتعديل أو الإضافة أو الحذف .

وقد كان للملاحظات التي أبدتها المحكمون أهميتها في إثراء الاستبانة، وإخراجها بشكلها النهائي، وقد طورت هذه الأداة بناءً على آراءهم، حيث عدلت الصياغة، ووُضعت في صورتها النهائية. ثبات الاستبانة: للتأكد من ثبات أداة البحث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) بعد إجراء التطبيق على عينة استطلاعية غير عينة البحث، لإيجاد معامل الثبات لكل مجال من مجالات الأداة، وكذلك معامل الثبات الكلي لأداة البحث، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3) معاملات الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل الفاكرونباخ
مجال التدريس	14	0.8 = 0.787
مجال البحث العلمي	12	0.7 = 0.739
مجال الإدارة	16	0.8 = 0.763
مجال خدمة المجتمع	9	0.8 = 0.764
مجالات الاستبانة ككل	51	0.8 = 0.764

وقد تبين من خلال معامل الثبات في الجدول السابق أن معامل ثبات الأداة بشكل عام قد بلغت (0.8)، وقد تراوحت معاملات الثبات للمحاور المختلفة بين (0.7) و (0.8)، وتعتبر هذه المعاملات مقبولة لأغراض البحث.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً:- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول، الذي نصه: ما الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ؟

قام الباحثان بإعداد قائمة بالكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، ولاشتقاق كفايات هذه القائمة، تم الاستعانة بالآتي:

1. الاستفادة من الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية، التي تناولت موضوع كفايات المعلم بصفة عامة، وكفايات الأستاذ الجامعي بصفة خاصة، وكفايات الأستاذ بكليات التربية وكليات إعداد المعلمين.

2. دراسة أهداف كليات التربية بليبيا ومقرراتها، وبرامجها المختلفة.

3. دراسة المهام والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي بكليات التربية.
 4. استشارة الأطراف المعنية من أعضاء هيئة التدريس، ومشرفين تربويين
 5. القوائم الجاهزة.
- ومن خلال المصادر السابقة تمكن الباحثان من الوصول إلى قائمة بالكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية:

أولاً: - كفايات متعلقة بالتدريس الجامعي وهي:

- تحديد الأهداف السلوكية (الأدائية) الخاصة بالمادة الدراسية.
- تطبيق أساليب تدريسية حديثة.
- تكيف البيئات التعليمية للأوضاع التعليمية المتغيرة.
- رفع مستوى التفاعل التعليمي بين المتعلمين.
- مشاركة المتعلم في التخطيط للمادة العلمية.
- استخدام أنشطة تعليمية مختلفة تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية.
- توظيف التكنولوجيا لخدمة وتنظيم المادة الدراسية.
- إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر.
- مراعاة الفروق الفردية في الإعداد والتخطيط والتنفيذ للمادة العلمية.
- تنمية مهارات حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداع.
- استخدام الطرق المختلفة في التقييم ومراقبة التعلم.
- استخدام الأسئلة المثيرة للتفكير.
- استخدام أساليب غرس أخلاقيات المهنة.
- المشاركة الفاعلة في الإشراف والإرشاد التربوي والأكاديمي للطالب /المعلم بالمدارس

ثانياً: - كفايات متعلقة بالبحث العملي وهي:

- تحديد أهداف البحث تحديداً دقيقاً.
- استخدام التقنية في البحث العلمي.
- إعداد الدورات التدريبية الخاصة بالبحث العلمي.
- الإعداد لورش العمل الخاصة بمجال التخصص.
- استخلاص المضامين العلمية للبحث.
- الإعداد للندوات المتخصصة في البحث العلمي.
- استخدام مختلف مناهج البحث العلمي.

- بناء اللجان العلمية والإشراف عليها.
- استخدام لغات أخرى غير العربية في البحث العلمي.
- آلية المشاركة في المراكز البحثية.
- الاطلاع على الدراسات الجديدة المتعلقة بطرق التدريس.
- الإسهام في المجالات العلمية المحكمة.

