

واقع تطبيق متطلبات جودة التعليم والتدريب العسكري الأكاديمي الليبي

دراسة ميدانية في كلية القيادة والأركان الليبية

- د. وليد عبد الله علي*
 أ.د مصطفى عبدالله محمود**
 ع. د ماجد علي عربي***

تاريخ النشر: 2024/12/30

تاريخ القبول: 2024/10/02

تاريخ الارسال: 2024/07/29

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق متطلبات التعليم العسكري الأكاديمي الليبي وجودة التدريب والمتمثلة في (جودة البيئة التدريسية، جودة البرنامج التدريبي، جودة المدرب،) في كلية القيادة والأركان الليبية - دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس والدارسين ، وكذلك معرفة اختلافات او فروقات في إجابات المبحوثين حول جودة التعليم العسكري ومكونات جودة التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، الخبرة ، الرتبة العسكرية) في كلية القيادة والأركان محل الدراسة، وقد أُجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع استبانة عليهم حيث تم توزيع عدد (60) استبانة ، وتم استرداد (47) من مجموع الاستبيانات الموزعة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع طبيعة بيانات هذه الدراسة حيث تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) لتفريغ وتحليل الاستبيانات. فقد أُستخدم التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ وذلك للتحقق من صحة البيانات للاختبار، وتم. ومن خلال تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أن أنّ كلية القيادة و الأركان الليبية تطبيق جودة التعليم العسكري، حيث أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بجودة التعليم العسكري كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.44) أي ان هناك اتجاها ايجابيا نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة ، وأنّ كلية القيادة و الأركان الليبية تطبيق جودة التدريب العسكري، حيث أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بجودة التدريب بكل ابعاده كانت مرتفعة، أي ان هناك اتجاها ايجابيا نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة، كما أشارت الدراسة إلى لا يوجد فروقات بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التعليم العسكري وحول جودة التدريب العسكري تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر - الخبرة الوظيفية - الرتبة).

الكلمات المفتاحية: جودة التعليم العسكري، جودة التدريب، كلية القيادة والأركان الليبية

Abstract:

This study aimed to explore the implementation of the requirements of academic military education in Libya and the quality of training, including the quality of the training environment,

* محاضر بالهيئة الوطنية للبحث العلمي

** أستاذ - بمدرسة العلوم الإدارية والمالية - الأكاديمية الليبية للدراسات العليا - جنزور

*** كلية القيادة والأركان الليبية

training programme, and trainers at the Libyan Command and Staff College through a field study involving faculty members and students. It also aimed to identify differences in respondents' answers regarding military education quality and training components attributed to personal and occupational variables (age, experience, military rank) at the Command and Staff College under study. The study was conducted on a simple random sample from the study population using a descriptive analytical approach. Sixty questionnaires were distributed, and forty-seven were collected. Statistical methods compatible with the study's data nature were employed, including the use of the SPSS statistical package for questionnaire analysis. Data analysis involved frequencies, means, standard deviations, and Cronbach's alpha coefficient to verify the test's reliability. The study revealed that the Libyan Command and Staff College implements quality military education, with sample respondents showing a high average agreement score of 4.44 towards military education quality, indicating a positive inclination towards this variable. Similarly, the respondents demonstrated high agreement towards the quality of military training in all its dimensions. The study indicated no significant differences between respondents' average responses regarding military education quality and military training quality, attributed to personal variables (age, work experience, military rank).

Keywords: military education quality, training quality, Libyan Command and Staff College.

المقدمة:

يقاس تقدم الأمم والشعوب بدرجة اهتمامها بمجالات التعليم والبحث العلمي، وما من أمة اهتمت بالتعليم والعلم والبحث العلمي إلا ونهضت وتقدمت، وكما يعلم الجميع يرتبط التعليم والتدريب مباشرة بسوق العمل في الدول المتقدمة، ومخرجاته تعد أهم المخرجات التي تبنى عليها الدولة اقتصادها مما يساهم في رسم ملامح القوة الاقتصادية والتطور الاجتماعي في ذلك البلد. وللأسف يلاحظ الجميع ان هناك خلا واضحا في منظومة التعليم والتدريب العسكري في ليبيا خلال السنوات الأخيرة وتأثر هذا كغيره من القطاعات الأخرى في الدولة بالصراعات المسلحة التي اندلعت في البلاد وبالانقسامات السياسية الحادة.

ونتيجة للنجاح الهائل الذي حققته إدارة الجودة الشاملة في مختلف المنظمات الاقتصادية والصناعية والتجارية والتكنولوجية والخدمية (التعليمية - التدريبية) العسكرية في الدول المتقدمة وظهر تنافس بين هذه المنظمات للحصول على المتعلم والمتدرب الأفضل وصولا إلى إرضاء المجتمع وبناء الجيش ، ظهر الاهتمام بتطبيق منهج إدارة الجودة الشاملة كأسلوب إدارياً متميزاً في المؤسسات التدريبية العسكرية ، ولكن هل يمكن للمؤسسات التدريبية أن تسلك ذات الطريق الذي سلكته المؤسسات الإنتاجية والخدمية للحصول على المنتج الأفضل وبالتالي تحقيق رضا الزبائن (الطلبة).

