



مدى فاعلية برامج تنمية وتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.د محاسن احمد عدنان خليفة ، أ.د آمنه مصطفى كساب ، أ.د لطفية إسماعيل شقلايو

قسم المناهج وطرق التدريس – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الزاوية

l.shiqalab@zu.edu.ly

تاريخ نشر البحث 2025/8 /25

تاريخ استلام البحث 2025/5/18

الملخص

وتعتبر جامعة الزاوية من الجامعات الليبية التي تسعى دائما لتعزيز كفايات أعضاء هيئة التدريس من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية، على الرغم من الجهود التي تبذلها في تقديم هذه البرامج إلا أن هناك مؤشرات على وجود فجوة بين ما يقدم من تدريب وما ينعكس فعليا على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الأكاديمية والبحثية، ويهدف البحث الى بيان مدى فاعلية برامج تنمية وتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. واستخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لهذا البحث، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة متمثلة في (30) عضو هيئة تدريس بشرط أن يكون قد التحق بالدورات المعدة ضمن برامج تنمية وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة . واستنتج الباحثون أن مستوى الفاعلية وفقا لاستجابات أفراد العينة، وبناءا على المتوسط الحسابي كان في مستوى عالي في محوري (فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس)، (فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير المهارات الإدارية والقيادية) أن مستوى الفاعلية وفقا لاستجابات أفراد العينة كان في مستوى المتوسط بالنسبة لفاعلية البرامج التدريبية من حيث التنظيم والمحتوى، تطوير الأداء الأكاديمي، تطوير مهارات البحث العلمي.

الكلمات المفتاحية : برامج تنمية وتعزيز المهارات, أعضاء هيئة التدريس , جامعة الزاوية



The Effectiveness of Skills Development and Enhancement Programs for Faculty Members at the University of Zawiya from the Perspective of Faculty Members at the College of Physical Education and Sports Sciences

**Prof.Dr. Mahasin Ahmed Adnan Khalifa, Prof.Dr. Amna Mustafa Kassab,
Prof.Dr. Latifia Imhamed Shaqlabo**

**Department of Curricula and Teaching Methods - College of Physical Education
and Sports Sciences - University of Zawiya**

l.shiqlab@zu.edu.ly

Received: May 18, 2025 ..Published: August 25, 2025

Abstract

The University of Zawiya is one of the Libyan universities that consistently strives to enhance the competencies of its faculty members through workshops and training programs. Despite the efforts it makes to provide these programs, there are indications of a gap between the training provided and its actual impact on faculty performance in academic and research areas. This research aims to demonstrate the effectiveness of skills development and enhancement programs for faculty members at the University of Zawiya from the perspective of faculty members at the College of Physical Education and Sports Sciences. The descriptive approach was used with a survey method, given its suitability for this research. The research sample was intentionally selected from faculty members at the College of Physical Education and Sports Sciences, consisting of (30) faculty members, provided they had attended courses prepared within the university's faculty development and capacity-enhancing programs. The researchers concluded that the level of effectiveness, based on the sample members' responses and the arithmetic mean, was high in the two axes (effectiveness of training programs in terms of faculty member needs) and (effectiveness of training programs in terms of developing administrative and leadership skills). The level of effectiveness, based on the sample members' responses, was average for the effectiveness of training programs in terms of organization and content, academic performance development, and scientific research skills development.

Keywords: Skills development and enhancement programs, faculty members, Zawiya University

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد برامج تنمية وتطوير القدرات من أهم الركائز الأساسية لتحسين جودة التعليم العالي، ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس. إذ تمكن هذه البرامج أعضاء هيئة التدريس من مواكبة التطورات العلمية والتربوية الحديثة، بما يسهم في تحسين أدائهم المهني والتربوي.

