

بحوث جارية – النص الكامل

## أثر الدورات التدريبية على تنمية القدرات البحثية والمكتبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا: دراسة ميدانية

حقوق النشر (c) 2023 هبة تيمور

حسن



هذا العمل متاح وفقا لترخيص

المشاع الإبداعي 4.0 ترخيص دولي

هبة تيمور حسن

أخصائى مكتبات، المكتبة الرقمية، جامعة المنيا، مصر

[htimoor@gmail.com](mailto:htimoor@gmail.com)

رسالة ماجستير تحت الإعداد مسجلة في جامعة المنيا، قسم المكتبات والمعلومات تحت إشراف أ.د. آمال عبد المجيد فوزي

### مستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدورات التدريبية بجامعة المنيا على تطوير مهارات البحث في قواعد البيانات لدى أعضاء هيئة التدريس، وقياس مدى استخدام وإفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية، ورصد أثر الدورات بالجامعة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ورصد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من الدورات التدريبية ترجع لمتغيرات: (الجنس، والكلية، والأبحاث المنشورة، والدرجة العلمية)، وأخيراً عرض تصور مقترح لتطوير محتوى الدورات التدريبية عينة الدراسة لمواكبة التطورات التكنولوجية والبحثية.

الكلمات المفتاحية

أعضاء هيئة التدريس، تدريب، البحث العلمي

## التمهيد :

يشهد العالم اليوم ثورة في مجال التقنية والاتصالات والعلوم، نتج عنها العديد من المتغيرات والتطورات السريعة والمتلاحقة في كافة مجالات الحياة، وأهمها مجال التعليم والبحث العلمي، الأمر الذي فرض على المجتمعات المتقدمة، والنامية بذل المزيد من الجهد لتطوير المؤسسات التعليمية، وآليات البحث العلمي، بما يكفل إعداد الأفراد للتوافق مع هذه المتغيرات التي يشهدها العصر الحالي.

وتعد المكتبات وخدمة البحث عن المعلومات من المجالات التي أثر فيها التطور التقني الهائل، وقد أثرت هذه التطورات السريعة والانتشار الواسع للتعليم، والتغيرات المتواصلة في مهنة المكتبات والمعلومات، مما أدى إلى تطور المكتبات لتصبح شبكات معلومات متطورة قادرة على التعامل، والتفاعل مع مصادر المعلومات المختلفة، والاستغلال الأمثل لها بما يتفق والاحتياجات البحثية والمعلوماتية للباحثين والطلبة، ولقد انطلقت مشروعات ومبادرات البحث لإنشاء مكتبات رقمية في العديد من البلدان.

ولقد أصبح دور البحث العلمي يمثل المرتبة الأولى في مهام الجامعات، وأصبح تقييم الجامعات وتصنيفها يعتمد على مستوى، وعدد الأبحاث التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات في المجلات العلمية رفيعة المستوى .

كما يُعد إحدى المؤشرات الأساسية الدالة على رقي وتطور الجامعات عند التنافس فيما بينها، بما يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومراكزها البحثية من نتاج علمي، لذلك اعتمدت الجامعات مختلف الإستراتيجيات في تشجيع أعضاء هيئة التدريس بها على التأليف والنشر العلمي بكل أشكاله وفي مختلف تخصصاته .

ويعد ما تقدمه المكتبات الرقمية وقواعد البيانات من مصادر إلكترونية وتقنيات رقمية وسرعة في الوصول إلى المعلومات، والاستفادة من الكميات الهائلة من المعلومات، وتكون المكتبة متصلة بمكتبات أخرى لها فائدة كبيرة في مجال التعليم سواء أكان التعليم العام أو الجامعي، مما ينعكس أيضا على تطوير منظومة البحث العلمي بالجامعة، ويمكن الحصول على ما يريده الباحث وهو في بيته أو فصله أو عمله.

ويُعد من أبرز أهداف المكتبة الإلكترونية بجامعة المنيا، توفير وإتاحة وتنظيم مصادر المعلومات الإلكترونية، وتسهيل سبل الاستفادة منها من قبل أعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلاب من داخل الجامعة.

كما يُعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تنقصه، وتنمية قدراته ومهاراته، وتعديل اتجاهاته، وذلك في سبيل رفع مستوى كفاءته، وتحسين أدائه وزيادة إنتاجه، وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد.