ويعتبر التعليم والتدريب إحدى الوظائف الرئيسية للإدارة وركيزة أساسية من ركائز الإدارة السليمة والحديثة وهو إحدى المحاور الضرورية لعملية التنمية والتطوير الذاتي والتنظيمي، هذا ولا يوجد أحد ليس بحاجة إلى

التعليم والتدريب، فالتدريب أحد الأدوات الرئيسية لتنمية الموارد البشرية وتطوير الكفاءة والفاعلية الكاملة لها، وتؤكد جميع الدراسات على أهمية التعليم والتدريب كإستراتيجية من أجل البقاء وإستراتيجية مستقبلية في مواجهة فرط التنبيه الذي يتعرض له الإنسان وفرط استخدام الحواس وزيادة التحميل بالمعلومات وضغط عملية اتخاذ قرارات كثيرة في وقت قليل.

كما يحتل التدريب أهمية قصوي كعنصر رئيسي في عملية التنمية الإدارية ومن ثم يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الأهداف المحددة، تجددت الحاجة إلي كادر وظيفي مؤهل ومدرب ليوكب هذا التطور. وبذلك تتناول هذه الورقة البحثية هذا الموضوع المهم الذي يناقش مدى قياس واقع جودة التعليم والتدريب العسكري في كلية القيادة والأركان الليبية، من هنا جاءت هذه الدراسة الاستكشافية لتوضيح تطبيق متطلبات جودة التعليم العسكري الأكاديمي الليبي في كلية القيادة والأركان الليبية؟

مشكلة الدراسة:

يهدف التعليم والتدريب إلي تنمية قدرات العسكريين في العمل ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة العسكرية في البيئة، إذا طبيعة التغيرات التي تعيشها المؤسسات العسكرية في الوقت الحاضر سواء كان تكنولوجية أو تنظيمية أو تدريبية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات العسكريين مع ما يستجد من هذه التطورات والأزمات بغية تحقيق ما تصبو إليه المؤسسات، ومن هنا جاءت الفكرة في إعداد الورقة البحثية حول هذا الموضوع الهام ودوره الذي يتضح أكثر في ظل تزايد واستحداث الأزمات، مما يتطلب تركيز البّاحث والأكاديميين في هذا الموضوع محل الاهتمام، وعليه جاءت هذه الدراسة الاستطلاعية في استكشاف واقع تطبيق متطلبات جودة التعليم والتدريب العسكري الأكاديمي الليبي، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :-

- ما واقع تطبيق متطلبات جودة التعليم العسكري الأكاديمي الليبي في كلية القيادة والأركان الليبية؟
- ما مستوى ممارسة جودة التدريب والمتمثلة في (جودة البيئة التدريبية، جودة البرنامج التدريبي، جودة المدرب) في كلية القيادة والأركان الليبية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- هل يوجد اختلاف في إجابات المبحوثين حول متطلبات جودة التعليم والتدريب العسكري الأكاديمي الليبي تعزى للمتغيرات الشخصية الوظيفية (العمر، الخبرة، الرتبة العسكرية) في كلية القيادة والأركان الليبية محل الدراسة؟

أهداف الدراسة: - تهدف هذه الورقة إلى الآتي:

- 1- محاولة تحديد مستوى واقع جودة التعليم العسكري في كلية القيادة والأركان الليبية والمتمثلة في باعتبار التعليم أسلوباً إدارياً يهدف إلى التحسين والتطوير المستمر، ويهدف أيضاً إلى تحسين مستويات الأداء .
- 2- التعرف على مستوى ممارسة أبعاد جودة التدريب والمتمثلة في (جودة البيئة التدريسية، جودة البرنامج التدريبي، جودة المدرب) في كلية القيادة والأركان الليبية من وجهة نظر عينة الدراسة.
- 3- التعرف على أهم النتائج المتعلقة بهذه الدراسة في كلية القيادة والأركان الليبية من وجهة نظر عينة الدراسة ومحاولة وضع بعض التوصيات لدعم نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف بهذا الخصوص.

أهمية الدراسة:

- 1- تتصدى أهمية الدراسة إلى مفهوم إداري ، وهو واقع جودة التعليم و التدريب العسكري في كلية القيادة والأركان الليبية ، وتطبيقه في مؤسسات العسكرية في ليبيا.
- 2- الحاجة الماسة لإدارة كلية القيادة والأركان الليبية لمثل هذه الدراسات التي ستسهم في تطوير وتحسين أداء هذه المؤسسات العسكرية، والإسهام في حل الكثير من المشكلات.
- 3- أهمية نتائج الدراسة التي ستوضح الصورة أمام متخذي القرارات في كلية القيادة والأركان الليبية عن أهمية التعليم والتدريب ودوره المهم بما يعطي صورة واضحة للجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية.

فرضيات الدراسة :

- الفرضية الأولى:** لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التعليم العسكري تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر - الخبرة الوظيفية- الرتبة).
- الفرضية الثانية:** لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أبعاد جودة التدريب العسكري تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر - الخبرة الوظيفية - الرتبة).