ويشير فتحي الزيات (2005) إلى أن تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة النظام الجامعي وضمان جودة مخرجاته الأكاديمية (الزيات، 2005، 115)

حيث تسعى الجامعات الحديثة إلى إنشاء مراكز تنمية قدرات تابعة لها تعمل على تقديم برامج تأهيل وتدريب متخصصة في الجوانب التعليمية واستخدام التكنولوجيا والتقويم والقيادة الأكاديمية (عبد الحميد، 2018، 104)

ويذكر عبد الله الحمادي (2019) بأن برامج أعضاء هيئة التدريس هي مجموعة من الأنشطة المخططة التي تهدف إلى تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات والمعارف والأساليب الحديثة في التعليم الجامعي، بما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق أهداف الجامعة الاستراتيجية. (الحمادي، 2019، 59)

وأكدت العديد من الدراسات كدراسة (العتيبي، 2021)، ودراسة (العتيبي، 2021)، ودراسة الشائع (2021)، ودراسة (الشافعي، 2020)، ودراسة (عواد، 2019)، دراسة (الحري، 2019)، ودراسة (عمري، 2009) على أهمية البرامج التدريبية على تنمية مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأكدت كذلك بأن التطوير المستمر ينعكس بشكل مباشر على جودة التدريس وتنوع استراتيجيات التدريس. وتعد تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس حجر الزاوية في بناء أي جامعة فاعلة وقادرة على مواجهة التحديات المعرفية والتكنولوجية المعاصرة. فعن عضو هيئة التدريس هو المسؤول الأول عن جودة التعليم والانتاج البحثي وخدمة المجتمع مما يستوجب الاستثمار في تطوير مهاراته الأكاديمية والبحثية. وتعتبر جامعة الزاوية من الجامعات الليبية التي تسعى دائما لتعزيز كفايات أعضاء هيئة التدريس من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية، على الرغم من الجهود التي تبذلها في تقديم هذه البرامج إلا أن هناك مؤشرات على وجود فجوة بين ما يقدم من تدريب وما ينعكس فعليا على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجوانب



الأكاديمية والبحثية. ومدى فاعلية هذه البرامج في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الزاوية فعلى الرغم من الجهود المبذول من مكتب التعاون الدولي ومركز تنمية وتطوير الموارد البشرية بجامعة الزاوية في تنظيم برامج تنمية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إلا أن هناك بعض التساؤلات حول مدى انعكاس هذه البرامج على مستوى أدائهم المهني داخل كلياتهم واستفادتهم من هذه البرامج ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على:

1. مدى فاعلية برامج تنمية وتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
2. الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - الخبرة)

تساؤل البحث:

- 1- ما مدى فاعلية برامج تنمية وتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في متغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - الخبرة)؟

المصطلحات:

برامج تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس:

"أنها مجموعة من العمليات المنظمة التي تهدف إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات الحديثة في مجالات التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بما يحقق جودة الأداء الأكاديمي والمؤسسي. (كمال، 2022، 87)

الدراسات السابقة:



1. دراسة العتيبي، بدر (2021)، وعنوانها: فاعلية برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأثرها على تحسين أدائهم المهني. هدفت الدراسة إلى قياس مدى فاعلية برامج تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتحليل أثر هذه البرامج على تحسين الأداء المهني في مجالات (التدريس، البحث، وخدمة المجتمع) وبلغت عينة الدراسة (200) عضو هيئة تدريس، استخدم المنهج الوصفي، واستخدم استبيان محكم تم توزيعه إلكترونياً. توصلت النتائج إلى أن هناك فاعلية متوسطة إلى مرتفعة للبرامج التدريبية في تنمية القدرات الأكاديمية والمهنية، البرامج الأكثر فاعلية كانت تلك المرتبطة بتقنيات التعليم والبحث العلمي، ضعف واضح في برامج خدمة المجتمع والمهارات القيادية، بعض الأعضاء يرون أن البرامج لا ترتبط دائماً باحتياجاتهم الفعلية.

2. دراسة: فهد، الحربي. (2019)، وعنوانها: أثر برامج التنمية المهنية على تحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية. هدفت الدراسة: إلى التعرف على مدى فاعلية برامج التنمية المهنية على تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من حيث التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع في الجامعات الحكومية بالسعودية. استخدم المنهج الوصفي، وبلغت عينة التدريس (150) عضو هيئة تدريس، أداة الدراسة: استخدم استبانة، وكانت أهم النتائج أن برامج التنمية المهنية كان لها أثر إيجابي ملحوظ على الأداء التدريسي، تحسن نسبي في الإنتاج البحثي، ضعف في تأثير البرامج على النشاطات المجتمعية.