ويعتمد التدريب الفعال على التخطيط المدروس المبني على أسس علمية دقيقة، والتي تمكنه من تقديم الفائدة المرجوة وتحقيق الأهداف المطلوبة.

وتعد الموارد البشرية في الجامعات ( أعضاء هيئة التدريس ) من العناصر المهمة التي تقوم عليها، وتستطيع من خلالها تقديم خدماتها وتحقيق أهدافها المطلوبة، لذا يتوجب وباستمرار تنمية هذا العنصر المهم في الجامعة من خلال التعليم والتدريب.

وفي ظل هذا التطور والتقدم التقني الهائل والمتسارع، والذي أصبح ينعكس، وبشكل واضح على أعضاء هيئة التدريس، يستوجب متابعة الموارد البشرية، وتزويدها بالمعارف والمهارات اللازمة لمواكبة هذا التطور التقني في مجال المكتبات والمعلومات، والبحث العلمي من خلال إعداد الدورات التدريبية التي تتناسب مع المستجدات في مجال العمل.

ومن هنا، فإن عضو هيئة التدريس بالجامعة من أهم المدخلات في مؤسسات التعليم العالي التي تحتاج إلى تطوير في ضوء الثورة المعلوماتية، وبالتالي يتطلب تطوير مستوى أدائهم في ظل تنميتهم المهنية.

مما سبق، يتضح أن النمو المهني لعضو هيئة التدريس الأكاديمي المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات مؤسسات التعليم العالي إعطاؤها أهمية كبيرة جداً، والتدريب والتطوير المهني هما أساس التعليم الجامعي لتحقيق أهداف الجامعة ووظائفها.

### 1- مشكلة الدراسة:

يمثل البحث العلمي المرتبة الأولى في مهام الجامعات، وأصبح تقييم الجامعات وتصنيفها يعتمد على مستوى، وعدد الأبحاث التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات في المجالات العلمية رفيعة المستوى .

ولقد عُنيت الجامعة بتطوير وزيادة عدد قواعد المعلومات المشترك فيها، وتعدد مجالات تغطيتها، وتنوع محتوياتها لمقابلة مختلف التخصصات بالجامعة، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة تحقيق الإفادة القصوى من قواعد المعلومات من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا في بحوثهم، وفي تدريس الطلاب على الرغم من تحمل الجامعة تكلفة مادية باهظة من خلال تسديد اشتراكات قواعد البيانات، وما يهدر من جهد ووقت من قبل المختصين وفنيي المكتبة في تيسير سلاسة النفاذ إليها، وصياغة برامج ودورات للتدريب على استخدامها.

ولضمان تحقيق رسالة الجامعة من تطوير البحث العلمي والبحث العلمي والبحث في قواعد البيانات توفير الدورات التدريبية في مجال النشر- العلمي والبحث العلمي والبحث في قواعد البيانات الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس، وجعلتها شرطاً من شروط الترقى لضمان حصولهم على هذه الدورات، لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من المكتبات الرقمية، وقد تمثلت تلك التدريبات من خلال مشروعين مهمين هما: مشروع التدريب على نظم وتكنولوجيا المعلومات (ICTC)، ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (FLDC).

وتتركز مشكلة الدراسة في: على الرغم من وجود دراسات عن إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وقواعد البيانات لكنها لم تقيس أثر هذه الدورات التدريبية على مدى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، وتطوير مهارات البحث أيضاً، ومدى الاستخدام والإفادة لدى أعضاء هيئة التدريس.

ومن هنا جاءت الحاجة لهذه الدراسة، لمحاولة التعرف على أثر الدورات التدريبية في مجال قواعد البيانات الرقمية والنشر- العلمي على تطوير مهارات البحث العلمي، ومدى التحلي بأخلاقيات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومردود ذلك على مدى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس حتى يتسنى للجامعة تطوير وتحديث منظومة التدريب وتحقيق الاستفادة الفاعلة من المكتبات الرقمية وقواعد البيانات.

**2- أهداف الدراسة :**

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على أثر الدورات التدريبية بجامعة المنيا على تطوير مهارات البحث في قواعد البيانات لدى أعضاء هيئة التدريس .
2. قياس مدى استخدام وإفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية.
3. رصد أثر الدورات بالجامعة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
4. رصد الفروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من الدورات التدريبية ترجع لمتغيرات: (الجنس، والكلية، والأبحاث المنشورة، والدرجة العلمية).
5. عرض تصور مقترح لتطوير محتوى الدورات التدريبية عينة الدراسة لمواكبة التطورات التكنولوجية والبحثية.