ثالثاً - كفايات الإدارة، وهي:

- استخدام الأنظمة الإدارية التعليمية.
- إدارة الأقسام العلمية.
- القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية.
- الإسهام في وضع قوانين والضوابط الخاصة بالإجراءات داخل القسم.
- التخطيط الجيد للاجتماعات بالقسم.
- معرفة الأمور المتعلقة بالمعاملات الإدارية، وطريقة الوارد والصادر.
- إجادة بعض الأعمال الإدارية المتنوعة بالكلية.
- استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل القسم.
- استخدام برنامج بناء وإدارة فرق العمل.
- تفعيل أنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها.
- مساعدة بعض الطلاب في حل مشكلاتهم الخاصة.
- الاحتفاظ بعلاقات ودية مع الطلاب.
- التعامل مع زملاء العمل بإتقان.
- التعامل مع إدارة الكلية بشكل جيد.
- المشاركة في المجالس العمومية بفعالية.

رابعاً - كفايات خدمة المجتمع، وهي:

- طرق المساهمة في البحوث التربوية.
- تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الاتصال.
- إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية التربوية الاجتماعية.
- الاطلاع على المهام الاجتماعية الخاصة بهم.
- المشاركة في المناشط واللجان الاجتماعية للجامعة.

- أساليب المشاركة في الجمعيات العلمية.
- المشاركة في مكافحة الأفكار الدخيلة والهدامة للمجتمع، والتعريف بالقيم الإسلامية الصحيحة.

- معرفة طرق تقديم الاستشارات التربوية والاجتماعية.

ثانياً - النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب من وجهة نظرهم ؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب في جميع المجالات من وجهة نظرهم كما يوضحها الجدول (4):

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل مجال من مجالات

الاستبانة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
1.19	3.69	مجال التدريس
1.12	3.60	مجال البحث العلمي
1.29	3.40	مجال الإدارة
1.16	3.47	مجال خدمة المجتمع
1.20	3.54	الأداة ككل

بالنظر إلى بيانات الجدول (4) ومقدار المتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الاستبانة يتضح أن مجال التدريس جاء في المرتبة الأولى كأعلى احتياج تدريبي، لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، بمتوسط حسابي مقداره (3.69)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي مقداره (3.60)، يليه مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (3.47)، وفي المرتبة الأخيرة كأقل احتياج تدريبي جاء مجال الإدارة بمتوسط حسابي مقداره (3.40)، ويرى الباحثان أن السبب في تصدر مجال التدريس كأكثر المجالات احتياجاً للتدريب قد يُعزى إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب، لأهمية التدريب في هذا المجال، نظراً لتأثيره المباشر على العملية التعليمية، حيث إن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية، في مجال التدريس يسهم في رفع مستوى طلابهم، وتعزيز الثقة، وإكسابهم المعلومات والمهارات التعليمية اللازمة لأعدادهم معلمين، ويُظهر رغبتهم في استخدام أساليب التدريس الحديثة، التي تسهم في تعزيز التعلم الذاتي والتعليم المستمر، وتفعيل دور المتعلم واكتساب مهارات البحث، والاستقصاء، وتنمية مهارات التفكير عند

المتعلمين، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: (الشريف 2006م)، ودراسة (الفاروق والحروي 2007م)، ودراسة (آل فرحان 1433هـ).

