المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة (Libyan Journal of Contemporary Academic Studies)
LJCAS, eISSN: 5970-3005
Volume 4, Issue 1, 2026, Pages: 444-464

Professional Training Needs of University Faculty and Their Relationship with Awareness and Practice of Modern Teaching Strategies: Evidence from Omar Al-Mukhtar University

Khadhrah Abdulqadir Younus *
Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, University of Derna-Algubba, Libya.
***Email (for reference researcher):** khadhrahabdulrahman@gmail.com

الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار وعلاقتها بمستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة

أ. خضرة عبد القادر يونس*
قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة درنة، القبة، ليبيا

Received: 09-01-2026; **Accepted:** 22-03-2026; **Published:** 08-04-2026

Abstract:
This study aimed to investigate the professional training needs of faculty members at Omar Al-Mukhtar University and examine their relationship with faculty awareness and practice of modern university teaching strategies. The study also sought to identify the main barriers that may hinder the implementation of these strategies in higher education.
The study adopted a descriptive correlational approach, and a structured questionnaire was used as the main instrument for data collection. The questionnaire covered four major dimensions: professional training needs, awareness of modern teaching strategies, the extent of practicing these strategies, and the perceived barriers to their implementation.
The results revealed a high level of professional training needs among faculty members, indicating their growing awareness of the importance of continuous professional development in response to the rapid changes in higher education. The findings also showed a high level of awareness of modern teaching strategies, while the level of actual practice was relatively high but slightly lower than the level of awareness. In addition, several barriers to implementing modern teaching strategies were identified, including limited institutional incentives, insufficient specialized training programs, and inadequate technological resources within the university environment.
Furthermore, the results indicated statistically significant positive correlations between professional training needs and both faculty awareness and practice of modern teaching strategies. These findings highlight the importance of developing targeted professional development programs that address faculty members' actual training needs and support the effective integration of modern teaching strategies in university teaching.

Keywords: Professional Training Needs; Faculty Members; Modern Teaching Strategies; Pedagogical Awareness; Teaching Practices; Higher Education; Implementation Barriers.

الملخص
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار وعلاقتها بوعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، إضافة إلى الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق هذه الاستراتيجيات. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وتناولت الدراسة أربعة محاور رئيسة تمثلت في: الاحتياجات التدريبية المهنية، والوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، وممارسة هذه الاستراتيجيات، والمعوقات المرتبطة بتطبيقها.
أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج ارتفاع مستوى وعيهم باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، في حين جاءت درجة ممارستهم لهذه الاستراتيجيات بدرجة مرتفعة نسبيًا ولكنها أقل من مستوى الوعي بها. كما كشفت النتائج عن وجود عدد من المعوقات التي تحد من تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة، من أبرزها ضعف الحوافز، وقلة البرامج التدريبية المتخصصة، ومحدودية الإمكانات التقنية داخل البيئة الجامعية. وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية وكل من الوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة وممارستها.
وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية مهنية قائمة على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز البيئة التعليمية الداعمة لتطبيق استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة بما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية في التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية المهنية، أعضاء هيئة التدريس، استراتيجيات التدريس الحديثة، الوعي التربوي، الممارسات التدريسية، التعليم الجامعي، معوقات التطبيق.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

المقدمة:

يشهد التعليم الجامعي في العقود الأخيرة تحولات عميقة نتيجة للتطورات المتسارعة في المعرفة والتكنولوجيا، الأمر الذي فرض على مؤسسات التعليم العالي إعادة النظر في أدوارها ووظائفها التقليدية. فلم يعد دور الجامعة يقتصر على نقل المعرفة إلى المتعلمين، ل أصبح يتجاوز ذلك ليشمل إنتاج المعرفة وتوظيفها وتنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي وحل المشكلات، بما يتوافق مع متطلبات اقتصاد المعرفة والمجتمع المعاصر. وفي هذا السياق، تؤكد تقارير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة [1]أن جودة التعليم العالي ترتبط بدرجة كبيرة بقدرة أعضاء هيئة التدريس على تبني ممارسات تدريسية حديثة تعزز التعلم النشط وتدعم مشاركة الطلبة في بناء المعرفة.

وفي ظل هذه التحولات، برزت استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة بوصفها أحد المداخل الأساسية لتطوير العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها. وتشمل هذه الاستراتيجيات مجموعة من الممارسات التدريسية التي تركز على المتعلم، مثل التعلم النشط، والتعلم التعاوني، والتعلم القائم على المشكلات، والتعلم القائم على المشاريع، حيث تسهم هذه الأساليب في تنمية مهارات التفكير العليا وتعزيز التفاعل داخل البيئة التعليمية. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن اعتماد هذه الاستراتيجيات يسهم بصورة ملحوظة في تحسين نواتج التعلم الأكاديمية وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى المتعلمين[2] .

إلا أن فاعلية توظيف هذه الاستراتيجيات في البيئة الجامعية ترتبط بدرجة وعي عضو هيئة التدريس بها، سواء على المستوى المفاهيمي أو التطبيقي؛ إذ يُعد الوعي التربوي أساسًا لاتخاذ قرارات تدريسية رشيدة. فالمعلم الواعي باستراتيجيات التدريس الحديثة يكون أكثر قدرة على اختيار الأساليب المناسبة وتكييفها وفق طبيعة الموقف التعليمي[3] .

ورغم أهمية الوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة، فإن الممارسة الفعلية لها داخل القاعات الدراسية قد تتأثر بعدة عوامل، من أبرزها مستوى التدريب المهني الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس. إذ يُعد التطوير المهني المستمر أحد الركائز الأساسية لتحسين الأداء التدريسي ومواكبة المستجدات التربوية. وتشير الأدبيات التربوية إلى أن برامج التنمية المهنية التي تُبنى على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية تسهم بشكل فاعل في تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس وتعزيز قدرتهم على توظيف الاستراتيجيات التدريسية الحديثة[4] .

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في تطوير التعليم الجامعي، تشير العديد من الدراسات إلى وجود فجوة بين مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الحديثة ومستوى ممارستهم الفعلية لها داخل القاعات الدراسية. وقد تعزى هذه الفجوة إلى مجموعة من العوامل التنظيمية أو التقنية أو المهنية التي تحد من تطبيق هذه الاستراتيجيات في البيئة الجامعية، مثل كثافة المقررات الدراسية أو ضعف برامج التدريب المهني أو محدودية الإمكانات التعليمية المتاحة.

وفي ضوء ما سبق، تبرز أهمية دراسة الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بمدى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، بما يسهم في توفير قاعدة معرفية يمكن أن تساعد صانعي القرار في مؤسسات التعليم العالي على تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية تستجيب للاحتياجات الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس.

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار ومستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، إضافة إلى التعرف على أبرز المعوقات التي قد تحد من تطبيق هذه الاستراتيجيات في البيئة الجامعية.

مشكلة الدراسة:

رغم التوجهات العالمية المتزايدة نحو تبني استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة القائمة على التعلم النشط، والتعلم التعاوني، والتعلم القائم على المشكلات والمشاريع، إلا أن التحول الفعلي من التدريس التقليدي إلى التدريس المتمركز حول المتعلم لا يزال يواجه تحديات متعددة داخل مؤسسات التعليم العالي، خاصة في البيئات التي تعاني من ضعف برامج التنمية المهنية أو عدم استنادها إلى تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وتشير الأدبيات التربوية إلى أن فاعلية توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة تعتمد بدرجة كبيرة على مستوى وعي عضو هيئة التدريس بهذه الاستراتيجيات من جهة، وعلى مدى توافر فرص التدريب المهني التي تمكنه من توظيفها بصورة فاعلة في المواقف التعليمية من جهة أخرى. فارتفاع مستوى الوعي التربوي لدى عضو هيئة التدريس لا يضمن بالضرورة ممارستها عمليًا داخل القاعة الدراسية ما لم يتوافر التدريب المهني المناسب الذي يسهم في تطوير مهاراته التدريسية وتمكينه من تطبيق هذه الاستراتيجيات بصورة منهجية.