3. دراسة: عواد، سعاد (2019)، وعنوانها: أثر برامج التطوير المهني في تنمية المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، هدفت الدراسة: إلى الكشف عن أثر برامج التطوير المهني المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في تحسين مهاراتهم التدريسية، ويشمل التخطيط للتدريس، استخدام استراتيجيات تعليمية حديثة، والتقويم الفعال. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، شملت العينة (120) عضو هيئة تدريس، أداة الدراسة: استخدم استبانة مكونة من ثلاثة محاور (مهارات تخطيط التدريس - مهارات تنفيذ الدرس - مهارات التقويم)، توصلت النتائج إلى أن برامج التطوير المهني أثرت إيجابياً في تنمية المهارات التدريسية، أكثر مهارات تطوراً بعد التدريب كانت مهارات استخدام التكنولوجيا التعليمية، ضعف نسبي في تنمية مهارات التقويم.

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لهذا البحث.



مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية بجامعة الزاوية والبالغ عددهم 96 عضو هيئة التدريس.

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة المستهدفين من برامج تنمية وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس المقدم من مكتب التعاون الدولي بجامعة الزاوية، متمثلة في (30) عضو هيئة تدريس بشرط أن يكون قد التحق بالدورات المعدة ضمن برامج تنمية وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وقد بلغت نسبة أفراد العينة (31.25%) من العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

أدوات البحث:

- استمارة استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس المستهدفين من البرامج التدريبية:
لإعداد وتصميم استمارة استطلاع رأي المستهدفين من البرامج التدريبية قامت الباحثة بالخطوات التالية:

○ تحديد الهدف من الاستمارة:

تهدف الاستمارة إلى التعرف على مدى فاعلية برامج تنمية وتطوير القدرات بجامعة الزاوية من وجهة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.

○ تحديد محاور الاستمارة:

قامت الباحثة بتحديد محاور الاستمارة بعد الرجوع للمراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث حيث تضمنت هذه الاستمارة خمسة محاور أساسية وهي على النحو التالي:

محاور الاستمارة:

- فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات أعضاء هيئة التدريس (10 عبارات)
- فاعلية البرامج من حيث التنظيم والمحتوى (8 عبارات)
- فاعلية البرامج من حيث تطوير الأداء الأكاديمي (6 عبارات)
- فاعلية البرامج من حيث تطوير مهارات البحث العلمي (7 عبارات)
- فاعلية البرامج من حيث تطوير المهارات الإدارية والقيادية (4 عبارات)
- المجموع الكلي لعبارات الاستمارة (36 عبارة)

- بعد إعداد الاستمارة في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من الخبراء .
- تم تنفيذ جميع الاقتراحات والتعديلات التي اقترحها الخبراء للوصول بالاستمارة على شكلها النهائي .
- تكون سلم الاستجابة من ثلاثة استجابات بناء على درجة التقييم كل عبارة وفقا لرأي أفراد العينة على

النحو التالي:

- ❖ نعم (3) درجات .
- ❖ احيانا (2) درجتان .
- ❖ لا (1) درجة واحدة .

تم تفسير النتائج باحتساب المدى للمقياس الثلاثي من خلال معادلة احتساب مدى الفئة:

المدى يساوي (أعلى قيمة - أقل قيمة) / عدد البدائل = $3 / (1-3) = 0.67$ ، بعد ذلك تمت إضافة 0.67 إلى أقل قيمة في الاستمارة وهي 1 صحيح كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح طريقة تفسير النتائج

المدى	الفئة
من 1: 1.67	منخفضة
أعلى من 1.67 إلى 2.34	متوسطة
أعلى من 2.34 على 3.00	عالية

الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثات بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (5) أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الملتحقين بالدورات المعدة ضمن برامج تنمية وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومن خارج عينة البحث وذلك بهدف إجراء المعاملات العلمية للاستمارة جمع البيانات في يوم الاثنين الموافق 2025/4/7م.

المعاملات العلمية للاستمارة:

أولاً: الصدق:

1. صدق المحكمين:

اعتمدت الباحثات لحساب معامل الصدق على صدق المحكمين حيث قاموا بعرض الاستمارة على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (6) خبراء منهم (4) من قسم المناهج وطرق التدريس، (2) خبراء من مكتب التعاون الدولي بجامعة الزاوية حيث تراوحت نسبة اتفاق الخبراء على فقرات الاستبيان بين (83.33 % : 100%)، مما يشير إلى أن الاستمارة تتمتع بمعامل صدق عالي.