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الورقة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، حيث ركز هذا المنهج على الاحصاءات الوصفية المتعلقة بواقع تطبيق متطلبات جودة التعليم والتدريب العسكري الأكاديمي الليبي

مصادر البيانات: - تمثلت مصادر البيانات في:

المصادر الأولية: وهي تمثلت في مفردات مجتمع الدراسة من كلية القيادة والأركان الليبية.
المصادر الثانوية: تمثلت في الاطلاع على المراجع النظرية من الكتب العلمية والمجلات والدوريات العلمية، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأيضاً شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة لهذه الورقة من جميع الدارسين من كلية القيادة والأركان الليبية، وبلغت العينة عددهم (47) .

حدود الدراسة:

حدود الموضوع: واقع تطبيق متطلبات جودة التعليم والتدريب العسكري الأكاديمي الليبي
الحدود البشرية:- اقتصرت هذه الدراسة على عينة من الدارسين من كلية القيادة والأركان الليبية .
الحدود الزمنية:- شهر مايو - يونيو-2023
الحدود المكانية:- اقتصرت هذه الدراسة على كلية القيادة والأركان الليبية-طرابلس.

الدراسات السابقة

1-دراسة (الفقي،صالحين،2013) بعنوان مدى تطبيق محاور الجودة الشاملة في الأكاديمية الليبية بعد حصولها على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من وجهة نظر الطلبة ، وأظهرت النتائج أنّ الأكاديمية الليبية تطبق محاور الجودة الشاملة وبخاصة المحورين الذين خضعا للدراسة، والمتمثلين في محور البرامج التعليم ، و محور خدمات الدعم التعليمية) ، وبدرجة تطبيق متوسطة، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروقات بين مستوى تطبيق محور البرامج التعليمية السائدة بالأكاديمية الليبية ومحور البرامج التعليمية المطلوبة لنجاح تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة.

2-دراسة (الهنيني، 2012) بعنوان مدى تطبيق إبعاد إدارة الجودة الشاملة في برامج تدريس المحاسبة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والطلبة، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعات الأردنية لا تلتزم بإبعاد الجودة المتعلقة بالموارد والمرافق المتاحة للطلبة، وأشارت أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرسين والطلبة نحو تطبيق إبعاد الجودة المتعلقة بالامتحانات وتقييم الطلبة، والطلبة المقبولين ومتابعة الخريجين.

3-دراسة (شايبش، 2012) بعنوان نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التدريب العسكري الليبية، تؤكد النتائج على أن مفهوم التدريب العسكري الجيد هو الأساس لتغيير مستقبل المجتمع الليبي والنهوض بقطاع الدفاع، وتحقيق الأهداف الوطنية و القومية، وكشفت نتائج الدراسة عن الوعي التام والاستنارة الكاملة لأعضاء وزارة الدفاع الليبية لأهمية جودة التدريب والتعليم بالمؤسسات التدريبية العسكرية والبعد الدفاعي لها، وموقفهم الإيجابي من قضايا الجودة والبعد الدفاعي لها، وتؤكد النتائج موقف وزارة الدفاع من العملية التدريبية العسكرية للمجتمع الليبي، مما يؤكد اعتبار المصلحة العامة والعليا في الوصول لجودة التدريب العسكري بقطاع الدفاع بالمجتمع الليبي.

4-دراسة (الحراشنة، 2012) بعنوان ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريس في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة السعودية، وأظهرت النتائج إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريس في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة جاءت بدرجة متوسطة، وكما أظهرت بوجود فروقات في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.

5-دراسة (عساف والحو، 2009) بعنوان (واقع جودة التعليم في برامج الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر الطلبة)، وقد تكون عينة الدراسة من 248 طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع جودة التعليم في برامج الدراسات العليا كانت عالية، وأظهرت النتائج أيضا إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى للكلية، وجاءت لصالح كليات العلوم والشريعة والتربية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من استمارة استبيان تضمنت مستوى " جودة التعليم العسكري ومستوى جودة التدريب"، وشملت (32) عبارة. وقد تم التحقق من صدق المقياس ووجود قدر مناسب من الثبات الداخلي بين البنود المتضمنة في كل جوانبه، وسوف نتعرض لكل من هذه الخطوات بشيء من التفصيل.

الصدق البنائي لمحاور الاستبيان:

ويبين هذا المقياس مدى ارتباط كل محور من محاور الاستبيان للدرجة الكلية لجميع المحاور. جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين الدرجة الفرعية لكل بعد مع الدرجة الكلية لجميع الأبعاد

| محتوى البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-----------------------|----------------|---------------|
| جودة التعليم العسكري | **0.764 | 0.000 |
| جودة البيئة التدريبية | **0.729 | 0.000 |
| البرنامج التدريبي | **0.483 | 0.001 |
| جودة المدرب | **0.609 | 0.000 |

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

عند مراجعة نتائج الاتساق الداخلي لجميع الأبعاد في الجدول رقم (1) نجد أن حالات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لجميع الأبعاد عالية عموماً، وأن معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية (0.01) وتعني هذه النتيجة أن المحاور الفرعية يجمع بينها عناصر مشتركة تجعلها أكثر تجانساً مما يعد مؤشراً على قوة الصدق البنائي للاستبيان.