وفي هذا السياق، تشير بعض الدراسات إلى وجود فجوة بين المعرفة النظرية باستراتيجيات التدريس الحديثة وبين مستوى ممارستها الفعلية في البيئة الجامعية، وهو ما قد يرجع إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بالبيئة التنظيمية أو الإمكانات التقنية أو طبيعة برامج التطوير المهني المقدمة لأعضاء هيئة التدريس. كما أن العديد من الدراسات العربية تناولت موضوع استراتيجيات التدريس الحديثة أو الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس كلٌ على حدة، في حين ما تزال الدراسات التي تربط بصورة تحليلية بين الاحتياجات التدريبية المهنية ومستوى الوعي والممارسة الفعلية لهذه الاستراتيجيات محدودة، خاصة في السياق الليبي. وانطلاقًا من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، بما يسهم في الكشف عن طبيعة هذه العلاقة وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية التي يمكن أن تدعم تطوير الأداء التدريسي داخل الجامعات. كما أن التعرف على المعوقات التي قد تحد من تطبيق هذه الاستراتيجيات يمكن أن يوفر أساسًا علميًا لتطوير برامج التنمية المهنية وتحسين جودة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. وفي ضوء ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار ومستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟

أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار؟
2. ما مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟
3. ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟
4. ما أبرز معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى: الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة؟
6. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية ووعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الحديثة؟
7. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية وممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الحديثة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار.
2. التعرف على مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.
3. تحديد مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.
4. الكشف عن معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.
5. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية.
6. بيان طبيعة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المهنية وكل من الوعي والممارسة لاستراتيجيات التدريس الحديثة.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس واستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، كما تقدم نموذجًا تحليليًا يربط بين الاحتياجات التدريبية ومستوى الوعي والممارسة التدريسية.

الأهمية التطبيقية

تساعد نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس، وتفيد القيادات الجامعية في تطوير السياسات التعليمية، وتسهم في تحسين جودة العملية التعليمية ومخرجات التعليم العالي.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على الاحتياجات التدريبية المهنية وعلاقتها بوعي وممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، إضافة إلى معوقات تطبيقها.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار بمختلف كلياتها.

الحدود المكانية: جامعة عمر المختار- ليبيا.

الحدود الزمانية: العام الجامعي 2025 / 2026.

مصطلحات الدراسة

الاحتياجات التدريبية المهنية(إجرائياً)

قصد بالاحتياجات التدريبية المهنية في هذه الدراسة درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير كفاياتهم التدريسية والمهنية في ضوء متطلبات التدريس الجامعي المعاصر، بما يشمل استراتيجيات التدريس الحديثة، والتعلم النشط، وتصميم المقررات وفق نواتج التعلم، وتوظيف التقنيات التعليمية، وأساليب التقويم الحديثة. وتُقاس إجرائيًا من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات محور الاحتياجات التدريبية في الاستبيان.

الوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة(إجرائيًا):

يقصد بالوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية هذه الاستراتيجيات وفلسفتها التربوية ودورها في تحسين عملية التعليم والتعلم، مثل التعلم التعاوني، والتعلم القائم على المشروعات، والتعلم القائم على حل المشكلات، وتوظيف التكنولوجيا التعليمية.

ويُقاس إجرائيًا من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات محور الوعي في الاستبيان.

ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة (إجرائيًا):

يقصد بممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس لهذه الاستراتيجيات داخل المواقف التعليمية، مثل مراعاة الفروق الفردية، واستخدام التعلم التعاوني، وتوظيف التقنيات الحديثة، وتطبيق أساليب التقويم البديل، وتنمية التفكير الناقد لدى المتعلمين. وتُقاس إجرائيًا من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات محور الممارسة في الاستبيان.

معوقات التطبيق(إجرائيًا):

قصد بمعوقات التطبيق العوامل التي تحد من استخدام أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الحديثة، مثل ضعف الإمكانات التقنية، وقلة التدريب، وضعف الدعم المؤسسي، وكثافة العبء التدريسي، وضيق الوقت. وتُقاس إجرائيًا من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات محور المعوقات في الاستبيان.

الإطار النظري للدراسة

يشهد التعليم الجامعي في العقود الأخيرة تحولات جوهرية فرضتها الثورة المعرفية والتطور التكنولوجي المتسارع، الأمر الذي أعاد تشكيل أدوار عضو هيئة التدريس الجامعي ووظائفه المهنية. فلم يعد الدور مقتصرًا على نقل المعرفة، بل أصبح يتطلب تصميم بيئات تعلم تفاعلية، وتوظيف استراتيجيات تدريس حديثة، وتبني ممارسات تعليمية قائمة على البحث والدليل العلمي. وفي هذا السياق، برزت التنمية المهنية بوصفها مدخلًا استراتيجيًا لضمان جودة الأداء الأكاديمي وتحقيق معايير الاعتماد والجودة[5] .

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وانطلاقًا من ذلك، يتناول هذا الإطار النظري ثلاثة متغيرات رئيسة: الاحتياجات التدريبية المهنية، ومستوى الوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، ومستوى الممارسة الفعلية لها، إضافة إلى تحليل العلاقة البينية بينهما في ضوء الأدبيات المعاصرة.

أولا: الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تُعد التنمية المهنية عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تطوير كفايات عضو هيئة التدريس المعرفية والمهارية والاتجاهية بما ينعكس على جودة العملية التعليمية. ويشير عالم وغالب[6] إلى أن التنمية المهنية الفعالة ترتبط بتحسين تعلم التلاميذ من خلال إحداث تغيير حقيقي في ممارسات التدريس.

لا تعتمد كفاءة عضو هيئة التدريس على المعرفة التخصصية فحسب، بل تتطلب منظومة متكاملة من الكفايات التربوية، والمهارات المهنية، والسمات الشخصية، والقدرة على توظيف استراتيجيات تدريس حديثة تضمن فاعلية العملية التعليمية وجودة مخرجاتها. وتشمل الكفاءة الشاملة كذلك القدرة على التطبيق العملي، وممارسة البحث العلمي، والتفاعل الإيجابي مع المتعلمين، والإسهام في خدمة المجتمع.

وفي هذا السياق، أكد Shulman [7] أن التميز التدريسي يتحقق من خلال ما أطلق عليه "المعرفة البيداغوجية للمحتوى"، والتي تعني قدرة عضو هيئة التدريس على تحويل المعرفة التخصصية إلى تمثيلات تعليمية قابلة للفهم والاستيعاب لدى المتعلمين، وهو ما يبرز أهمية التكامل بين البعد المعرفي والبعد التربوي في برامج التنمية المهنية.

وتؤكد الأدبيات المعاصرة أن التنمية المهنية في التعليم العالي ينبغي أن تتسم بالاستمرارية، والتركيز على الممارسة، والارتباط بالسياق المؤسسي.

مفهوم الاحتياجات التدريبية

تُعرّف الاحتياجات التدريبية بأنها الفجوة بين مستوى الكفايات الحالية لدى الفرد، ومستوى الكفايات المطلوب توافرها لأداء العمل بكفاءة وفاعلية، والتي يمكن معالجتها من خلال برامج تدريبية مخططة[8] . ويرى **نصار**،[9] بأنها: مجموعة المؤشرات التي تكشف عن ضعف أو نقص أو حاجة للتدريب في مجال من مجالات الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

يُعد تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المدخل الأساس لأي استراتيجية فاعلة في التنمية المهنية داخل مؤسسات التعليم العالي، إذ يمثل الخطوة المنهجية الأولى التي تُبنى عليها خطط التدريب وبرامجه الموجهة نحو تطوير الأداء الأكاديمي والمهني. فكلما اتسمت عملية تحديد الاحتياجات بالدقة والموضوعية والاعتماد على أسس علمية واضحة، انعكس ذلك إيجابًا على كفاءة البرامج التدريبية وفاعليتها في تحقيق أهدافها المرجوة. ولا تقتصر أهمية هذه العملية على تشخيص أوجه القصور، بل تمتد إلى رسم معالم البرنامج التدريبي من حيث صياغة الأهداف، وبناء المحتوى، واختيار الأساليب والوسائل المناسبة، وتحديد الفئات المستهدفة، وانتقاء المدربين، وتوفير الخدمات المساندة. ومن ثم، فإن دقة تحديد الاحتياجات التدريبية لا تسهم فقط في ترشيد الوقت والجهد والتكلفة، بل تُعد عاملًا حاسمًا في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية، فضلًا عن دعم اتخاذ قرارات رشيدة في تخطيط وتصميم البرامج التدريبية[10] .