2. ثبات الاستمارة: استخدمت الباحثات لإيجاد معامل ثبات الاستمارة طريقة التجزئة النصفية

جدول (2) يوضح معامل التجزئة النصفية للثبات

المحاور	معامل التجزئة النصفية	البعد
فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات أعضاء هيئة التدريس	0.943	المحور الأول
فاعلية البرامج من حيث التنظيم والمحتوى	0.916	المحور الثاني
فاعلية البرامج من حيث تطوير الأداء الأكاديمي	0.914	المحور الثالث
فاعلية البرامج من حيث تطوير البحث العلمي	0.945	المحور الرابع
فاعلية البرامج في تطوير المهارات الإدارية والقيادية	0.946	المحور الخامس
الدرجة الكلية للاستمارة	0.964	الاستمارة ككل

يتبين من الجدول رقم (2) أن معاملات التجزئة النصفية تراوحت ما بين (0.914:0.964) مما يشير إلى أن الاستمارة لها معدل ثبات عالي.

الدراسة الأساسية:

تم تطبيق الدراسة الأساسية المتمثلة في توزيع استمارة الدراسة على أفراد العينة وهم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الملتحقين بالدورات التدريبية المتضمنة ببرامج تنمية وتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية خلال العام الجامعي 2024-2025م. في الفترة من الثلاثاء 6/3 إلى يوم الخميس 12/6/2025م.

المعالجات الإحصائية: تحليل البيانات عن طريق برنامج (SPSS) الذي تضمن:

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- اختبار (T) للفروق.
- معامل الارتباط البسيط لإيجاد معامل التجزئة النصفية (معامل الثبات)

عرض النتائج ومناقشتها:

○ عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول: (ما مدى فاعلية برامج تنمية وتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة؟)

جدول (3) يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية، ومستوى

الفاعلية بالمحور الأول (فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات أعضاء هيئة التدريس)

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى فاعلية
			ك	نعم	أحيانا	لا			
1	2.30	0.47	ك	9	21	0	69	76.67%	متوسط
			%	30%	70%	0%			
2.	2.40	0.49	ك	12	18	0	72	80%	عالي
			%	40%	60%	0%			
3.	2.40	0.49	ك	12	18	0	72	80%	عالي
			%	40%	60%	0%			
4.	2.63	0.56	ك	20	9	1	79	87.78%	عالي
			%	66.7%	30%	3.3%			
5.	2.30	0.53	ك	10	19	1	69	76.67%	متوسط
			%	33.3%	63.4%	3.3%			
6.	1.80	0.71	ك	5	14	11	54	60%	متوسط
			%	16.7%	46.7%	36.6%			
7.	2.60	0.56	ك	19	10	1	78	86.67%	عالي

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			نعم	أحيانا	لا				
			%63.4	%33.3	%3.3				
.8	2.77	0.43	ك	7	0		83	%92.22	عالي
			%	%23.3	%0				
.9	2.73	0.58	ك	4	2		82	%91.11	عالي
			%	%13.3	%6.7				
.10	1.97	0.61	ك	5	6		59	%65.56	عالي
			%	%16.7	%20				

يتضح من الجدول (3) أن الدرجة الكلية للعبارة وفقاً لآراء العينة تتراوح ما بين (54:83) ومتوسط حسابي يتراوح ما بين (1.80:2.77) وكان مستوى الفاعلية وفقاً لاستجابات أفراد العينة في محور (فاعلية البرامج التدريبية من حيث الاحتياجات أعضاء هيئة التدريس) في المستوى العالي، حيث حققت اغلب العبارات متوسط حسابي أكبر من (2.34)، بينما حققت استجابات أفراد العينة لبعض العبارات مستوى متوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (1.80:2.30) في العبارات (1،5،6،10).