أ- معامل ألفا كرونباخ:

تم تحليل وحساب معامل ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ *Chronback* (*Alpha*)، ويوضح الجدول رقم (2) نتائج الثبات.

جدول رقم (2) نتائج اختبار ألفا للصدق والثبات لعبارات محاور الاستبيان

| ت | محاور الدراسة | عدد العبارات | معامل ألفا |
|--------|-----------------------|--------------|------------|
| الأول | جودة التعليم العسكري | 15 | 0.826 |
| الثاني | جودة البيئة التدريبية | 6 | 0.728 |
| الثالث | البرنامج التدريبي | 6 | 0.831 |
| الرابع | جودة المدرب | 5 | 0.891 |
| | الثبات العام | 32 | 0.856 |

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة ألفا لمحاور الاستبيان بلغت (0.856) وهذا يبين أن درجة الثبات بين الإجابات كان مرتفعة ومقبولة إحصائياً، وبالتالي يمكن الاعتماد على المجموعة بأكملها دون حذف أي من المفردات للوصول إلى نتائج مجدية في هذه الدراسة.

وصف متغيرات الدراسة:

القسم الأول: المعلومات العامة:

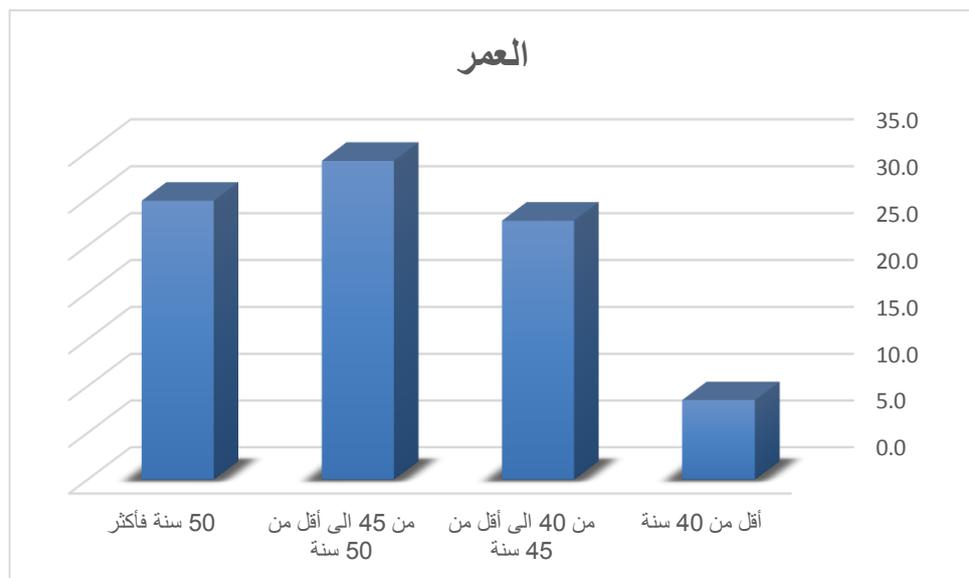
خصص القسم الأول من قائمة الاستبيان للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي :

❖ العمر

جدول رقم (3): تصنيف المبحوثين في الدراسة حسب العمر

| النسبة % | التكرار | العمر |
|----------|---------|----------------------|
| 8.5 | 4 | من 40 سنة فأقل |
| 27.7 | 13 | من 40 إلى أقل 45 سنة |
| 34 | 16 | من 45 إلى 50 سنة |
| 29.8 | 14 | من 50 سنة فأكثر |
| 100.0 | 47 | الإجمالي |

يبين الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب عمر المبحوثين، ويلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة العينة التي تتراوح أعمارهم من 45 إلى أقل من 50 سنة (34%) وهي أعلى نسبة، ونسبة العينة التي تزيد أعمارهم عن (50) سنة بلغت (29.8%)، و(27.7%) من العينة تتراوح أعمارهم بين (45-40) سنة.