وفي هذا السياق، يمكن إبراز أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال عدد من الأبعاد الرئيسة:

أولًا: تمكين متخذي القرار من تحديد الأولويات التدريبية بصورة عقلانية، بما يضمن توجيه الموارد نحو المجالات الأكثر إلحاحًا، ويجنب البرامج التدريبية مظاهر الارتجال والعشوائية.

ثانيًا: تحديد نقطة الانطلاق الحقيقية للعملية التدريبية، إذ تمثل الاحتياجات التدريبية الفجوة الفعلية بين الكفايات الحالية لأعضاء هيئة التدريس (المعرفية، والمهارية، والسلوكية) والكفايات المستهدفة بعد التدريب. وبناءً على قياس موضوعي للأداء الراهن، يمكن تصميم برنامج تدريبي يستجيب لهذه الفجوة بصورة علمية ومنظمة.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ثالثًا: الكشف عن المستويات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس المستهدفين بالتدريب، مما يسمح بتصنيفهم في مجموعات متجانسة وفق احتياجاتهم، وبالتالي تصميم برامج أكثر ملاءمة لكل فئة، الأمر الذي يعزز من فاعلية التدريب ويزيد من جدواه.

رابعًا: اشتقاق أهداف البرامج التدريبية مباشرة من الاحتياجات المحددة مسبقًا، بحيث تمثل هذه الأهداف إطارًا مرجعيًا يوجه أنشطة البرنامج، ويُستخدم لاحقًا معيارًا للحكم على جودة البرنامج ومدى تحقيقه للنتائج المرجوة.

خامسًا: تعزيز دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو التدريب، إذ إن إشراكهم في التعبير عن احتياجاتهم والمساهمة في تحديدها يعزز شعورهم بالمسؤولية المهنية، ويزيد من فاعلية مشاركتهم واستمراريتهم في البرامج التدريبية.

وفي السياق ذاته، تؤكد دراسة الدهشان[11] أن تحديد الاحتياجات التدريبية يُشكل الأساس الذي تُبنى عليه جميع عناصر العملية التدريبية، بدءًا من تصميم المحتوى وتحديد الأهداف، مرورًا باختيار آليات التنفيذ، وانتهاءً بأدوات التقييم، مما يجعله مؤشرًا محوريًا لضمان تكامل التدريب وفاعليته. كما يسهم هذا التحديد في توجيه الجهود نحو تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق الغاية الجوهرية للتدريب، والمتمثلة في تنمية كفاياتهم المهنية والمعرفية والسلوكية. وفي المقابل، فإن غياب التحديد المنهجي للاحتياجات، أو الاعتماد على تقديرات غير دقيقة، يؤدي إلى هدر الموارد وضعف مخرجات البرامج التدريبية وعدم تحقيق أهدافها التنموية.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة لتحديد الاحتياجات التدريبية، تشير الأدبيات إلى أن بعض مؤسسات التعليم العالي لا تعتمد دائمًا على أسس علمية دقيقة في تطوير برامجها التدريبية. ويرجع ذلك إلى جملة من العوامل، منها: ضعف إدراك إدارات التدريب لأهمية التحليل المنهجي للاحتياجات، والتسرع في تنفيذ البرامج دون إجراء تقييم شامل، والتركيز على الكم على حساب الكيف، وإسناد مسؤولية التخطيط والتنفيذ إلى جهات غير متخصصة، فضلًا عن القيود المالية، وغياب النهج التعاوني الذي يضم الإدارة والمدربين وأعضاء هيئة التدريس [11].

إن نجاح البرامج التدريبية في الجامعات لا يرتبط فقط بحسن تصميمها أو جودة تنفيذها، بل يتوقف بدرجة جوهرية على دقة تشخيص الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس. ومن ثم، فإن تبني منهجية علمية في تحليل هذه الاحتياجات يُعد شرطًا أساسيًا لضمان فاعلية التنمية المهنية وتحقيق أهدافها في الارتقاء بجودة التعليم الجامعي.

مجالات الاحتياجات التدريبية المعاصرة

تمثل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس مدخلًا استراتيجيًا لتطوير الأداء الأكاديمي في ظل التحولات المتسارعة في التعليم العالي، حيث لم يعد دور عضو هيئة التدريس مقتصرًا على نقل المعرفة، بل امتد ليشمل البحث العلمي، والابتكار التعليمي، والتفاعل مع البيئة الرقمية، وخدمة المجتمع.

وفي ضوء الأدبيات التربوية (الدهشان، [11]؛ البحراني،[12] ؛ الفضالي، [13]؛ عبد المولى،[14] ، يمكن تصنيف مجالات الاحتياجات التدريبية في إطار تكاملي يشمل:

1 .مجال التدريس والتعلم:

ويتضمن تصميم المقررات وفق نواتج التعلم، وتوظيف استراتيجيات التدريس الحديثة، وتنمية مهارات إدارة الصف وتحفيز الطلبة.

2 .مجال البحث العلمي:

ويشمل إتقان مناهج البحث، وتحليل البيانات، والنشر العلمي، وتعزيز البحث التعاوني المرتبط بقضايا المجتمع.

3 .مجال التقويم والقياس:

ويتعلق بتصميم أدوات تقييم متنوعة، وتحليل نتائج التعلم، وضمان توافقها مع نواتج التعلم المستهدفة.

4 .مجال التقنية والتحول الرقمي:

ويتضمن توظيف تقنيات التعليم الإلكتروني، وتصميم المقررات الرقمية، ودمج التكنولوجيا بصورة تربوية فاعلة.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

5 .مجال القيادة والإدارة الأكاديمية:
ويشمل مهارات التخطيط، واتخاذ القرار، وإدارة البرامج الأكاديمية والعمل المؤسسي.
6 .مجال خدمة المجتمع:
ويتعلق بتفعيل دور الجامعة في معالجة قضايا المجتمع وربط البحث العلمي بالتنمية.
7 .مجال المهارات الشخصية والمهنية:
ويشمل مهارات التواصل، وإدارة الضغوط، والتطوير الذاتي، وأخلاقيات المهنة.
وتشير الأدبيات إلى أن هذه المجالات مترابطة، وأن تبني رؤية تكاملية في تصميم برامج التنمية المهنية يسهم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد.

ثانيًا: الوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة

مفهوم الوعي المهني

يتجاوز الوعي المهني حدود المعرفة النظرية بالممارسات الحديثة، ليشمل إدراكًا نقديًا بأهميتها، واتجاهًا إيجابيًا نحو تبنيها، واستعدادًا سلوكيًا لتطبيقها. فهو يتضمن أبعادًا معرفية ووجدانية وسلوكية.
وقد قدّم Ajzen [15] إطارًا يوضح أن السلوك الإنساني تحكمه النية، التي تتأثر بالاتجاهات والمعتقدات المدركة. وبناءً عليه، فإن مستوى الوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة يسهم في تشكيل اتجاهات عضو هيئة التدريس نحو استخدامها، مما ينعكس في ممارسته الفعلية.

ثالثًا: ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة

تشير الأدبيات إلى أن الفجوة بين الوعي والممارسة تمثل تحديًا جوهريًا في التطوير المهني. فليس كل من يمتلك معرفة نظرية يطبقها عمليًا.
ويؤكد Guskey [4] أن التغيير الحقيقي في التعليم لا يتحقق عبر تعديل القناعات فحسب، بل من خلال دعم الممارسة داخل الصف وربطها بنتائج تعلم ملموسة. وعليه، فإن قياس درجة الممارسة يمثل مؤشرًا فعليًا على فاعلية الوعي والبرامج التدريبية.