فيما يلي تحليل لنتائج استبانة الاحتياجات حسب استجابة أفراد العينة، وفق المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالاتها ضمن الجداول (5)، (6)، (7)، (8):

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية

اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب في مجال التدريس:

الجدول (5) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث عن احتياجاتهم التدريبية في مجال التدريس

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
10	1	حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداع	4.33	0.73	عالية جداً
8	2	إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر	4.31	0.96	عالية جداً
6	3	استخدام أنشطة تعليمية مختلفة تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية	3.96	1.07	عالية
4	4	رفع مستوى التفاعل التعليمي بين المتعلمين	3.95	0.99	عالية
14	5	المشاركة الفاعلة في الإشراف والإرشاد التربوي والأكاديمي للطالب /المعلم بالمدارس	3.94	1.05	عالية
1	6	تطبيق أساليب تدريسية حديثة	3.92	1.09	عالية
7	7	توظيف التكنولوجيا لخدمة وتنظيم المادة الدراسية	3.88	1.05	عالية
12	8	استخدام الأسئلة المثيرة للتفكير	3.73	1.20	عالية
9	9	مراعاة الفروق الفردية في الإعداد والتخطيط والتنفيذ للمادة العلمية	3.70	1.12	عالية
3	10	تكيف البيئات التعليمية للأوضاع التعليمية المتغيرة	3.38	1.26	متوسطة
11	11	استخدام الطرق المختلفة في التقييم ومراقبة التعلم	3.36	1.19	متوسطة
5	12	مشاركة المتعلم في التخطيط للمادة العلمية	3.27	1.33	متوسطة
13	13	استخدام أساليب غرس أخلاقيات المهنة	3.13	1.38	متوسطة
2	14	تحديد الأهداف السلوكية (الأدائية) الخاصة بالمادة الدراسية	2.91	1.40	متوسطة
المتوسط الحسابي العام: 3.69					

بالنظر إلى الجدول رقم (5) يتبين أن درجة الاحتياج التدريبي على الكفايات المهنية في مجال التدريس جاءت وفق الآتي:

• **أعلى الاحتياجات التدريبية هي:** فقرة: (حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداع) بدرجة احتياج عالية جداً، تليها فقرة: (إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر) بدرجة احتياج عالية جداً، ثم الفقرة: (استخدام أنشطة تعليمية مختلفة تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية) بدرجة احتياج عالية، ويُعزى حصول هذه الفقرات على درجة احتياج عالية جداً، وعالية، إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس في الخروج عن أساليب التدريس التقليدية، التي تعتمد بشكل شبه كلي على المعلم، وتجعل المتعلم في وضع سلبي، دوره فقط استقبال المعلومات وحفظها، وتؤكد رغبتهم في إتباع أساليب التدريس الحديثة التي تعتمد على المتعلم، وتعزز دوره في الموقف التعليمي؛ ليسهم في تنمية شخصيته، وإكسابه مهارات التفكير، والبحث والاستقصاء، واتباع أساليب التعلم الذاتي.

• **أقل الاحتياجات التدريبية كانت فقرة:** (تحديد الأهداف السلوكية (الأدائية) الخاصة بالمادة الدراسية)، وفقرة: (استخدام أساليب غرس أخلاقيات المهنة)، وفقرة: (مشاركة المتعلم في التخطيط للمادة العلمية)، وجميعها بدرجة احتياج متوسطة.

2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب في مجال البحث العلمي :

الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث عن احتياجاتهم التدريبية في مجال البحث العلمي

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
25	1	الاطلاع على الدراسات الجديدة المتعلقة بطرق التدريس	4.22	1.15	عالية جداً
18	2	الإعداد لورش العمل الخاصة بمجال التخصص	3.92	0.92	عالية
23	3	استخدام لغات أخرى غير العربية في البحث العلمي	3.88	1.05	عالية
17	4	إعداد وتقديم الدورات التدريبية الخاصة بالبحث العلمي	3.69	1.12	عالية
19	5	استخلاص المضامين العلمية للبحث	3.59	1.04	عالية
20	6	الإعداد للندوات المتخصصة في البحث العلمي	3.55	1.11	عالية
24	7	آلية المشاركة في المراكز البحثية	3.53	1.11	عالية
22	8	بناء اللجان العلمية والإشراف عليها	3.52	1.09	عالية
16	9	استخدام التقنية في البحث العلمي	3.51	1.09	عالية
21	10	استخدام مختلف مناهج البحث العلمي	3.50	1.12	عالية
15	11	تحديد أهداف البحث تحديداً دقيقاً	3.44	1.22	متوسطة
26	12	المساهمة في المجالات العلمية المحكمة	2.92	0.92	متوسطة
المتوسط الحسابي العام: 3.60					