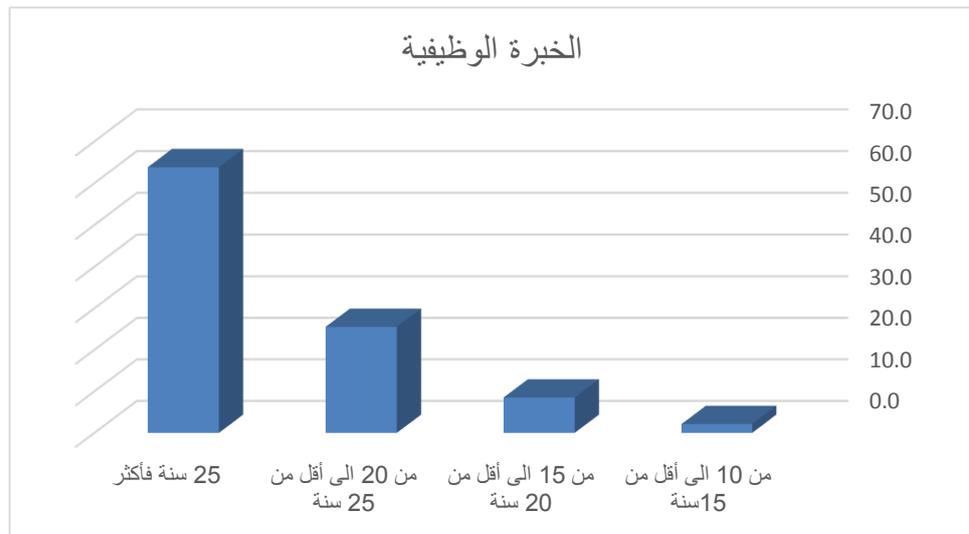


❖ الخبرة الوظيفية

جدول رقم (4): تصنيف الباحثين في الدراسة حسب الخبرة الوظيفية

| النسبة (%) | العدد | الدرجة العلمية |
|------------|-------|------------------------|
| 2.1 | 1 | من 10 إلى أقل 15 سنة |
| 8.5 | 4 | من 15 إلى أقل 20 سنوات |
| 25.5 | 12 | من 20 إلى أقل 25 سنة |
| 63.8 | 30 | من 25 سنة فأكثر |
| 100.0 | 47 | الإجمالي |

يبين الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية للباحثين، ويلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر في عينة الدراسة تزيد خبرتهم عن 25 سنة إذ بلغت نسبتهم (63.8%)، ومن ثم من تتراوح خبرتهم بين (20 - 25) سنة إذا بلغت نسبتهم (25.5%)، ونسبة (8.5%) تتراوح خبرتهم بين (15 - 20) سنة.

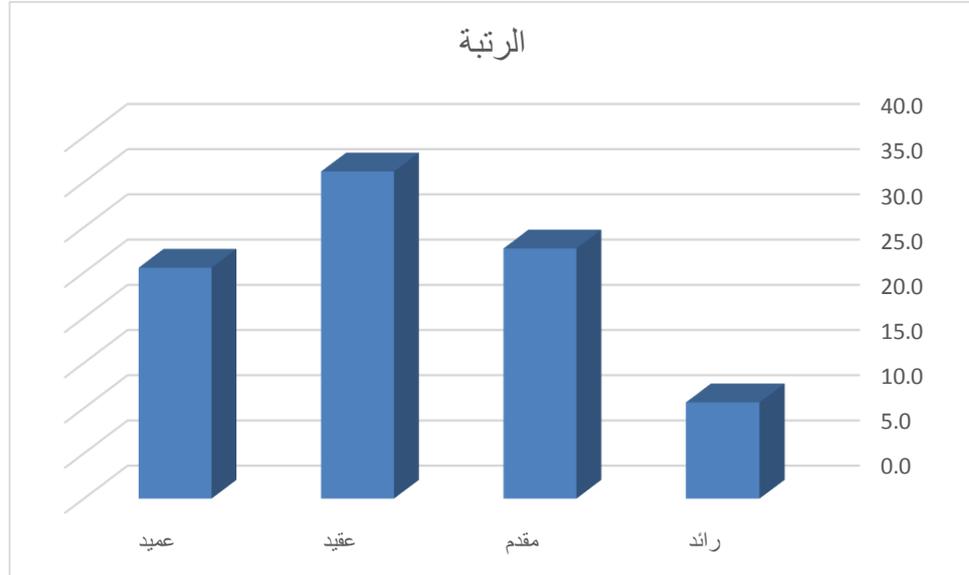


❖ الرتبة

جدول رقم (6): تصنيف الباحثين في الدراسة حسب الرتبة

| النسبة (%) | العدد | الدرجة العلمية |
|------------|-------|----------------|
| 10.6 | 5 | راند |
| 27.7 | 13 | مقدم |
| 36.2 | 17 | عقيد |
| 25.5 | 12 | عميد |
| 100.0 | 47 | الإجمالي |

يبين الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب رتبة المبحوثين، ويلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر في عينة الدراسة برتبة عقيد إذ بلغت نسبتهم (36.2%)، ومن ثم رتبة مقدم إذ بلغت نسبتهم (27.7%)، ونسبة برتبة عميد (25.5%).



2.2.3 القسم الثاني - وصف متغيرات الدراسة:

لتوضيح ذلك استخدمنا الوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك من خلال حساب متوسط الإجابات لكل عبارة من عبارات الاستبانة كما موضح في الجداول التالية:

الإحصاءات الوصفية المتعلقة بجودة التعليم العسكري:

| الأهمية النسبية | النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|-----------------|----------------|-------------------|---------|---|
| 5 | موافق تماما | 0.544 | 4.55 | تحدد رؤية كلية القيادة والأركان مجال نشاطها الحالي ووجهتها الإستراتيجية المستقبلية . |
| 1 | موافق تماما | 0.496 | 4.60 | تتعامل رؤية كلية القيادة والأركان مع رسالتها وتعطي صورة واضحة عن طريق الوصول لتحقيق هذه الرسالة . |
| 2 | موافق تماما | 0.500 | 4.57 | تعمل كلية القيادة والأركان وفق رؤية واضحة لتطوير واستثمار نقاط القوة والتقليل من نقاط الضعف |
| 6 | موافق تماما | 0.504 | 4.47 | تنسجم البرامج التعليمية في كلية القيادة والأركان مع فلسفتها ورسالتها |