رابعًا: معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة

لا يمكن تفسير محدودية ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة في التعليم الجامعي بالاعتماد على مستوى الوعي أو تحديد الاحتياجات التدريبية فقط، إذ تشير الأدبيات التربوية إلى أن التحول المهني عملية معقدة تتداخل فيها عوامل تنظيمية ومعرفية.
وفي هذا السياق، قدّم Ertmer [16] إطارًا تحليليًا يميز بين نوعين من المعوقات:
عوائق من الدرجة الأولى، وتشمل الجوانب المادية والتنظيمية مثل ضعف البنية التحتية، وضيق الوقت، وكثافة العبء التدريسي، ومحدودية الدعم المؤسسي.
وعوائق من الدرجة الثانية، وهي أكثر عمقًا، وترتبط بمعتقدات عضو هيئة التدريس واتجاهاته نحو التدريس، مثل التصورات التقليدية لطبيعة التعلم، ومستوى الثقة في فاعلية الاستراتيجيات الحديثة.
وفي ضوء هذا التصنيف، يمكن تفسير الفجوة بين الوعي والممارسة؛ إذ قد يمتلك عضو هيئة التدريس وعيًا مرتفعًا باستراتيجيات التدريس الحديثة، إلا أن تطبيقها يظل محدودًا نتيجة تداخل العوائق التنظيمية مع المعتقدات الضمنية التي تعزز أنماط التدريس التقليدية.
وعليه، تُعدّ المعوقات في هذه الدراسة متغيرًا مُعدِّلًا يؤثر في العلاقة بين الوعي والممارسة؛ فكلما ازدادت هذه المعوقات، تراجعت قدرة الوعي المهني على التحول إلى ممارسة فعلية داخل القاعة الدراسية.
وفي ضوء ذلك، تفترض الدراسة أن الاحتياجات التدريبية تسهم في تنمية وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الحديثة، والذي ينعكس بدوره على مستوى الممارسة، مع احتمال تأثر هذه العلاقة بوجود معوقات تنظيمية ومعرفية.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

الدراسات السابقة

أظهرت العديد من الدراسات الحديثة اهتمامًا متزايدًا بتطوير القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، باعتباره أحد العوامل الأساسية في تحسين جودة التدريس الجامعي وتعزيز مخرجات التعلم. فقد بينت بعض الدراسات أن برامج التنمية المهنية القائمة على التعلم النشط والممارسات التدريسية التفاعلية تسهم بصورة ملحوظة في تطوير أساليب التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس وزيادة استخدام استراتيجيات التعلم النشط داخل القاعات الدراسية. وفي هذا السياق، توصلت دراسة Dominguez et al. (2025) [17]إلى أن برامج التطوير المهني التي تركز على التعلم النشط تسهم في تحسين الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وتعزيز توظيف استراتيجيات التعلم التفاعلي في التعليم الجامعي. كما أكدت دراسة Fedeli & Taylor (2023) [18]أن برامج التنمية المهنية القائمة على مجتمعات التعلم المهنية تسهم في دعم الممارسات التدريسية المبتكرة وتحسين تجربة التعلم لدى المتعلمين.

كما ركزت مجموعة أخرى من الدراسات على دور برامج التطوير المهني في تنمية الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وتعزيز نموهم المهني. فقد أظهرت دراسة Adicheril, (2024) [19] أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس تسهم في تحسين استراتيجيات التدريس وتعزيز التعاون المهني بين الأساتذة، رغم وجود بعض التحديات التنظيمية التي قد تحد من فاعلية هذه البرامج. وفي الاتجاه نفسه، أوضحت دراسة Fernandes et al. (2023) [20] أن البرامج التدريبية التربوية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس تسهم في تحسين تصوراتهم حول التدريس الجامعي وتطوير ممارساتهم التدريسية، إضافة إلى تعزيز انعكاس ممارساتهم المهنية.

وفي إطار تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كشفت دراسة الفضالي (2021)[13] عن وجود درجة مرتفعة من الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنيات التعليمية، مؤكدة أهمية تصميم برامج تدريبية تستجيب للاحتياجات المهنية الفعلية للأساتذة. كما أكدت دراسة Kayyali (2022) [21] أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس تمثل عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة التدريس الجامعي في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم العالي.

ومن ناحية أخرى، تناولت بعض الدراسات تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من منظور استراتيجي، حيث أوضحت دراسة Ghasemi et al. (2023) [22] أهمية تبني استراتيجيات تدريس حديثة مثل التعلم القائم على حل المشكلات ودمج طرائق التدريس المختلفة في تعزيز الكفاءة المهنية للأساتذة. وفي السياق ذاته، ركزت بعض الدراسات على استراتيجيات التدريس الحديثة ودورها في تحسين تعلم الطلبة، حيث بينت دراسة Abildinova et al. (2024) [23] التي تناولت تصورات أعضاء هيئة التدريس حول استخدام أساليب التدريس النشط في التعليم العالي أن استراتيجيات مثل التعلم القائم على المشكلات والتعلم القائم على الحالات تسهم في تنمية التفكير الناقد لدى الطلبة وتعزيز تفاعلهم داخل البيئة التعليمية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن برامج التدريب المتخصصة تسهم في رفع مستوى جاهزية أعضاء هيئة التدريس لتطبيق هذه الاستراتيجيات.

وفي السياق نفسه، أظهرت دراسة Ilhan (2022) [24] التي تناولت وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول التعلم النشط في التعليم العالي أن استخدام هذه الاستراتيجيات يسهم في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلبة، مثل التفكير النقدي والتعاون والعمل الجماعي، إضافة إلى تعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم. كما أشارت دراسة Shal et al. (2026) [25] إلى أن التحول الرقمي في التعليم الجامعي يفرض ضرورة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الرقمية وتبني استراتيجيات تدريس مبتكرة تركز على التعلم المتمركز حول المتعلم.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات في إبراز دور برامج التطوير المهني في تحسين الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، فإن معظمها ركز على دراسة أثر برامج التنمية المهنية أو استراتيجيات التدريس الحديثة بصورة منفصلة، في حين ما تزال الدراسات التي تتناول العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المهنية ومستوى وعي أعضاء هيئة التدريس وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة محدودة، خاصة في السياق العربي والليبي. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى الكشف عن طبيعة هذه العلاقة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار.

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بتطوير القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، حيث أكدت العديد من الدراسات أهمية برامج التنمية المهنية في تحسين الممارسات التدريسية وتعزيز استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة داخل القاعات الدراسية. كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى الدور الإيجابي الذي تؤديه استراتيجيات التعلم النشط في تنمية التفكير الناقد لدى المتعلمين وتحسين مخرجات التعلم، إضافة إلى إسهام برامج التدريب التربوي في تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس المهنية وتعزيز قدرتهم على توظيف أساليب التدريس التفاعلية.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات، فإن معظمها ركز على دراسة برامج التطوير المهني أو استراتيجيات التدريس الحديثة بصورة منفصلة، في حين أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى وعيهم وممارستهم الفعلية لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة ما تزال محدودة. كما أن أغلب الدراسات أجريت في سياقات تعليمية مختلفة عن البيئة الجامعية الليبية، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إجراء دراسات ميدانية تسهم في الكشف عن طبيعة هذه العلاقة في الجامعات الليبية.

ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال الكشف عن الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار وعلاقتها بمستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، إضافة إلى التعرف على أبرز المعوقات التي قد تحد من تطبيق هذه الاستراتيجيات داخل البيئة الجامعية.

في ضوء ما عرضته الأدبيات التربوية من أن الاحتياجات التدريبية تسهم في تنمية وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الحديثة، والذي ينعكس بدوره على مستوى ممارستهم الفعلية، ومع الأخذ في الاعتبار دور المعوقات التنظيمية والمعرفية بوصفها متغيرًا معدِّلًا في هذه العلاقة، فقد سعت الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقات ميدانيًا داخل البيئة الجامعية الليبية.

وعليه، تم بناء نموذج الدراسة بحيث تتحدد فيه الاحتياجات التدريبية كمتغير مستقل، والوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة كمتغير وسيط، والممارسة الفعلية كمتغير تابع، في حين تم التعامل مع المعوقات بوصفها متغيرًا معدِّلًا يؤثر في قوة العلاقة بين الوعي والممارسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار، ودرجة وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، وكذلك الكشف عن العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار بمختلف كلياتها. وتم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بطريقة العينة العشوائية، حيث بلغت (80) عضواً، بما يضمن تمثيل عدد من التخصصات العلمية والإنسانية.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	28	35%
	أنثى	52	65%
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	14	17.5%
	محاضر	22	27.5 %
	أستاذ مساعد	25	31.3 %
	أستاذ مشارك	10	12.5 %
	أستاذ	9	11.3 %
التخصص	علمي	20	25%
	إنساني	60	75%
سنوات الخبرة التدريسية	أقل من 5 سنوات	16	20%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	11	13.8%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	26	32.5 %
	15سنة فأكثر	27	33.8 %
عدد الدورات خلال آخر خمس سنوات	لا توجد	38	47.5 %
	1 – 2دورات	23	28.7 %
	3 – 5دورات	10	12.5%
	أكثر من 5 دورات	10	11.3%

يبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مجموعة من المتغيرات الديموغرافية، حيث يتضح أن نسبة الإناث بلغت (65%) من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الذكور (35%)، مما يشير إلى أن الإناث يشكلن النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة.