جدول (4) يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية، مستوى الفاعلية للمحور الثاني (فاعلية البرامج من حيث التنظيم والمحتوى)

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			نعم	أحيانا	لا				
.1	2.50	0.73	ك	7	4		75	%83.33	عالي
			%	%23.3	%13.4				
.2	2.43	0.57	ك	14	1		73	%81.11	عالي
			%	%46.7	%3.3				
.3	2.37	0.49	ك	11	0		71	%78.89	عالي
			%	%36.7	%0				
.4	2.50	0.51	ك	15	0		75	%83.33	عالي
			%	%50	%0				

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			ك	نعم	أحيانا	لا			
5.	2.57	0.50	ك	17	13	0	77	85.56%	عالي
			%	56.7%	43.3%	0%			
6.	2.30	0.65	ك	12	15	3	69	76.67%	متوسط
			%	40.00%	50.00%	10.00%			
7.	1.37	0.61	ك	2	7	21	41	45.56%	منخفض
			%	6.7%	23.3%	70.00%			
8.	1.73	0.74	ك	5	12	13	52	57.78%	متوسط
				16.7%	40.00%	43.3%			

يتضح من الجدول (4) أن درجة الكلية للعبارات وفقا لاستجابات العينة، تتراوح بين (41:77) وبمتوسط حسابي تراوح بين (1.37:2.57)، وكان مستوى الفاعلية وفقا لاستجابات العينة في محور (فاعلية البرامج من حيث التنظيم والمحتوى)، مستوى عالي، تراوح بين (71:77) بنا على المتوسط الحسابي في العبارات (1،2،3،4،5)، بينما تحصلت بعض استجابات أفراد العينة على المستوى المتوسط في العبارتين (6،8)، بناء على المتوسط الحسابي بدرجة (52:69) على التوالي، بينما تحصلت العبارة رقم (7) والتي نصت على (هل يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في تصميم محتوى البرامج التدريبية) على مستوى منخفض في استجابات أفراد العينة وبدرجة (41) وبمتوسط حسابي (1.37).

جدول (5) يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية ومستوى الفاعلية للمحور الثالث (فاعلية البرامج من حيث تطوير الأداء الأكاديمي)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			ك	نعم	أحيانا	لا			
1.	2.47	0.63	ك	16	12	2	74	82.22%	عالي
			%	53.3%	40.00%	6.7%			
2.	2.43	0.57	ك	14	15	1	73	81.11%	عالي
			%	46.7%	50.00%	3.3%			
3.	2.30	0.53	ك	10	19	1	69	76.67%	متوسط

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			لا	أحيانا	نعم				
			%3.3	%63.4	%33.3	%			
.4	2.13	0.57	3	20	7	ك	64	%71.11	متوسط
			%10.00	%66.7	%23.3	%			
.5	2.37	0.49	0	19	11	ك	71	%78.89	عالي
			%0	%63.3	%36.7	%			
.6	1.57	0.73	17	9	4	ك	47	%52.22	منخفض
			%56.7	%30.00	%13.3	%			

ويتضح من الجدول (5) أن الدرجة الكلية وفقا لاستجابات أفراد العينة تراوحت ما بين (74:47) وبمتوسط حسابي يتراوح بين (1.57:2.47) وكان مستوى الفاعلية وفقا لاستجابات أفراد العينة في محور (فاعلية البرامج من حيث تطوير الأداء الأكاديمي) وفقا للمتوسط الحسابي عالي في العبارات (5،2،1) وبدرجة (71:73:74) على التوالي بينما تحصلت العبارات (4،3) على مستوى متوسط بدرجات (64:69) على التوالي، بينما تحصلت العبارة رقم (6) والتي نصت على (هل هناك متابعة لإثر التدريب على الأداء على مستوى ضعيف، وبمتوسط حسابي (1.57) ودرجة (47).

جدول (6) يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية ومستوى الفاعلية للمحور الرابع (فاعلية البرامج من حيث تطوير البحث العلمي)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			لا	أحيانا	نعم				
.1	2.13	0.78	7	12	11	ك	64	%71.11	متوسط
			%23.3	%40.0	%36.7	%			
.2	2.20	0.81	7	10	13	ك	66	%73.33	متوسط
			%23.3	%33.3	%43.3	%			
.3	2.07	0.74	7	14	9	ك	62	%86.88	متوسط
			%23.3	%46.7	%30.0	%			
.4	1.93	0.69	8	16	6	ك	58	%64.44	متوسط
			%26.7	%53.3	%20.0	%			
.5	2.37	0.81	6	7	17	ك	71	%78.89	عالي

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			ك	نعم	احيانا	لا			
.6	2.23	0.68	ك	56.7%	23.3%	20.0%	67	74.44%	متوسط
			%	36.7%	50.0%	13.3%			
.7	2.13	0.63	ك	8	18	4	64	71.11%	متوسط
			%	26.7%	60.0%	13.3%			