**3- يمكن تحقيق أهداف الدراسة من خلال التساؤلات الآتية :**

- 1- ما أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات البحث في قواعد البيانات لدى أعضاء هيئة التدريس ؟
- 2- ما مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية؟
- 3- ما أثر الدورات بالجامعة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ؟
- 4- ما مدى الفروق في إفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية: (الجنس، والكلية، والأبحاث المنشورة، والدرجة العلمية) ؟

**4- حدود الدراسة:**

- **الحدود الموضوعية :** تشمل المجال الموضوعي للدراسة الحالية أثر الدورات التدريبية على تنمية القدرات البحثية والمكتبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.
  - **الحدود المكانية :** تتناول الدراسة مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ووحدة التدريب بمركز تكنولوجيا المعلومات بجامعة المنيا.
  - **الحدود النوعية :** أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا الحاصلين على الدورات التدريبية.
- 5- منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات :**

**أولاً : منهج الدراسة :**

سوف يُستخدم **المنهج الميداني** باستخدام المسح، وهو عبارة عن استخدام طريقة منظمة لتحليل وتفسير وتصوير أو تشخيص الوضع الراهن لمؤسسات المعلومات والمسفيدين منها وما يرتبط بها.

**ثانياً : أدوات جمع البيانات :**

تمت الاستعانة ببعض أدوات جمع البيانات وهي:

#### ❖ استمارة حصر الدورات التدريبية :

تعتبر من الأدوات التي ساعدت على جمع البيانات، وتمثلت في استمارة حصر- الدورات بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، واستمارة حصر- الدورات بوحدة التدريب بمركز تكنولوجيا المعلومات.

#### ❖ استمارة حصر أعداد أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا:

هي عبارة عن استمارة بأعداد أعضاء هيئة التدريس بجميع كليات جامعة المنيا النظرية والعملية.

#### ❖ الاستبيان Questionnaire :

يعتبر من الأدوات الأساسية التي يتم الاعتماد عليها في جمع البيانات، وقد مر بثلاثة مراحل:

#### • مرحلة إعداد وتصميم الاستبيان :

تم إعداد وتصميم أسئلة الاستبيان بحيث تُحقق أهداف وتساؤلات الدراسة، وقد تم توجيهها إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا عينة الدراسة، وتم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة محاور :

- المحور الأول : البيانات الشخصية والوظيفية.
- المحور الثاني : البيانات التي تهدف إلى التعرف على أثر دورة إدارة المراجع وقواعد البيانات العالمية على أعضاء هيئة التدريس.
- المحور الثالث : البيانات التي تهدف إلى التعرف على أثر دورتي: أخلاقيات البحث، وقواعد النشر العلمي على أعضاء هيئة التدريس.

#### • مرحلة تحكيم الاستبيان :

تم عرض أداة الدراسة على عدد من الأساتذة المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، للتحقق من مدى ملاءمة الأداة لقياس أهداف الدراسة، والتحقق من الإجابة على تساؤلاتها، بلغ عددهم ( 4 ) أساتذة<sup>(1)</sup>، وتم إبداء الملاحظات من قبلهم وتعديل وتصويب الملاحظات التي تم تدوينها، وقد أبدى كل منهم رأيه التخصصي بما يراه من تعديلات ومقترحات أثرت في الاستبيان، وجعلته أكثر وضوحًا وثقلًا وإفادة. وبعد إجراء هذه التعديلات والمقترحات، وبعد الانتهاء من مرحلة التصميم، صُممت نسخة تجريبية تم توزيعها على 40 عضو هيئة تدريس للتحقق والتأكد أن كل سؤال يقيس ما

(1) ا.د. سهير عبد الباسط، أستاذ المكتبات والمعلومات - جامعة بني سويف.

ا.د. رحاب يوسف، أستاذ المكتبات والمعلومات - جامعة بني سويف.

ا.د. محمد فتحي الجلاب، أستاذ المكتبات والمعلومات المساعد - جامعة المنيا.

ا.م.د. يارة ماهر قناوي، أستاذ المكتبات والمعلومات المساعد - جامعة المنيا.