أما فيما يتعلق بالدرجة العلمية، فقد جاءت فئة الأستاذ المساعد في المرتبة الأولى بنسبة (31.3%)، تلتها فئة المحاضر بنسبة (27.5%)، ثم المحاضر المساعد بنسبة (17.5%)، في حين بلغت نسبة الأستاذ المشارك (12.5%)، والأستاذ (11.3%). ويعكس هذا التوزيع تنوع الدرجات العلمية بين أفراد العينة مع غالبية نسبية لفئة الأساتذة المساعدين.

وفيما يخص التخصص العلمي، يتضح أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى التخصصات الإنسانية بنسبة (75%)، مقابل (25%) فقط من التخصصات العلمية.

أما بالنسبة لسنوات الخبرة التدريسية، فقد أظهرت النتائج أن الفئة التي تمتلك خبرة 15 سنة فأكثر جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (33.8%)، تلتها فئة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة (32.5%)، ثم فئة أقل من 5 سنوات بنسبة (20%)، وأخيرًا فئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (13.8%). ويشير ذلك إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يمتلكون خبرة تدريسية طويلة نسبيًا.

وفيما يتعلق بعدد الدورات التدريبية خلال آخر خمس سنوات، يتبين أن ما يقارب نصف أفراد العينة (47.5%) لم يشاركوا في أي دورات تدريبية، بينما شارك (28.7%) في (1–2) دورة تدريبية، في حين بلغت نسبة من شاركوا في (3–5) دورات (12.5%)، ومن شاركوا في أكثر من خمس دورات (11.3%). وقد يشير ذلك إلى محدودية المشاركة في البرامج التدريبية لدى نسبة من أعضاء هيئة التدريس.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ويتضح من هذا التوزيع أن عينة الدراسة تتميز بتنوع في الخصائص الديموغرافية، الأمر الذي يسهم في إعطاء صورة أكثر شمولًا عن آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد أُعدت في ضوء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (33) فقرة موزعة على أربعة محاور هي:

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (10) فقرات.

المحور الثاني: الوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة (9) فقرات.

المحور الثالث: ممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة (6) فقرات.

المحور الرابع: معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة (8) فقرات.

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الاستجابة على فقرات الاستبانة .

صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس. كما تم حساب ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.94)، وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين فقرات كل محور والدرجة الكلية للمحور، وقد جاءت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (0.05)، مما يدل على اتساق فقرات الأداة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. وتضمنت الأساليب الإحصائية ما يلي:

1. **الإحصاءات الوصفية**: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لوصف خصائص العينة واستجاباتها.
2. **اختبارات الفروق:** تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين و (T-Test)للكشف عن الفروق وفق متغيري الجنس والتخصص، بعد التأكد من افتراضات التوزيع الطبيعي وتجانس التباينات.
3. **تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA):**لتحديد الفروق بين فئات الدرجة العلمية وسنوات الخبرة التدريسية، مع استخدام اختبار Tukey HSD للمقارنات البعدية عند الحاجة.
4. **معامل ارتباط بيرسون (Pearson's r):**لفحص العلاقات الارتباطية بين الاحتياجات التدريبية المهنية، ومستوى الوعي، ودرجة ممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، مع تحديد مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

نتائج الدراسة

أولًا: للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الاحتياجات التدريبية المهنية كما هو موضح في الجدول (2).

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الاحتياجات التدريبية المهنية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير	الترتيب
4	أحتاج إلى تدريب متقدم في استراتيجيات التعلم النشط	4.26	0.84	مرتفع جدًا	1
3	أحتاج إلى تنمية مهاراتي في توظيف التكنولوجيا التعليمية	4.25	0.85	مرتفع جدًا	2
1	أحتاج إلى برامج تدريبية متخصصة في استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة	4.21	0.85	مرتفع جدًا	3
7	أحتاج إلى برامج تدريبية في التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج	4.21	0.88	مرتفع جدًا	4
5	أحتاج إلى تطوير مهاراتي في أساليب التقويم الحديثة	4.15	0.83	مرتفع	5
6	أحتاج إلى تدريب في تصميم الأنشطة القائمة على التفكير الناقد	4.07	0.95	مرتفع	6
10	أحتاج إلى متابعة تدريبية مستمرة لمواكبة المستجدات	4.03	0.83	مرتفع	7
2	أحتاج إلى تدريب مهني في تصميم المقررات وفق نواتج التعلم	3.98	0.95	مرتفع	8
8	أحتاج إلى برامج تدريبية أكثر توافقًا مع احتياجاتي المهنية التدريسية.	3.76	1.02	مرتفع	9
9	أحتاج إلى برامج تدريبية تراعي خصوصية التخصصات الجامعية المختلفة.	3.68	0.93	مرتفع	10
	المتوسط العام للمحور	**4.06**	**0.89**	**مرتفع**	

تشير نتائج الجدول (2) إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار جاء مرتفعًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (4.06). ويعكس ذلك إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية تطوير مهاراتهم المهنية لمواكبة الاتجاهات الحديثة في التدريس الجامعي، خاصة في مجالات التعلم النشط وتوظيف التكنولوجيا التعليمية. وقد أظهرت النتائج أن أعلى الاحتياجات التدريبية تمثلت في التدريب على استراتيجيات التعلم النشط واستخدام التكنولوجيا في التدريس، وهو ما يشير إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتبني أساليب تدريس تفاعلية تسهم في تحسين تعلم الطلبة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Dominguez et al. (2025) التي أكدت أن برامج التطوير المهني التي تركز على التعلم النشط تسهم في تعزيز الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الوعي كما هو موضح في الجدول (3).

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير	الترتيب
16	أدرك أهمية توظيف التكنولوجيا في التدريس	4.36	0.76	مرتفع جدًا	1
13	أدرك أهمية التعلم التعاوني في التعليم الجامعي	4.22	0.75	مرتفع جدًا	2
18	أحرص على متابعة المستجدات في التدريس الجامعي	4.21	0.77	مرتفع جدًا	3
15	أدرك أهمية التعلم القائم على المشاريع	4.18	0.78	مرتفع	4
19	أدرك متطلبات تطبيق الاستراتيجيات الحديثة	4.17	0.88	مرتفع	5
14	أدرك دور التعلم القائم على حل المشكلات	4.15	0.78	مرتفع	6
12	أدرك الفروق بين التدريس التقليدي والتدريس القائم على الطالب	4.00	0.81	مرتفع	7
17	أدرك دور التقويم البديل في دعم تعلم الطلبة	3.92	0.85	مرتفع	8
11	أمتلك معرفة كافية بمفاهيم التدريس الجامعي الحديث	3.68	0.90	مرتفع	9
	المتوسط العام للمحور	4.10	0.81	مرتفع	

تشير نتائج جدول (3) إلى أن مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة جاء مرتفعًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (4.10) بانحراف معياري (0.81). ويعكس هذا المستوى المرتفع إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية تبني استراتيجيات التدريس الحديثة في العملية التعليمية الجامعية.

كما يتضح من ترتيب الفقرات أن أعلى مستويات الوعي تمثلت في إدراك أهمية توظيف التكنولوجيا في التدريس بمتوسط حسابي (4.36)، تليها أهمية التعلم التعاوني في التعليم الجامعي بمتوسط (4.22)، ثم متابعة المستجدات في التدريس الجامعي بمتوسط (4.21). وقد يشير ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمواكبة الاتجاهات الحديثة في التدريس الجامعي وتوظيف التقنيات التعليمية لتعزيز فاعلية العملية التعليمية.

في المقابل جاءت فقرة امتلاك المعرفة الكافية بمفاهيم التدريس الجامعي الحديث في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.68)، وهو ما قد يشير إلى أن مستوى المعرفة المفاهيمية بهذه الاستراتيجيات لا يزال أقل نسبيًا مقارنة بدرجة إدراك أهميتها.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Dominguez et al. (2025) التي أكدت أن الوعي بأهمية استراتيجيات التعلم النشط يسهم في تعزيز الممارسات التدريسية التفاعلية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما تتوافق مع ما أشارت إليه دراسة Fedeli & Taylor (2023) من أن برامج التطوير المهني المستمرة تسهم في رفع مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالممارسات التدريسية المبتكرة.