يتضح من الجدول رقم (6) أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة تراوح بين (58،71) وبمتوسط حسابي تراوح بين (1.93:2.37) ، حيث كان مستوى الفاعلية وفقاً لاستجابات أفراد العينة في محور (فاعلية البرامج من حيث تطوير البحث العلمي) في المستوى المتوسط بناءً على المتوسط الحسابي حيث تراوحت الدرجة بين (58:67) بينما تحصلت العبارة رقم (5) على مستوى عالي بدرجة (71) والتي نصت على (هل اكتسبت القدرة على التواصل مع الجامعات ومراكز البحوث)

جدول (7) يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية ومستوى الفاعلية للمحور الخامس (فاعلية البرامج في تطوير المهارات الإدارية والقيادية)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	آراء أفراد العينة				الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
			ك	نعم	احيانا	لا			
.1	2.4	0.62	ك	14	14	2	72	80%	عالي
			%	46.7%	46.7%	6.6%			
.2	2.2	0.66	ك	10	16	4	66	73.33%	متوسط
			%	33.3%	53.4%	13.3%			
.3	2.1	0.76	ك	10	13	7	58	64.44%	متوسط
			%	33.3%	43.4%	23.3%			
.4	2.8	0.41	ك	24	6	0	84	93.33%	عالي
			%	80.0%	20.0%	0%			



يتضح من الجدول رقم (7) أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة تراوحت بين (84:58)، وبمتوسط حسابي تراوح بين (2.8:2.1)، وكان مستوى الفاعلية وفقاً لاستجابات أفراد العينة في محور فاعلية البرامج في تطوير المهارات الإدارية والقيادية، في المستوى العالي في العبارتين (4،1) وبمتوسط حسابي (2.8:2.4)، بينما تحسّلت العبارتين (3،2) على مستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (2.1:2.2) على التوالي.

جدول (8) يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، الدرجة الكلية، والنسبة المئوية، ومستوى الفاعلية وفقاً لاستجابات العينة لمحاور الاستمارة.

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الكلية	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس	2.39	0.27	717	79.67%	عالي
فاعلية البرامج من حيث التنظيم والمحتوى	2.22	0.27	533	74.03%	متوسط
فاعلية البرامج من حيث تطوير الأداء الأكاديمي	2.21	0.41	398	73.70%	متوسط
فاعلية البرامج من حيث تطوير مهارات البحث العلمي	2.15	0.55	452	71.75%	متوسط
فاعلية البرامج في تطوير المهارات الإدارية والقيادية	2.38	0.48	280	77.78%	عالي
المستوى العام لاستجابات عينة الدراسة للاستمارة ككل	2.27	0.31	2380	75.56%	متوسط

ويتضح من الجدول رقم (8) أن مستوى الفاعلية وفقاً لاستجابات أفراد العينة، وبناءً على المتوسط الحسابي كان في مستوى عالي في محوري (فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس)، (فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير المهارات الإدارية والقيادية) حيث تحسّلا على نسبة (79.67%:77.78%) ومتوسط حسابي (2.38:2.39) على التوالي، وترجع الباحثات ذلك إلى اهتمام مصممي برامج التدريبية بجامعة الزاوية بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. حيث ترى الباحثات أنه من المهم جداً أن تعد البرامج التدريبية وفقاً لما يحتاجه عضو هيئة التدريس لتطوير مهارته وقدراته، مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية. وهذا ما تؤكدته دراسة (الهياجي، 2012) على أن مؤامة البرامج التدريبية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس تسهم بشكل فعال في تطوير أدائهم، ورفع جودة العملية



التعليمية، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العتيبي (2021) التي أكدت نتائجها على أن البرامج التدريبية لا ترتبط دائماً باحتياجاتهم الفعلية. كما ترى الباحثات أن للمهارات الإدارية والقيادية دور فعال في رفع مستوى الكليات والجامعة حيث تتفق الباحثات مع دراسة (الزبد، 2017، ص45) على أن امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات القيادة يسهم في تطوير البيئة التعليمية وتحقيق أهداف المؤسسة. وتحصلت باقي المحاور على مستوى متوسط وبنسبة مئوية تراوحت بين (71.75:74.03%). ومتوسط حسابي يتراوح بين (2.15:2.22) حيث ترى الباحثات أن تطوير الأداء الأكاديمي يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية والبحثية ويحقق التميز المؤسسي، كما ترى الباحثات أن تنمية مهارات البحث العلمي يعد ضرورة لمواكبة متطلبات العصر والاسهام في انتاج المعرفة. وهذا يتفق مع دراسة (الحري، 2019) كما يتضح من الجدول أن مستوى استجابات أفراد العينة على محاور الاستمارة ككل تحصل على مستوى متوسط، بمتوسط حسابي (2.27) وبنسبة مئوية (75.56%).