بالنظر إلى الجدول رقم (6) يتبين أن درجة الاحتياج التدريبي للكفايات المهنية في مجال البحث العلمي جاءت وفق الآتي:

• **أعلى الاحتياجات التدريبية هي** فقرة: (الإطلاع على الدراسات الجديدة المتعلقة بطرق التدريس) بدرجة احتياج عالية جداً، تليها فقرة: (الإعداد لورش العمل الخاصة بمجال التخصص) بدرجة احتياج عالية، ثم فقرة: (استخدام لغات أخرى غير العربية في البحث العلمي) بدرجة احتياج عالية.

• **أقل الاحتياجات التدريبية كانت** فقرة: (الإسهام في المجالات العلمية المحكمة) بدرجة احتياج متوسطة، والفقرة: (تحديد أهداف البحث تحديداً دقيقاً) بدرجة احتياج متوسطة، وفقرة: (استخدام مختلف مناهج البحث العلمي)، بدرجة احتياج عالية.

3- **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب في الإدارة:**

الجدول (7) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث عن احتياجاتهم التدريبية في مجال الإدارة مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
30	1	الإسهام في وضع قوانين وإجراءات القسم	3.92	0.92	عالية
37	2	معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها	3.88	1.05	عالية
35	3	استخدام برنامج بناء وإدارة فرق العمل	3.69	1.12	عالية
38	4	مساعدة بعض الطلاب في حل مشكلاتهم الخاصة	3.66	1.08	عالية
41	5	المشاركة في المجالس العمومية بفعالية.	3.59	1.12	عالية
32	6	معرفة الأمور المتعلقة بالمعاملات الإدارية، وطريقة الوارد والصادر.	3.55	1.19	عالية
33	7	إجادة بعض الأعمال الإدارية المتنوعة بالكلية	3.51	0.99	عالية
34	8	استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل القسم	3.47	1.01	متوسطة
29	9	القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية	3.42	1.14	متوسطة
36	10	تفعيل أنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي	3.41	1.05	متوسطة
28	11	إدارة الأقسام العلمية	3.33	1.22	متوسطة
27	12	استخدام الأنظمة الإدارية التعليمية.	3.28	1.40	متوسطة
39	13	الاحتفاظ بعلاقات ودية مع الطلاب.	3.11	1.37	متوسطة
40	14	التعامل مع زملاء العمل بإتقان.	3.10	0.92	متوسطة
41	15	التعامل مع إدارة الكلية بشكل جيد.	2.78	0.97	متوسطة
31	16	التخطيط الجيد للاجتماعات بالقسم.	2.76	1.11	متوسطة
المتوسط الحسابي العام: 3.40					

بالنظر إلى الجدول رقم (7) يتبين أن درجة الاحتياج التدريبي على الكفايات المهنية في مجال الإدارة جاءت وفق الآتي:

- **أعلى الاحتياجات التدريبية هي الفقرة:** (الإسهام في وضع قوانين وإجراءات القسم)، تليها فقرة (معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها)، ثم جاءت ثالثاً فقرة (استخدام برنامج بناء وإدارة فرق العمل القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية)، جميعها بدرجة احتياج عالية.
- **أقل الاحتياجات التدريبية كانت الفقرة:** (التخطيط الجيد للاجتماعات بالقسم)، وفقرة: (التعامل مع إدارة الكلية بشكل جيد)، وفقرة: (التعامل مع زملاء العمل بإنقاف)، بدرجة احتياج متوسطة.