| | | | | |
|----|----------------|-------|------|---|
| 4 | موافق تماما | 0.503 | 4.55 | تناسب فلسفة ورسالة كلية القيادة و الأركان متطلبات جودة التعليم العسكري ومعايير |
| 9 | موافق تماما | 0.546 | 4.47 | تتكامل رسالة كلية القيادة و الأركان مع الأهداف التي تضعها |
| 3 | موافق تماما | 0.500 | 4.57 | يوجد لدى كلية القيادة و الأركان توصيف واضح ومحدد لمحتوى المقررات الدراسية في البرامج التعليمية بها. |
| 10 | موافق تماما | 0.500 | 4.43 | تبلغ كلية القيادة و الأركان طلابها بالوحدات الزمنية المعتمدة المخصصة للمقررات الدراسية. |
| 14 | موافق تماما | 0.488 | 4.26 | تضع كلية القيادة و الأركان تصميم وتوصيف للبرامج التعليمية وفقا لمتطلبات سوق العمل المستهدفة من التعليم العسكري . |
| 7 | موافق تماما | 0.504 | 4.47 | تتبنى إدارة كلية القيادة و الأركان مبدأ التحسين المستمر لمهارات التعليم وأساليبه المتبعة. |
| 13 | موافق تماما | 0.600 | 4.34 | تستخدم إدارة كلية القيادة و الأركان مؤشرات الأداء للأهداف الاستراتيجية كمعيار رئيس لتقييم الأداء. |
| 8 | موافق تماما | 0.504 | 4.47 | تتسم غايات وأهداف كلية القيادة و الأركان بالمرونة والقدرة علي التكيف مع المتغيرات غير المتوقعة. |
| 11 | موافق تماما | 0.573 | 4.38 | تحرص إدارة كلية القيادة و الأركان على مراجعة البرامج والمقررات التعليمية وتطويرها في ضوء المستجدات العلمية. |
| 15 | موافق | 0.654 | 4.09 | تطبق كلية القيادة و الأركان فعليا خطط واستراتيجيات طويلة . |
| 12 | موافق تماما | 0.486 | 4.36 | تسعى إدارة كلية القيادة و الأركان إلى التحسين المستمر في مستويات الأداء، وذلك من خلال سرعة الاستجابة للتغيرات من ناحية تبسيط الإجراءات. |
| - | موافق تماما | 0.285 | 4.44 | النتيجة |

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بجودة التعليم العسكري كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.44) وانحراف معياري (0.285) ، وكانت أعلى درجة موافقة للفقرة رقم (2) التي نصت (تتعامل رؤية كلية القيادة و الأركان مع رسالتها وتعطي صورة واضحة عن طريق الوصول لتحقيق هذه الرسالة) بمتوسط حسابي (4.60) وانحراف معياري (0.496) ، بينما تمثلت أقل درجة موافقة في الفقرة (14) التي نصت (تطبق كلية القيادة و الأركان فعليا خطط واستراتيجيات طويلة) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.654) وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا المتغير قد زاد عن القيمة (3) مما يعني ان هناك اتجاها ايجابيا نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة .

الإحصاءات الوصفية المتعلقة بجودة البيئة التدريبية:

| الأهمية النسبية | النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|-----------------|----------------|-------------------|---------|---|
| 5 | موافق | 0.702 | 4.17 | تتوفر لدى كلية القيادة والأركان بيئة ملائمة ومحفزة للتدريب . |
| 3 | موافق تماما | 0.654 | 4.53 | توفر كلية القيادة والأركان قاعات تدريبية مؤهلة تحتوي على ألواح ذكية وأجهزة عرض بصرية وغيرها. |
| 1 | موافق تماما | 0.496 | 4.60 | توفر كلية القيادة والأركان الوسائل والأدوات المطلوبة للجانب التطبيقي . |
| 2 | موافق تماما | 0.500 | 4.57 | تقدم كلية القيادة والأركان مجموعة متنوعة من أساليب التدريب، على سبيل المثال العروض التقديمية ونماذج قصص نجاح وأدوات العمل . |
| 6 | موافق | 0.787 | 4.11 | تحتوي كلية القيادة والأركان على برامج إذاعية وتلفزيونية لغرض التدريبية. |
| 4 | موافق تماما | 0.503 | 4.45 | توفر كلية القيادة والأركان الأدوات اللازمة لإجراء التمارين التدريبية. |
| - | موافق تماما | 0.401 | 4.40 | النتيجة |

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بجودة البيئة التدريبية كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري (0.401) ، وكانت أعلى درجة موافقة للفقرة رقم (3) التي نصت (توفر كلية القيادة والأركان الوسائل والأدوات المطلوبة للجانب التطبيقي) بمتوسط حسابي (4.60) وانحراف معياري (0.496) ، بينما تمثلت أقل درجة موافقة في الفقرة (5) التي نصت (تحتوي كلية القيادة والأركان على برامج إذاعية وتلفزيونية لغرض التدريبية) بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.787) وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا المتغير قد زاد عن القيمة (3) مما يعني ان هناك اتجاها إيجابيا نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة .