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني: (هل توجد فروق داله إحصائيا بين استجابات أفراد العينة في متغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - الخبرة)؟)

جدول رقم (9) يوضح قيم اختبار (ت) للفروق بين استجابات أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس

مستوى دلالة	قيمة اختبار T	أناث		الذكور		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.03	2.348	0.21	2.26	0.28	2.48	فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات أعضاء هيئة التدريس
0.97	0.034	0.21	2.22	0.31	2.22	فاعلية البرامج من حيث التنظيم والمحتوى
0.22	1.246	0.33	2.10	2.45	2.29	فاعلية البرامج من حيث تطوير الأداء الأكاديمي
0.07	1.890	0.64	1.93	0.44	2.30	فاعلية البرامج من حيث تطوير مهارات البحث العلمي
5 0.2	1.169	0.50	2.25	0.46	2.46	فاعلية البرامج في تطوير المهارات الإدارية والقيادية

0.9	1.751	0.30	2.15	0.29	2.35	المستوى العام لاستجابات عينة الدراسة للاستمارة ككل
-----	-------	------	------	------	------	--

يتضح من الجدول رقم (9) قيم اختبار (ت) لمتغير الجنس لاستجابات أفراد العينة، ومن خلال الجدول يتضح أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين كل من الذكور والاناث في تحديد مستوى فاعلية البرامج التدريبية إلا في المحور الأول (فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات أعضاء هيئة التدريس)، الذي اتضح أن مستوى الدلالة بلغ (0.03) وهو قيمة أصغر من مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق في استجابات العينة وفقاً لمتغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح استجابات أفراد العينة الذكور الذي بلغ (2.48)، بينما استجابات أفراد العينة الاناث بلغ المتوسط الحسابي (2.26).

جدول رقم (10) يوضح قيم اختبار (ت) للفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	المؤهل العلمي (دكتوراه)		المؤهل العلمي (الماجستير)		قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس	2.41	0.30	2.37	0.23	0.381	0.71
فاعلية البرامج التدريبية من حيث التنظيم والمحتوى	2.28	0.19	2.12	0.34	1.645	0.11
فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير الأداء الأكاديمي	2.23	0.42	2.18	0.41	0.326	0.75
فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير مهارات البحث العلمي	2.02	0.59	2.35	0.44	1.603-	0.12
فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير المهارات الإدارية والقيادية	2.31	0.49	2.48	0.47	0.967-	0.34
الاستمارة ككل	2.23	0.32	2.29	0.30	0.238-	0.81

يبين الجدول رقم (10) قيمة اختبار (ت) للفروق بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستمارة، ويتضح من الجدول أن قيم مستوى الدلالة لاختبار (ت) لكل محاور الاستمارة وأيضا للاستمارة ككل أقل

من مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وتعزي الباحثات ذلك إلى اتفاق أفراد العينة في الرأي حول فاعلية البرامج التدريبية باختلاف مؤهلاتهم العلمية سواء كان المؤهل العلمي ماجستير أو دكتوراه.

جدول رقم (11) يوضح قيم اختبار (ت) للفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة

المحاور	المؤهل العلمي (دكتوراه)		المؤهل العلمي (الماجستير)		قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس	2.40	0.28	2.38	0.27	0.160	0.87
فاعلية البرامج التدريبية من حيث التنظيم والمحتوى	2.28	0.18	2.08	0.39	1.920	0.07
فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير الأداء الأكاديمي	2.28	0.41	2.06	0.40	1.372	0.18
فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير مهارات البحث العلمي	2.12	0.60	2.24	0.43	0.549	0.59
فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير المهارات الإدارية والقيادية	2.40	0.52	2.31	0.41	0.511	0.61
الاستمارة ككل	2.29	0.31	2.22	0.32	0.602	0.55