4 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب في خدمة المجتمع:

الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث عن احتياجاتهم التدريبية في مجال خدمة المجتمع مرتبة ترتيبياً تنازلياً

رقم الفقرة	ترتيبها	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
44	1	تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الاتصال	3.91	0.73	عالية
46	2	الاطلاع على المهام الاجتماعية الخاصة بك	3.80	0.96	عالية
45	3	إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية التربوية الاجتماعية	3.62	1.07	عالية
51	4	معرفة طرق تقديم الاستشارات التربوية والاجتماعية	3.51	0.99	عالية
48	5	طرق الإسهام في الاستشارات الاجتماعية	3.41	1.05	متوسطة
47	6	المشاركة في المناشط واللجان الاجتماعية للجامعة	3.40	1.09	متوسطة
43	7	طرق المساهمة في البحوث التربوية	3.33	1.20	متوسطة
50	8	المشاركة في مكافحة الأفكار الدخيلة والهدامة للمجتمع والتعريف بالقيم الإسلامية الصحيحة	3.23	1.09	متوسطة
49	9	أساليب المشاركة في الجمعيات العلمية	3.02	1.22	متوسطة
المتوسط الحسابي العام: 3.47					

بالنظر إلى الجدول رقم (8) يتبين أن درجة الاحتياج التدريبي على الكفايات المهنية في مجال خدمة المجتمع جاءت وفق الآتي:

- **أعلى الاحتياجات التدريبية هي فقرة:** (تنمية الحس الاجتماعي ومهارات الاتصال)، تليها الفقرة (الاطلاع على المهام الاجتماعية الخاصة بك)، ثم جاءت ثالثاً فقرة (إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية التربوية الاجتماعية) جميعها بدرجة احتياج عالية.

• أقل الاحتياجات التدريبية كانت فقرة: (أساليب المشاركة في الجمعيات العلمية) وفقرة: (المشاركة في مكافحة الأفكار الدخيلة والهدامة للمجتمع والتعريف بالقيم الإسلامية الصحيحة) وفقرة: (طرق الإسهام في البحوث التربوية) بدرجة احتياج متوسطة.

ثالثاً: - النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

والذي نصه: ما البرامج والأساليب المقترحة لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؟

إن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي أحد المرتكزات الأساسية في إصلاح التعليم الجامعي بشكل عام، وكليات التربية بشكل خاص، وأنها يجب أن تشمل وتدعم جميع الأدوار، والمهام التي يتعين على عضو هيئة التدريس القيام بها، حيث إن وظائف الجامعة، وأدوار ومهام، عضو هيئة التدريس ليست مقتصرة على التدريس فقط، وإنما هي متنوعة ومتعددة وفي مجالات: (التدريس، البحث العلمي، الإدارة، خدمة المجتمع) الأمر الذي يتطلب تنوعاً في برامج وأساليب التنمية المهنية.

ولتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وبناءً على قائمة الكفايات المهنية اللازمة، واحتياجاتهم التدريبية التي تم تحديدها، نقترح الآتي:

أولاً: - أن تشمل البرامج الجوانب والمجالات الآتية:

- أساليب التدريس الحديثة المرتكزة على المتعلم، والأنشطة، والتقنيات التربوية، وأساليب التقويم الجديدة.
- الجديد من الحقائق العلمية، والنفسية، والتطبيقات التربوية الجديدة.
- أخلاقيات المهنية، وأساليب التعامل، والاتصال مع المتعلمين.
- تنمية قدرات المشاركة في المؤتمرات العلمية، وورش العمل، ونشر البحوث، وكتابتها وتمويلها.
- أنماط قيادة الفريق البحثي، ومهارات إدارة الوقت.
- تعريف أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الجامعة ولوائحها، وبرامج التدريس، والإشراف التربوي، والبحث العلمي، والمستوى المطلوب للكفاءات في كل مجال.

ثانياً: - التنوع في الأساليب والبرامج والاستفادة من هذا التنوع لتحقيق الاستمرارية والمرونة والموائمة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بحيث يمكن أن تشمل :

- حضور المؤتمرات، والندوات العلمية، وورش العمل المتنوعة.
- الأنشطة البحثية في المجال التربوي، والمهني، والبحث العلمي.