ثالثًا: للإجابة على السؤال الثالث الذي ينص ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الممارسة كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور ممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير	الترتيب
25	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة	4.10	0.83	مرتفع	1
21	أستخدم التعلم التعاوني في التدريس	3.90	0.88	مرتفع	2
22	أوظف الوسائل التكنولوجية الحديثة	3.75	0.92	مرتفع	3
20	أحرص على توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة في تدريسي الجامعي.	3.70	0.96	مرتفع	4
23	أستخدم أساليب تقويم حديثة	3.70	0.97	مرتفع	5
24	أصمم أنشطة قائمة على التفكير الناقد	3.52	1.03	متوسط	6
الكلي		**73.7**	**930.**	**مرتفع**	

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

تشير نتائج جدول (4) إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة جاءت مرتفعة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (3.77) بانحراف معياري (0.93). ويعكس هذا المستوى المرتفع توجهًا إيجابيًا لدى أعضاء هيئة التدريس نحو توظيف بعض استراتيجيات التدريس الحديثة في العملية التعليمية.

كما يتضح من ترتيب الفقرات أن أعلى الممارسات تمثلت في مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة بمتوسط حسابي (4.10)، تليها ممارسة التعلم التعاوني في التدريس بمتوسط (3.90)، وهو ما يشير إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتبني ممارسات تدريسية تراعي تنوع قدرات الطلبة وتعزز التفاعل داخل القاعة الدراسية.

في المقابل جاءت فقرة تصميم أنشطة قائمة على التفكير الناقد في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52)، وهو ما قد يشير إلى أن تطبيق بعض الاستراتيجيات المرتبطة بتنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة لا يزال يحتاج إلى مزيد من الدعم والتدريب.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الفضالي (2021) التي أوضحت أن مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الحديثة قد يكون مرتفعًا، في حين أن مستوى ممارستها الفعلية قد يكون أقل نسبيًا، الأمر الذي يؤكد أهمية توفير برامج تدريبية تطبيقية تسهم في تعزيز نقل المعرفة والوعي بهذه الاستراتيجيات إلى ممارسات تدريسية فعلية داخل القاعات الدراسية.

رابعًا: للإجابة على السؤال الرابع والذي ينص على: ما أبرز معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المعوقات كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المعوقات.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير	الترتيب
29	ضعف الحوافز يقلل المشاركة في التدريب	4.21	0.95	مرتفع جدًا	1
27	ضعف الإمكانات التقنية يحد من استخدام التكنولوجيا	4.20	0.90	مرتفع	2
28	قلة البرامج التدريبية المتخصصة	4.17	0.96	مرتفع	3
30	ضعف تأهيل الطلبة	4.17	1.01	مرتفع	4
31	ضعف الدعم المؤسسي	4.13	0.97	مرتفع	5
32	قلة التجهيزات داخل القاعات	3.88	0.87	مرتفع	6
26	كثافة العبء التدريسي تعيق تطبيق الاستراتيجيات الحديثة	3.67	0.85	مرتفع	7
33	ضيق وقت المحاضرة	3.63	1.13	مرتفع	8
	المتوسط العام للمحور	**4.01**	**0.96**	**مرتفع**	

تشير نتائج جدول (5) إلى أن أبرز معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار جاءت مرتفعة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط العام للمحور 4.01 مع انحراف معياري 0.96. ويلاحظ من ترتيب الفقرات أن ضعف الحوافز يقلل من المشاركة في الدورات التدريبية احتل المرتبة الأولى بمتوسط 4.21، يليه ضعف الإمكانات التقنية 4.20، ثم قلة البرامج التدريبية المتخصصة وضعف تأهيل الطلبة 4.17، بينما جاءت كثافة العبء التدريسي وضيق وقت المحاضرة في المرتبتين الأخيرتين بمتوسط 3.67 و3.63 على التوالي. وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، حيث أكدت دراسة الفضالي (2021) على أن ضعف الدعم المؤسسي وقلة البرامج التدريبية المتخصصة تمثلان عائقًا رئيسيًا أمام تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة. كما أشارت دراسة Kayyali (2022)إلى أن محدودية الإمكانات التقنية وضعف التجهيزات داخل القاعات الدراسية يحدان من قدرة الأساتذة على توظيف التكنولوجيا التعليمية بفاعلية. ومن ناحية أخرى، فيما بينت دراسة Fernandes et al. (2023) أن ضعف تأهيل الطلبة يقلل من فاعلية تطبيق الاستراتيجيات التعليمية الحديثة.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وتدل هذه النتائج على أهمية تصميم برامج تدريبية شاملة، وتعزيز الدعم المؤسسي والفني، لضمان نقل الوعي بأهمية الاستراتيجيات الحديثة إلى ممارسة فعلية داخل البيئة التعليمية، بما يسهم في تحسين جودة التدريس ورفع مستوى التعلم الجامعي.

خامسًا: نتائج السؤال الخامس والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغيري الجنس والتخصص؟

أولًا: الفروق تبعًا لمتغير الجنس

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الجنس، تم استخدام اختبار (T)لعينتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول (6).

جدول(6) نتائج اختبار (T)للفروق في محاور الدراسة تعزى إلى متغير الجنس

المحور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمةT	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية	ذكر	4.154	0.795	-0.721	0.473
	أنثى	4.033	0.670		
الوعي باستراتيجيات التدريس	ذكر	3.982	0.645	-0.195	0.846
	أنثى	3.954	0.577		
ممارسة الاستراتيجيات	ذكر	3.880	0.936	-0.914	0.364
	أنثى	3.705	0.752		
المعوقات	ذكر	3.949	0.944	-0.187	0.852
	أنثى	3.911	0.804		

تشير نتائج جدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في جميع محاور الدراسة، وهي الاحتياجات التدريبية المهنية، والوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، وممارسة هذه الاستراتيجيات، إضافة إلى المعوقات التي تواجه تطبيقها، حيث تراوحت قيم مستوى الدلالة بين (0.364 – 0.852)، وهي جميعها أعلى من مستوى الدلالة المعتمد.(0.05)

وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير الجنس لا يمثل عاملًا مؤثرًا في اختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس تجاه استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، الأمر الذي قد يعزى إلى تشابه طبيعة البيئة الأكاديمية والمهام التدريسية بين الذكور والإناث داخل الجامعة، إضافة إلى خضوعهم لسياسات تدريبية وتنظيمية متقاربة، مما يؤدي إلى تقارب خبراتهم المهنية واتجاهاتهم نحو تطوير الممارسات التدريسية.

ثانيًا: الفروق تبعًا لمتغير التخصص

وللكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير التخصص (علمي / إنساني)، تم استخدام اختبار (T)لعينتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول (7).

جدول(7) نتائج اختبار (T)للفروق في محاور الدراسة تعزى إلى متغير التخصص.

المحور	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية	علمي	4.525	0.516	-3.479	<0.001
	إنساني	3.925	0.710		
الوعي باستراتيجيات التدريس	علمي	4.385	0.429	-3.961	<0.001
	إنساني	3.824	0.583		
ممارسة الاستراتيجيات	علمي	3.949	0.949	-1.155	0.252
	إنساني	3.705	0.771		
المعوقات	علمي	4.428	1.013	-3.237	0.002
	إنساني	3.757	0.722		

تشير نتائج جدول (7) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية والإنسانية في بعض محاور الدراسة. فقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة في محور الاحتياجات التدريبية المهنية لصالح أعضاء التخصصات العلمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (4.525) مقابل (3.925) لدى أعضاء التخصصات الإنسانية، عند مستوى دلالة أقل من (0.001).

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة في محور الوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة لصالح أعضاء التخصصات العلمية، حيث بلغ المتوسط لديهم (4.385) مقارنة بمتوسط (3.824) لدى أعضاء التخصصات الإنسانية.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وفيما يتعلق بمحور ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة، لم تظهر النتائج فروقًا ذات دلالة إحصائية بين التخصصين (Sig = 0.252)، رغم وجود تفوق طفيف في المتوسطات الحسابية لصالح التخصصات العلمية.