الجدول رقم (11) يبين قيمة اختبار (ت) للفروق بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستمارة وفقاً لمتغير الخبرة، ويتضح من الجدول أن قيم مستوى الدلالة لاختبار (ت) لكل محاور الاستمارة وأيضاً للاستمارة ككل أقل من مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة، وتعزي الباحثات ذلك إلى اتفاق أفراد العينة بمختلف خبراتهم في الرأي حول فاعلية البرامج التدريبية.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصلت الباحثة إلى:

1. أن مستوى الفاعلية وفقا لاستجابات أفراد العينة، وبناءا على المتوسط الحسابي كان في مستوى عالي في محوري (فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس)، (فاعلية البرامج التدريبية من حيث تطوير المهارات الإدارية والقيادية)
2. أن مستوى الفاعلية وفقا لاستجابات أفراد العينة كان في مستوى المتوسط بالنسبة لفاعلية البرامج التدريبية من حيث التنظيم والمحتوى، تطوير الأداء الأكاديمي، تطوير مهارات البحث العلمي.
3. أن مستوى الفاعلية للبرامج التدريبية وفقا لاستجابات العينة على الاستمارة ككل كان بمستوى المتوسط.
4. لا توجد فروق داله احصائيا بين استجابات أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس ماعدا المحور الأول (فاعلية البرامج التدريبية من حيث احتياجات عضو هيئة التدريس).
5. لا توجد فروق داله احصائيا بين استجابات أفراد العينة وفقا لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

التوصيات:

1. التنوع في محتوى البرامج التدريبية المقدمة من الجامعة.
2. تصميم خطط تدريبية مبنية على تحليل احتياجات الفعالية على أعضاء هيئة التدريس.
3. إجراء متابعة وتقييم دوري للبرامج التدريبية.
4. التقييم والمتابعة لإثر البرامج التدريبية.
5. إشراك أعضاء هيئة التدريس في تصميم محتوى البرامج التدريبية.
6. تفعيل الشراكة مع مؤسسات تدريبية ومحلية وإقليمية لتطوير البرامج التدريبية.

المراجع العربية:

- 1- حسن، عبد الحميد. (2018). تنمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس الجامعي. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 2- الحمادي، عبد الله بن راشد. (2019). تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية: رؤية تطبيقية. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.



- 3- الزيات، فتحى عبد الرحمن. (2005). الأسس النفسية للتعليم والتعلم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 4- الزيد، فهد بن عبد الله. (2017). المهارات القيادية والإدارية لعضو هيئة التدريس الجامعي وأثرها على تحسين جودة التعليم الجامعي.
- 5- السالم، عبد القادر. (2020). [يرجى استكمال بيانات المرجع: عنوان الكتاب أو الدراسة، دار النشر أو الجهة، المدينة].
- 6- الشافعي، حسام. (2020). دور البرامج التدريبية في تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية. المجلة الليبية للعلوم التربوية، جامعة طرابلس، 12(1).
- 7- العبد، منى أحمد. (2018). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الأزهر، 6(4).
- 8- العتيبي، ابتسام، والشائع، فهد. (2021). حاجات التطور المهني التخصصية لمعلمات العلوم بالمرحلة الابتدائية. المجلة السعودية للعلوم التربوية والنفسية.
- 9- العتيبي، بدر ناصر. (2021). فاعلية برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأثرها على تحسين أدائهم المهني. المجلة التربوية، جامعة الكويت، (134).
- 10- العتيبي، خالد. (2021). فاعلية البرامج التدريبية في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة التربوية، جامعة الكويت، (135).
- 11- العمري، سعاد عبد الكريم. (2009). أثر برامج التطوير المهني في تنمية المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل. مجلة كلية التربية، جامعة بغداد، (120).
- 12- عواد، سعاد عبد الكريم. (2019). أثر برامج التطوير المهني في تنمية المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل. مجلة كلية التربية، (120). بغداد، العراق.
- 13- فهد، الحربي. (2019). أثر برامج التنمية المهنية على تحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (12).
- 14- كمال، علي. (2022). تنمية وتطوير مفاهيم واستراتيجيات أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.



- 15- الهياجي، ياسر هاشم. (2012). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود). الرياض، السعودية.