- الاستفادة من إجازات التفرغ العلمي للتطوير المهني والبحثي لعضو هيئة التدريس.
- إقامة دورات وبرامج تدريبية تطويرية في مجالات مختلفة (أساليب التدريس الحديثة، استخدام التقنيات الحديثة في التدريس والإدارة والبحث العلمي)
- استضافة بعض الخبراء من جامعات عالمية، وإتاحة الفرصة لجميع أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم .
- إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريب الذاتي على التنمية والتطوير المهني.
- تشجيع الاتصال الهادف والفعال بالمؤسسات التعليمية بمراحلها المختلفة.
- حث وتشجيع أعضاء هيئة التدريس للانتساب للجمعيات والهيئات الأكاديمية والتربوية العربية، والدولية، وتوثيق العلاقة بها؛ للمشاركة في أنشطتها، والاستفادة من خدماتها.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذا البحث يوصي الباحثان بالآتي:
1. الإفادة من قائمة الكفايات التي أسفر عنها البحث في إعداد بطاقات ملاحظة؛ لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
 2. إصدار كراسة تتضمن أهم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ليستفيد منها أعضاء هيئة التدريس والمعيرين في الجامعة.
 3. تنفيذ البرامج، والأساليب المقترحة، والاستفادة منها؛ لتنمية وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية خاصة.
 4. سن قوانين تشترط على المعيرين والمتقدمين لشغل وظيفة عضو هيئة تدريس بكليات التربية أن يكون المتقدم مؤهلاً تربوياً، أو أن يجتاز دورة تدريبية متخصصة في الإعداد والتأهيل للتدريس بكليات التربية.
 5. تقديم الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس لحضور الدورات التدريبية، وورش العمل، والملتقيات المهنية المختلفة، انطلاقاً من دورها الكبير في تطوير أدائهم المهني.
 6. ضرورة عقد دورات تدريبية خاصة، هدفها تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والمعيرين.
 7. الاطلاع على أنشطة وبرامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الدولية، والأخذ بما هو جديد، ومفيد منها.

المقترحات:

- 1- القيام بدراسات علمية متخصصة مكملة لهذا البحث، بحيث تسهم في بناء محتوى متكامل لكل برنامج من برامج التنمية المهنية المقترحة في هذا البحث.
- 2- إقتراح إنشاء إدارة وفق أحدث الأسس التربوية والأكاديمية والفنية والإدارية بكل جامعة تُعنى بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم، وإعداد المعيدين والمتقدمين الجدد للتدريس الجامعي.

ABSTRACT

This study aims at identifying the necessary professional competencies for the teaching staff of the faculties of education .2nd, it seeks to identify the training needs for them based on their professional competencies and it further shall propose programs and methods to develop their professional competences .

For the purpose of the study , the descriptive method (analytical) was used to monitor and identify the training needs of faculty members at the faculty of education Al _Murgab University . In addition the study sample included (63) teaching staffs and a special questionnaire was developed that consisted of (51) items distributed over (4) fields :

(teaching _ scientific research _ management _ community service)

The required statistical process were applied to analyze the results and finalize conclusions.

Finally , the study ended with the following results :

1_ Determine the list of professional competencies required for faculty members in the faculties of education.

2_ Monitoring the training needs of faculty members at the Faculty of Education, University of Murgab, where the field of teaching came in first place as the highest training need, and in the second place the field of scientific research, followed by the field of community service, and in the last place as the least training need came the field of management

3_ A number of programs and fields have been proposed to develop the professional competencies of the faculty members of the faculties of education, including: (modern teaching methods, educational techniques, ethics of the profession, new scientific and psychological facts and their educational applications, developing the ability to participate in scientific conferences, workshops, publishing research, writing and financing ...) However it emphasizes the needs for diversity in methods and programs and make use of this diversity to achieve continuity and flexibility so that it could include:(Attending conferences, seminars and workshops Various - Research activities - The establishment of courses and training development programs in various fields - hosting some experts from international universities in order to give the opportunity to all teaching staff to get benefit from them_ Making training package for faculty members _ self training on professional development.