الإحصاءات الوصفية المتعلقة بالبرنامج التدريبي:

| الأهمية النسبية | النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|-----------------|----------------|-------------------|---------|--|
| 4 | موافق تماما | 0.504 | 4.47 | يراعى البرنامج التدريبي معايير تخطيط التدريب الجيد، وفق خطة متكاملة ومدروسة على أسس علمية. |
| 6 | موافق تماما | 0.690 | 4.21 | يصمم البرنامج التدريبي ليسد فجوة مهنية أو معرفية في مجال التدريب. |
| 1 | موافق تماما | 0.491 | 4.62 | يستجيب المحتوى التدريبي لأهداف التدريب، ويتمتع بالكفاءة والشمولية والوضوح. |
| 2 | موافق تماما | 0.491 | 4.62 | يوفر البرنامج التدريبي الجانب التطبيقي والعملية الذي يعكس المهارات المطلوبة. |
| 3 | موافق تماما | 0.496 | 4.60 | يضم البرنامج التدريب في كلية القيادة والأركان مدرّبين معتمدين ونخبة من الأكفاء . |
| 5 | موافق تماما | 0.503 | 4.45 | توفر كلية القيادة والأركان مراجع متاحة الكترونياً ومكتبياً للمتدرب. |
| - | موافق تماما | 0.393 | 4.49 | النتيجة |

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بمتغير تخزين المعرفة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.49) وانحراف معياري (0.393) ، وكانت أعلى درجة موافقة للفقرة رقم (3) التي نصت (يستجيب المحتوى التدريبي لأهداف التدريب ، ويتمتع بالكفاءة والشمولية والوضوح) بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.491) ، بينما تمثلت أقل درجة موافقة في الفقرة (2) التي نصت (يصمم البرنامج التدريبي ليسد فجوة مهنية أو معرفية في مجال التدريب) بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.690) وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا المتغير قد زاد عن القيمة (3) مما يعني ان هناك اتجاهاً ايجابياً نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة .

الإحصاءات الوصفية المتعلقة بجودة المدرب:

| الأهمية النسبية | النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|-----------------|----------------|-------------------|---------|---|
| 1 | موافق تماما | 0.428 | 4.77 | يملك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال. |
| 2 | موافق تماما | 0.441 | 4.74 | يملك المدرب مهارات الاتصال والتواصل كحسن الاستماع . |
| 5 | موافق تماما | 0.644 | 4.62 | يملك المدرب مهارة استخدام الأجهزة السمعية والبصرية بفاعلية. |
| 3 | موافق تماما | 0.441 | 4.74 | يخلق المدرب جواً حيوياً ومشجعاً خلال البرنامج التدريب |
| 4 | موافق تماما | 0.441 | 4.74 | يتناسب تصميم مشروع التدريب مع مستوى قدرات المتدربين. |
| - | موافق تماما | 0.406 | 4.72 | النتيجة |

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بمتغير تخزين المعرفة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.72) وانحراف معياري (0.406) ، وكانت أعلى درجة موافقة للفقرة رقم (1) التي نصت (يملك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال) بمتوسط حسابي (4.77) وانحراف معياري (0.428) ، بينما تمثلت أقل درجة موافقة في الفقرة (3) التي نصت (يملك المدرب مهارة استخدام الأجهزة السمعية والبصرية بفاعلية) بمتوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري (0.644) وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا المتغير قد زاد عن القيمة (3) مما يعني ان هناك اتجاهاً إيجابياً نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة .

اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة ولمعرفة مدى وجود فروقات بين اجابات المبحوثين حول جودة التعليم العسكري تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر – الخبرة الوظيفية - الرتبة) تم استخدام اختبار INDEPENDENT SAMPLES TEST واختبار One-Way ANOVA، وإتباع قاعدة القرار التالية:

- نقبل فرضية العدم إذا كانت القيمة المعنوية أكبر من (0.05).

- نرفض فرضية العدم إذا كانت القيمة المعنوية أقل من (0.05).

الفرضية الأولى: لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التعليم العسكري تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر – الخبرة الوظيفية- الرتبة).

أولاً: متغير العمر

| اختبار F | | | من 50 سنة فأكثر | | من 45 إلى 50 سنة | | من 40 إلى أقل 45 سنة | | من 40 سنة فأقل | | المتغيرات |
|----------|------------------|--------|-------------------|---------|-------------------|---------|----------------------|---------|-------------------|---------|----------------------|
| النتيجة | الدلالة المعنوية | القيمة | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| قبول | 0.058 | 2.691 | 0.297 | 4.49 | 0.260 | 4.31 | 0.255 | 4.57 | 0.263 | 4.31 | جودة التعليم العسكري |

من خلال استخدام اختبار التحليل الأحادي ANOVA كما هو موضح بالجدول السابق أن مستوى المعنوية (0.058) أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في إجابات أو آراء عينة الدراسة حول جودة التعليم العسكري تعزى لمتغير العمر.