يفترض قياسه، وبناءً على تلك الإجابات، تم تصميم الشكل النهائي للاستبيان وتوزيعه على عينة الدراسة.

#### • مرحلة تطبيق الاستبيان :

في هذه المرحلة تم توزيع الاستبيان على أعضاء هيئة التدريس الحاضرين للدورات التدريبية موضوع الدراسة، على أن يغطي الاستبيان كلا الجنسين، وأن يشمل الكليات النظرية والعملية، وكذلك الدرجات العلمية والوظيفية المختلفة، للخروج بأدق النتائج لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة.

#### ❖ المقابلة الشخصية Interview :

- تمت مقابلة شخصية مع سكرتير مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للحصول على مسميات الدورات التدريبية، وأعداد أعضاء هيئة التدريس الحاضرين لتلك الدورات، وأهداف ومحتوى كل دورة تدريبية.
- كذلك تمت مقابلة مع منسقي الدورات التدريبية بمركز تكنولوجيا المعلومات بجامعة المنيا.
- تمت مقابلة شخصية مع مدير شؤون أعضاء هيئة التدريس بالإدارة بجامعة المنيا، للحصول على الأعداد الكلية لأعضاء هيئة التدريس بجميع كليات جامعة المنيا، وذلك بعد الحصول على الموافقات الإدارية اللازمة لذلك.

#### تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية :

تم استخدام برنامج SPSS في إجراء المعاملات الإحصائية، وذلك للتعرف على النسبة والتردد والتكرار، والمتوسط الحسابي لقياس أثر الدورات التدريبية على تنمية القدرات البحثية والمكتبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.

#### أولاً. الصدق:

وهو عبارة عن الجانب أو المعيار أو الركيزة الأولى التي يجب أن يتم تأسيس الدراسة البحثية عليها، ولا بد من التعامل مع معامل الصدق في الدراسة البحثية بأنه أهم جانب، أو أهم معيار في العمل على إثبات مستوى ومعيار الجدارة بالثقة البحثية، وذلك لأن معيار المصدقية يتطلب ويحتاج بشكل أساسي الربط بين مختلف نتائج دراسة المحتوى البحثي، والواقع بدرجة عالية من الوضوح من أجل إظهار ماهية حقيقة نتائج محتوى الدراسة البحثية.

(أ) **صدق الاتساق الداخلي:** للتأكد من صدق الاستبيان المعد للدراسة إحصائياً، تم حساب صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل سؤال من أسئلة الاستبيان والدرجة الكلية له، وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية قوامها (40) مبحوثاً، وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

**جدول (1) صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل سؤال والدرجة الكلية للاستبيان**

(ن = 40)

أرقام العبارات ومعاملات الارتباط بين درجة كل سؤال من أسئلة الاستبيان والدرجة الكلية له										
رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
معامل الارتباط	**0.64	**0.59	**0.75	**0.77	**0.71	**0.75	**0.70	**0.76	**0.77	**0.69
رقم العبارة	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
معامل الارتباط	**0.78	**0.68	**0.81	**0.78	**0.76	**0.71	**0.75	**0.81	**0.82	**0.68
رقم العبارة	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
معامل الارتباط	**0.64	**0.84	**0.84	**0.85	**0.67	**0.76	**0.75	**0.79	**0.83	**0.88
رقم العبارة	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
معامل الارتباط	**0.83	**0.71	**0.83	**0.83	**0.81	**0.78	**0.83	**0.84	**0.78	**0.86
رقم العبارة	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
معامل الارتباط	**0.80	**0.44	*0.26	**0.75	**0.80	**0.84	**0.82	**0.78	**0.62	

(\*) دال عند مستوى 0.05

(\*\*) دال عند مستوى 0.01

### يتضح من نتائج الجدول السابق:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل سؤال من أسئلة الاستبيان، والدرجة الكلية له ما بين (0.51:0.88)، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستويات دلالة (0.01)، (0.05)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

### ثانياً. الثبات:

تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام (معامل ألفا كرونباخ) وهو اختبار مناسب يستخدم لتقدير الثبات من خلال الاتساق الداخلي، عندما تكون درجة موثوقة كبيرة (أي: متسقة)، وذلك يعني أن النتائج تؤدي إلى نتائج مماثلة عندما يعيد نفس الشخص إجراء الاستبيان، في ظل الظروف نفسها، كما هو موضح بالجدول التالي:

## جدول رقم (2) قيم الثبات للاختبار التحصيلي

أدوات الدراسة	عدد الأسئلة	معامل ألفا
الاستبيان	49	**0.98

(\*) دال عند مستوى 0.05

(\*\*) دال عند مستوى 0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

قيمة معامل الثبات وفق اختبار ألفا كرونباخ للاستبيان؛ جاء دالاً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى تمتع الاستبيان بثبات مرتفع.