The researchers recommended to get benefit from the list of competencies resulting from the research in the preparation of observation cards to evaluate the performance of faculty members at the faculties of education.2nd Implementing the programs and methods proposed and utilizing them to develop the professional performance of the faculty

members in the faculties of education.3rd Enact laws requiring teaching assistants and applicants for the position of faculty member in the faculties of education to be educationally qualified, or to pass a specialized training course in preparation and qualification for teaching faculties of education. 4th the establishment of a department according to the latest educational, academic and technical foundations in each university concerned with the professional development of faculty members and the development of their performance, and the preparation and rehabilitation of teaching assistants and new applicants for university teaching.

المراجع

- آل فرحان، محمد مسفر (1433هـ)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- حدد، محمد بشير (2004م)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب، القاهرة.
- الحلبي، إحسان محمود، سلامة ، مريم عبدالقادر. (2004م) "تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظاما لاعتماد الأكاديمي". دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبدالله بن عبد العزيز حول التعليم العالي 19-21 ذ والحجة 1425هـ، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
- درمان، محمد، توفيق علي عالم (2008م)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (1).
- دياب، سهيل (2006م)، المدرس الجامعي في ضل تحديات القرن الحادي وعشرون، المؤتمر العلمي المعلم في الألفية الثالثة، الجامعة الإسراء، الأردن.
- الدعاسين، خالد عوض (2010م)، تقييم الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الرابع، أكتوبر 2010م.
- راشد، علي (2001)، اختيار المعلم وإعدادة، دار الفكر العربي، القاهرة،
- ربابعة، محمد (2015م)، مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية الكفايات التدريسية في جامعة القصيم من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد الثالث، العدد12.

- السنيدي، سعيد راشد (2000م)، الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ومدى ممارستهم لها، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، جامعة اليرموك.
- سلام، علي عبدالعظيم (1996م) الحاجات التدريبية (المهنية والأكاديمية) لمعلمي اللغة العربية وأثر كل من: المؤهل والخبرة، والمرحلة التعليمية على احتياجاتهم إليها، مستقبل التربية العربية. المجلد (2)، العدد (1)، يوليو، كلية التربية، جامعة حلوان.
- شاهين، خولة (1981م)، الهيئات التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، ندوة طرائق التدريس في الجامعات العربية، الجامعة المستنصرية.
- الشهري، بندر عبدالله (2008م)، تقويم مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس التعليمي في بيئة التعلم الإلكتروني بالجامعة العربية المفتوحة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الملك سعود، السعودية.
- صاصيلا، رانية، الاحتياجات التكوينية لمعلم التعليم الأساسي في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، العدد 21.
- طعيمة، رشدي أحمد (2006م)، المعلم وكفاياته، إعداد هو تربيته "ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عليمات، صالح ناصر (2006م)، الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد 78، المجلد 20، مارس .
- العمري، أسماء (1431هـ)، الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العربية السعودية.
- مخامرة، كمال يونس (2014م)، الكفايات التدريسية المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الخليل من وجهة نظر الطلبة. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 4، المجلد 8.
- ماهر، أحمد (1996م)، إدارة الموارد البشرية، جامعة الإسكندرية، ط3، الإسكندرية.
- قزق، محمود نايف (2014م)، واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة لكفايات تطبيق التعلم الإلكتروني، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 15، العدد 2.
- الناقة، محمد (1999م)، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم، جامعة عين شمس، مصر.

- اللقاني، أحمد حسين، والجمل، علي (1999م). معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق
التدريس، (ط2)، القاهرة: عالم الكتب.

- ياسين من المحمد (2009م): دور التعلم الذاتي في تطوير البرامج التدريبية للمعلم،

Beaudoin , M.(2004). The instructor's changing role in distance education. The
.American Journal of Distance Education,4 (2) ,622-629
Daiz-Maggioli ,G. (2003). Professional development for
language teachers, ED990008.