أما في محور المعوقات، فقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا لصالح أعضاء التخصصات العلمية، حيث بلغ متوسط استجاباتهم (4.428) مقارنة بمتوسط (3.757) لدى أعضاء التخصصات الإنسانية، عند مستوى دلالة (0.002).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة التخصصات العلمية تتطلب في كثير من الأحيان استخدام أساليب تدريس أكثر تنوعًا وتوظيفًا للتقنيات الحديثة، الأمر الذي قد يزيد من وعي أعضاء هيئة التدريس في هذه التخصصات بأهمية الاستراتيجيات الحديثة وبالمعوقات التي قد تواجه تطبيقها في البيئة الجامعية.

سادسًا: نتائج السؤال السادس والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية أو سنوات الخبرة؟

جدول(8) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق في محاور الدراسة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية

المحور	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
الاحتياجات التدريبية	1.723	0.154	غير دالة
الوعي باستراتيجيات التدريس	2.290	0.067	غير دالة
ممارسة استراتيجيات التدريس	2.840	0.030	دالة إحصائيًا
المعوقات	1.610	0.181	غير دالة

تشير نتائج جدول (8) إلى أن متغير الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس لا يؤثر بدرجة معنوية في معظم محاور الدراسة، حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في محاور الاحتياجات التدريبية، والوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، والمعوقات التي تواجه تطبيقها، إذ بلغت قيم مستوى الدلالة (0.154)، (0.067)، و(0.181) على التوالي، وهي جميعها أعلى من مستوى الدلالة المعتمد(0.05) .

في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور ممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.030)، مما يشير إلى وجود اختلاف في مستوى ممارسة هذه الاستراتيجيات تبعًا للدرجة العلمية. وقد يُعزى ذلك إلى أن اختلاف الخبرات الأكاديمية والمهنية المرتبطة بالترقي العلمي قد يسهم في تنوع الممارسات التدريسية وتبني بعض أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات تدريس أكثر حداثة داخل القاعات الدراسية.

جدول (9)نتائج اختبار Tukey للمقارنات البعدية في محور ممارسة استراتيجيات التدريس تبعًا للدرجة العلمية.

المقارنة بين المتوسطات	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
أستاذ – محاضر	0.238	0.936
أستاذ – محاضر مساعد	0.955	0.043*
أستاذ – أستاذ مساعد	0.209	0.962
أستاذ – أستاذ مشارك	0.361	0.854
محاضر – محاضر مساعد	0.717	0.057
محاضر – أستاذ مساعد	-0.029	1.000
محاضر – أستاذ مشارك	0.123	0.993
محاضر مساعد – أستاذ مساعد	-0.746	0.051
محاضر مساعد – أستاذ مشارك	-0.594	0.364
أستاذ مساعد – أستاذ مشارك	0.152	0.986

*** دالة عند مستوى (0.05).**

توضح نتائج اختبار المقارنات البعدية باستخدام اختبار Tukey وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور ممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة بين فئتي الأساتذة والمحاضرين المساعدين، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.043)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وجاءت الفروق لصالح فئة

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

الأساتذة، مما يشير إلى أن مستوى ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة لديهم أعلى مقارنة بالمحاضرين المساعدين.

في المقابل، لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين بقية فئات الدرجة العلمية، حيث جاءت جميع قيم مستوى الدلالة أعلى من (0.05)، مما يدل على تقارب مستويات ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة بين هذه الفئات.

وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من فئة الأساتذة يمتلكون خبرة أكاديمية وتدريسية أوسع، الأمر الذي قد يسهم في تنوع ممارساتهم التدريسية وقدرتهم على توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة بصورة أكبر.

جدول(10) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق في محاور الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة التدريسية.

المحور	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
الاحتياجات التدريبية	0.962	0.415	غير دالة
الوعي باستراتيجيات التدريس	1.409	0.247	غير دالة
ممارسة استراتيجيات التدريس	1.826	0.150	غير دالة
المعوقات	0.439	0.726	غير دالة

تشير نتائج تحليل الفروق الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغيري الجنس وسنوات الخبرة التدريسية، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على تقارب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه المحاور.

في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير التخصص في بعض محاور الدراسة، حيث تبين وجود فروق في محوري الاحتياجات التدريبية والوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة وكذلك المعوقات، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في محور ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة.

كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية في محور ممارسة استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، حيث أظهرت نتائج اختبار المقارنات البعدية (Tukey HSD) أن هذه الفروق كانت بين فئتي الأساتذة والمحاضرين المساعدين، وجاءت الفروق لصالح فئة الأساتذة.

وتشير هذه النتائج إلى أن بعض الخصائص الأكاديمية، مثل التخصص والدرجة العلمية، قد يكون لها دور في اختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس وممارساتهم المرتبطة باستراتيجيات التدريس الحديثة، في حين لا يبدو أن متغيري الجنس وسنوات الخبرة يمثلان عاملًا مؤثرًا في هذه الاختلافات.

سابعًا: نتائج السؤال السابع والذي ينص على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية ووعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟

جدول(11) معامل ارتباط بيرسون بين الاحتياجات التدريبية المهنية ووعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.

المتغير	الوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة	مستوى الدلالةSig
الاحتياجات التدريبية المهنية	**0.437	0.001>

**دالة عند مستوى (0.01).

تشير نتائج جدول (11) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية ووعي أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.437$) عند مستوى دلالة إحصائية($Sig < 0.001$) .

وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية المهنية، ارتفع مستوى وعيهم باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك عضو هيئة التدريس لحاجته إلى التطوير المهني قد يدفعه إلى الاهتمام بالاطلاع على الاتجاهات الحديثة في التدريس الجامعي والسعي إلى تطوير معارفه التربوية بما يسهم في تحسين جودة ممارساته التدريسية.

ثامنًا: نتائج السؤال الثامن والذي ينص على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية وممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة؟

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

جدول (12) معامل ارتباط بيرسون بين الاحتياجات التدريبية المهنية وممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.

المتغير	ممارسة استراتيجيات التدريس الحديثة	مستوى الدلالةSig
الاحتياجات التدريبية المهنية	**0.365	0.001>

توضح نتائج جدول (12) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية وممارسة أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.365$)عند مستوى دلالة إحصائية($Sig < 0.001$) .

وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة إدراك أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التدريبية المهنية قد ترتبط بارتفاع مستوى ممارستهم لاستراتيجيات التدريس الحديثة داخل القاعات الدراسية. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية التطوير المهني يسهم في تعزيز توجهه نحو تبني أساليب تدريس حديثة وتوظيفها في العملية التعليمية بما يدعم فاعلية التعلم لدى المتعلمين.

مناقشة نتائج الدراسة

توصلت دراسة Dominguez et al. (2025) إلى أن برامج التطوير المهني التي تركز على التعلم النشط تسهم في تحسين الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وتعزيز توظيف استراتيجيات التعلم التفاعلي في التعليم الجامعي. كما أكدت دراسة Fedeli & Taylor (2023) أن برامج التنمية المهنية القائمة على مجتمعات التعلم المهنية تسهم في دعم الممارسات التدريسية المبتكرة وتحسين تجربة التعلم لدى المتعلمين. كما ركزت مجموعة أخرى من الدراسات على دور برامج التطوير المهني في تنمية الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وتعزيز نموهم المهني. فقد أظهرت دراسة Adicheril, (2024) أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس تسهم في تحسين استراتيجيات التدريس وتعزيز التعاون المهني بين الأساتذة، رغم وجود بعض التحديات التنظيمية التي قد تحد من فاعلية هذه البرامج. وفي الاتجاه نفسه، أوضحت دراسة Fernandes et al. (2023)أن البرامج التدريبية التربوية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس تسهم في تحسين تصوراتهم حول التدريس الجامعي وتطوير ممارساتهم التدريسية، إضافة إلى تعزيز انعكاس ممارساتهم المهنية.

وفي إطار تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كشفت دراسة الفضالي (2021) عن وجود درجة مرتفعة من الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنيات التعليمية، مؤكدة أهمية تصميم برامج تدريبية تستجيب للاحتياجات المهنية الفعلية للأساتذة. كما أكدت دراسة Kayyali (2022) أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس تمثل عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة التدريس الجامعي في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم العالي.