## المعاملات الإحصائية المستخدمة:

باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss" من خلال اللجوء إلى المعاملات الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.
- التكرارات والنسب المئوية والترتيب.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- اختبار (ت) لدلالة الفروق T-Test.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه one way anova.
- اختبار المقارنات البعدية Post Hock- LSD.

## 6- مجتمع الدراسة وعينته :

تم احتساب عينة الدراسة من خلال موقع [www.raosoft.com/sample\\_size.html](http://www.raosoft.com/sample_size.html) وذلك لتحديد المتغيرات التالية :

(أ) حجم المجتمع = population size = 4000

(ب) معدل الخطأ = margin or error = 5

(ج) معامل الثقة = confidence level = 95%

وبلغ حجم عينة الدراسة المقترحة (351) مبحوثًا، تم زيادتها كي تصبح عينة الدراسة (400) عضو هيئة تدريس حاصلين على الدورات التدريبية موضوع الدراسة من مختلف الكليات النظرية والعملية، ومن متنوع الدرجات العلمية والوظيفية .

#### 7- مصطلحات الدراسة :

- **الدورات التدريبية :** عملية استخدام أساليب وأدوات بهدف خلق، وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع معارفه، وبالتالي رفع مستوى كفاءته (الغامدي، 2019).
- **التطوير المهني :** هي تلك العملية المنهجية التي تهدف إلى رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس، وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات (صادق، 2008).
- وعلى الرغم من تبني مؤسسات التعليم العالي، بما فيها الجامعات لبرامج التطوير والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، كإستراتيجية مرتبطة بضمان جودة مستوى التعليم، والخبرات المقدمة للطلبة في المراحل الجامعية الأولى أو الدراسات العليا؛ إلا أن الحاجة تبقى قائمة لتقييم هذه البرامج، ومعرفة مدى فاعليتها وإسهامها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.
- **أعضاء هيئة التدريس :** هم الأعضاء الذين يمارسون العملية التعليمية والأكاديمية في التخصصات العلمية المختلفة، لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، ورؤيتها، ورسالتها (السديري، 2013).
- **البحث العلمي :** يُعرف البحث العلمي بأنه : " إعمال الفكر إعمالاً مباشراً على ما تراكم في الفكر البشري من معرفة علمية، معتمداً على طرائق منهجية للحصول على منتجات معرفية تحمل ملامح الجودة والنوعية، وتملك أثراً إيجابياً مباشراً أو غير مباشر يسبب قيمة مضافة في واحد أو أكثر من أوجه النشاطات الإنسانية العامة: اقتصاد ، واجتماع ، وإدارة ، وسياسة ، وغيرها (الصفدي، 2013).
- **قواعد البيانات العالمية :** هي عبارة عن مجموعة من البيانات المرتبطة وذات الصلة مرتبة بطريقة معينة، بحيث يمكن البحث فيها وتحديثها بسهولة، ويتم فيها تحاشي تكرار البيانات ( زين الدين، 2010).
- **إدارة المراجع :** مدير المراجع عبارة عن سلسلة برمجيات، تسمح للمؤلفين العلميين بجمع وتنظيم واستخدام المراجع أو الاستشهادات الببليوغرافية (fenner, 2014).
- **الإندنوت Endnote :** هو عبارة عن برنامج يعمل مع مايكروسوفت، وورد (Microsoft Word) وذلك لتنسيق وكتابة الاستشهادات (الاقتباسات) في النص تلقائياً، وكتابة قوائم المراجع وفقاً للنمط الذي يختاره الباحث، كما يمكن أن يستخدم قاعدة بيانات شخصية لجمع وتخزين السجلات والتي تخص مصدرًا من مصادر المعرفة المختلفة (الخطيب، 2017).
- **أخلاقيات البحث العلمي :** هي عملية تقاسم مشتركة لعلاقات الباحثين مع المشاركين والزملاء، والباحثون هم أنفسهم مسؤولون عن السلوك الأخلاقي لأبحاثهم، ويجب عليهم الاهتمام بجميع القضايا الأخلاقية في كل مرحلة من مراحل عملية البحث (A., Shamoo, 2015) .
- **النشر الإلكتروني :** هو ذلك النوع من النشر- الذي يستخدم التكنولوجيا، وبخاصة الحاسب الآلي في كافة عمليات إنتاج الرسالة الفكرية (النشار، 2000).

- الإنتاجية العلمية : هي معدل الإنتاج العلمي من حيث عدد الأبحاث والمؤلفات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس خلال فترة سنوات عمله (Lee, S, 2005).

## 8- فصول الدراسة :

"المقدمة المنهجية" وتشتمل على: التمهيد- مفاهيم الدراسة- مشكلة الدراسة - تساؤلات الدراسة- أهمية وأهداف الدراسة - منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات - مجتمع الدراسة - مراحل إجراء الدراسة - مصطلحات الدراسة - والدراسات السابقة.

الفصل الأول: الإطار النظري، بعنوان :

الدورات التدريبية والقدرات البحثية : التعريف، الأهمية، الخصائص، الأنواع، المميزات.

الفصل الثاني بعنوان :

الدورات التدريبية المُقدّمة من جامعة المنيا لأعضاء هيئة التدريس : أنواعها، أهدافها، القائمون على التدريب، جمهور المستفيدين، عدد ساعات التدريب، محتوى كل دورة تدريبية.

## " أنموذجًا "

- دورة قواعد البيانات العالمية، وبرنامج إدارة المراجع Endnote : التعريف، الأهمية، الأنواع، المكونات، المميزات، الوظائف، الأهداف، السلبيات.
- دورة أخلاقيات البحث العلمي : التعريف، الأهمية، الأهداف.
- دورة النشر الإلكتروني وتأثيره على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

الفصل الثالث بعنوان : أثر الدورات التدريبية على تنمية القدرات البحثية والمكتبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.

الفصل الرابع بعنوان :

تصور مقترح لتطوير واقع نماذج الدورات التدريبية.

الخاتمة : وتشتمل على النتائج والتوصيات، والمصادر العربية والأجنبية، و ملاحق الدراسة.

## المراجع:

1. حميد، عبد العزيز جاسم(2000)، تأثير البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي [ رسالة ماجستير، غير منشورة ] أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.
2. الخطيب، بلال(2017)، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
3. زين الدين، محمد محمود(2010)، قواعد البيانات الرقمية وأهميتها في بناء محركات البحث، مجلة المعلوماتية، (ع. 29).

4. السديري، محمد بن أحمد، وآخرون(2013)، أثر البرامج التدريبية على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، *مجلة مستقبل التربية العربية*، 19(78).
5. سوبجاي، معتز، وكمال الدين، خالد(2020)، أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية - من وجهة نظر المتدربين في لبنان، *مجلة جامعة العين للأعمال والقانون*، 2(4).
6. صادق، علاء(2008)، التنمية المهنية المستدامة، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDP).
7. عبدالهادي، محمد فتحى (2002) ، البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات، الدار المصرية اللبنانية للطباعة والنشر والتوزيع.
8. الغامدي، خالد عبدالله المرباني(2019)، *دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام*، [أطروحة ماجستير، غير منشورة] جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.
9. المغربي، شويخة بنت سعد حروز(2008)، *الاحتياجات التدريبية لأمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في عصر تقنية المعلومات* [رسالة ماجستير، غير منشورة] جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
10. النشار، السيد السيد(2000)، *النشر الإلكتروني. الإسكندرية، دار الثقافة العلمية.*
11. A., Shamoo, D., Resnik (2015). *Responsible Conduct of Research*, 3rd ed. New York, Oxford University Press.
12. Fenner, Martin, Scheliga, Kaja, Bartling, Sönke(2014). *Reference Management*
13. Lee, S. & Bozeman, B. (2005). *The Impact of Research Collaboration on Scientific Productivity. Social Studies of Science*, 35(5).  
<https://www.researchgate.net/publication/220040366>
14. Steinert, Y.& Mann, K.& Centeno, A.& Dolmans, D.& et.( 2006). *A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education. Medical Teacher*, 28(6), 497-526.