ومن ناحية أخرى، تناولت بعض الدراسات تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من منظور استراتيجي، حيث أوضحت دراسة Ghasemi et al. (2023) أهمية تبني استراتيجيات تدريس حديثة مثل التعلم القائم على حل المشكلات ودمج طرائق التدريس المختلفة في تعزيز الكفاءة المهنية للأساتذة. وفي السياق ذاته، ركزت بعض الدراسات على استراتيجيات التدريس الحديثة ودورها في تحسين تعلم الطلبة، حيث بينت دراسة Abildinova et al. (2024) التي تناولت تصورات أعضاء هيئة التدريس حول استخدام أساليب التدريس النشط في التعليم العالي أن استراتيجيات مثل التعلم القائم على المشكلات والتعلم القائم على الحالات تسهم في تنمية التفكير الناقد لدى الطلبة وتعزيز تفاعلهم داخل البيئة التعليمية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن برامج التدريب المتخصصة تسهم في رفع مستوى جاهزية أعضاء هيئة التدريس لتطبيق هذه الاستراتيجيات.

وفي السياق نفسه، أظهرت دراسة Ilhan (2022)التي تناولت وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول التعلم النشط في التعليم العالي أن استخدام هذه الاستراتيجيات يسهم في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلبة، مثل التفكير النقدي والتعاون والعمل الجماعي، إضافة إلى تعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم. كما أشارت دراسة Shal et al. (2026)إلى أن التحول الرقمي في التعليم الجامعي يفرض ضرورة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الرقمية وتبني استراتيجيات تدريس مبتكرة تركز على التعلم المتمركز حول المتعلم.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وتشير هذه النتائج إلى أن تطوير التدريس الجامعي لا يعتمد فقط على وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية استراتيجيات التدريس الحديثة، بل يتطلب أيضًا تصميم برامج تدريبية قائمة على الاحتياجات المهنية الفعلية وتوفير بيئة تعليمية داعمة تسهم في تحويل المعرفة التربوية إلى ممارسات تدريسية فاعلة داخل القاعات الدراسية.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تطوير الممارسات التدريسية في التعليم الجامعي وتعزيز توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة، وذلك على النحو الآتي:

1. العمل على تصميم برامج تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، تركز على تنمية مهارات استخدام استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة مثل التعلم التعاوني، والتعلم القائم على المشروعات، والتعلم القائم على حل المشكلات.
2. توفير برامج تدريب مهني مستمرة تستند إلى الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، بما يسهم في تطوير كفاءاتهم التدريسية وتعزيز قدرتهم على توظيف الأساليب التعليمية الحديثة في العملية التعليمية.
3. تعزيز البنية التحتية التقنية داخل الجامعات من خلال توفير التجهيزات التكنولوجية المناسبة داخل القاعات الدراسية، بما يدعم استخدام التكنولوجيا التعليمية في التدريس الجامعي.
4. تطوير سياسات تحفيزية لأعضاء هيئة التدريس تشجعهم على المشاركة في البرامج التدريبية وتبني استراتيجيات التدريس الحديثة، سواء من خلال الحوافز المادية أو التقدير الأكاديمي.
5. تشجيع تبادل الخبرات التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تنظيم ورش عمل ولقاءات علمية تهدف إلى عرض التجارب الناجحة في استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة.
6. الاهتمام بتنمية مهارات تصميم الأنشطة التعليمية القائمة على التفكير الناقد لدى أعضاء هيئة التدريس، لما لها من دور مهم في تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة.
7. تعزيز الدعم المؤسسي لتطوير التدريس الجامعي من خلال تبني سياسات واضحة تهدف إلى تحسين جودة الممارسات التدريسية في مؤسسات التعليم العالي.

مقترحات البحوث المستقبلية

استنادًا إلى نتائج الدراسة الحالية، يمكن اقتراح عدد من الموضوعات البحثية التي قد تسهم في تعميق الفهم العلمي لقضايا تطوير التدريس الجامعي، ومن أبرزها ما يأتي:

1. إجراء دراسات مماثلة في جامعات ليبية أخرى للمقارنة بين نتائجها ونتائج الدراسة الحالية، بما يساعد في تكوين تصور أوسع حول واقع استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة في التعليم الجامعي.
2. دراسة أثر البرامج التدريبية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة.
3. إجراء دراسات تتناول اتجاهات الطلبة نحو استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة في التعليم الجامعي.
4. دراسة العلاقة بين استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة ومستوى تحصيل الطلبة الجامعيين.
5. إجراء دراسات نوعية تسعى إلى استكشاف تجارب أعضاء هيئة التدريس في تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة والتحديات التي يوجهونها في ذلك.
6. دراسة دور التكنولوجيا التعليمية والتحول الرقمي في تطوير ممارسات التدريس الجامعي في مؤسسات التعليم العالي.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The author(s) declare that they have no conflict of interest.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

المراجـــع:

1. UNESCO. *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*; UNESCO: Paris, France, 2021.
2. Freeman, S.; et al. Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. *Proc. Natl. Acad. Sci.* 2014, 111(23), 8410–8415.
3. Biggs, J.; Tang, C. *Teaching for Quality Learning at University*, 4th ed.; McGraw-Hill Education, 2011.
4. Guskey, T.R. Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching* 2002, 8, 381–391.
5. اقلاش، فاروق سالم. التكنولوجيا الحديثة ودورها في تقدم البحث العلمي. مجلة علوم التربية، 2020، (5)، 1–10.
6. عالم، توفيق علي؛ غالب، وردمان محمد. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان الجودة، 2008، 1(1)، 160–188.
7. Shulman, L.S. Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher* 1986, 15(2), 4–14.
8. الراشدي، يونس بن عيسى. البرامج والاحتياجات التدريبية وأثرها في الأداء الوظيفي. مجلة ابتكارات، 2025، 1(3)، 1–17.
9. نصار، نورالدين محمد. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 2019، 39(2)، 93–118.
10. سليم، حسن حسين. *الإشراف الفني في التعليم من منظور الجودة الشاملة*؛ مكتبة بيروت: القاهرة، 2009.
11. الدهشان، جمال خليل. الاحتياجات التدريبية: مفهومها وأهميتها وأساليب تحديدها. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2017، 83(2)، 27–38.
12. البحراني، ماهر عبد الله. تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 2019، (38)، 103–123.
13. الفضالي، محمد بيومي. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية. مجلة كلية التربية، 2021، 2(192)، 271–345.
14. عبد المولى، مروة عبد الرحمن. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي. مجلة كلية التربية، 2022، 2(97)، 391–449.
15. Ajzen, I. Organizational behavior and human decision processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1991, 50(2), 248–287.
16. Ertmer, P.A. Addressing first- and second-order barriers to change: Strategies for technology integration. *ETR&D* 1999, 47, 47–61.
17. Dominguez, A.; Truyol, M.E.; Quezada-Espinoza, M.; Calderon, J.F.; Zavala, G. Active learning in engineering education: Insights from a faculty development program. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education* 2025, 21(2), em2585.
18. Fedeli, M.; Taylor, E.W. The impact of an active-learning designed faculty development program. *Tuning Journal for Higher Education* 2023, 11(1), 151–174.
19. Adicheril, L.G. Assessing the impact of faculty development programs on college teachers: A survey-based analysis. *i-Manager's Journal of Educational Technology* 2024, 21(3), 19.
20. Fernandes, S.; Araújo, A.M.; Miguel, I.; Abelha, M. Teacher professional development in higher education. *Education Sciences* 2023, 13(3), 309.
21. Kayyali, M. The importance of faculty development in higher education. *International Journal of Higher Education Policies and Leadership* 2022, 1(1), 1–9.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

22. Ghasemi, S.; Bazrafkan, L.; Shojaei, A.; Rakhshani, T.; Shokrpour, N. Faculty development strategies to empower university teachers. *BMC Medical Education* 2023, 23(1), 260.
23. Abildinova, G.; Abdykerimova, E.; Assainova, A.; Mukhtarkyzy, K.; Abykenova, D. Preparing educators for the digital age. *Frontiers in Education* 2024, 9, 1473766.
24. İlhan, E. Active learning in higher education from the perspectives of faculty members. *TAY Journal* 2022, 6(2), 382–405.
25. Shal, T.; Ghamrawi, N.; Abu-Tineh, A.; Alshaboul, Y. Higher Education 4.0: Capturing the voices of faculty members. *Frontiers in Education* 2026, 10, 1626340.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **LJCAS** and/or the editor(s). **LJCAS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).