ثانياً: متغير الخبرة الوظيفية

| اختبار F | | | من 25 سنة فأكثر | | من 20 إلى أقل 25 سنة | | من 15 إلى أقل 20 سنوات | | من 10 إلى أقل 15 سنة | | المتغيرات |
|----------|------------------|--------|-------------------|---------|----------------------|---------|------------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|
| النتيجة | الدلالة المعنوية | القيمة | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| قبول | 0.185 | 1.682 | 0.287 | 4.39 | 0.236 | 4.58 | 0.246 | 4.30 | - | 4.53 | جودة التعليم العسكري |

من خلال استخدام اختبار التحليل الأحادي ANOVA كما هو موضح بالجدول السابق أن مستوى المعنوية (0.185) أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في إجابات أو آراء عينة الدراسة حول جودة التعليم العسكري تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

ثالثاً: متغير الرتبة

| اختبار F | | | عميد | | عقيد | | مقدم | | رائد | | المتغيرات |
|----------|------------------|--------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|----------------------|
| النتيجة | الدلالة المعنوية | القيمة | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| قبول | 0.216 | 1.549 | 0.311 | 4.47 | 0.276 | 4.35 | 0.267 | 4.56 | 0.237 | 4.35 | جودة التعليم العسكري |

من خلال استخدام اختبار التحليل الأحادي ANOVA كما هو موضح بالجدول السابق أن مستوى المعنوية (0.216) أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في إجابات أو آراء عينة الدراسة حول جودة التعليم العسكري تعزى لمتغير الرتبة.

الفرضية الثانية: لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر - الخبرة الوظيفية- الرتبة).

أولاً: متغير العمر

| اختبار F | | | من 50 سنة فأكثر | | من 45 إلى 50 سنة | | من 40 إلى أقل 45 سنة | | من 40 سنة فأقل | | المتغيرات |
|----------|------------------|--------|-------------------|---------|-------------------|---------|----------------------|---------|-------------------|---------|--------------|
| النتيجة | الدلالة المعنوية | القيمة | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| قبول | 0.56 | 0.69 | 0.241 | 4.57 | 0.333 | 4.51 | 0.320 | 4.56 | 0.169 | 4.33 | جودة التدريب |

من خلال استخدام اختبار التحليل الأحادي ANOVA كما هو موضح بالجدول السابق أن مستوى المعنوية (0.562) أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في إجابات أو آراء عينة الدراسة حول جودة التدريب تعزى لمتغير العمر.

ثانيا: متغير الخبرة الوظيفية

| المتغيرات | من 10 إلى أقل 15 سنة | | من 15 إلى أقل 20 سنوات | | من 20 إلى أقل 25 سنة | | من 25 سنة فأكثر | | اختبار F | |
|--------------|----------------------|-------------------|------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-----------------|-------------------|----------|---------|
| | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | القيمة | الدلالة |
| جودة التدريب | 4.47 | - | 4.20 | 0.227 | 4.61 | 0.273 | 4.54 | 0.290 | 2.13 | 0.110 |
| النتيجة | | | | | | | | | | قبول |

من خلال استخدام اختبار التحليل الأحادي ANOVA كما هو موضح بالجدول السابق أن مستوى المعنوية (0.110) أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في إجابات أو آراء عينة الدراسة حول جودة التدريب تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

ثالثاً: متغير الرتبة

| المتغيرات | رائد | | مقدم | | عقيد | | عميد | | اختبار F | |
|--------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|----------|---------|
| | المتوسط | الانحراف المعياري | القيمة | الدلالة |
| جودة التدريب | 4.25 | 0.230 | 4.60 | 0.264 | 4.54 | 0.327 | 4.55 | 0.256 | 1.817 | 0.158 |
| النتيجة | | | | | | | | | | قبول |

من خلال استخدام اختبار التحليل الأحادي ANOVA كما هو موضح بالجدول السابق أن مستوى المعنوية (0.158) أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في إجابات أو آراء عينة الدراسة حول جودة التدريب تعزى لمتغير الرتبة.

النتائج :

1- أن كلية القيادة و الأركان الليبية تطبيق جودة التعليم العسكري، حيث أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بجودة التعليم العسكري كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.44) وانحراف معياري (0.285) أي ان هناك اتجاها ايجابيا نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة .

2- أنّ كلية القيادة و الأركان الليبية تطبيق جودة التدريب العسكري، حيث أن درجة موافقة أفراد العينة المتعلقة بجودة البيئة التدريبية كانت مرتفعة، أي ان هناك اتجاهها ايجابيا نحو هذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة

3- أشارت الدراسة إلى لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التعليم العسكري تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر – الخبرة الوظيفية- الرتبة).

4- أشارت الدراسة إلى لا يوجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر – الخبرة الوظيفية- الرتبة).

التوصيات :

1- يجب على إدارة كلية القيادة والأركان الليبية الاهتمام فعليا بخطط واستراتيجيات طويلة، وإعادة النظر في الخطط والاستراتيجيات للتعرف على احتياجات الطلبة لكي تتفق مع متطلبات إدارة الجودة الشاملة.

2- زيادة الاهتمام كلية القيادة والأركان بتصميم وتوصيف البرامج التعليمية وفقاً لمتطلبات سوق العمل المستهدفة من التعليم العسكري. واستخدام مؤشرات الأداء للأهداف الإستراتيجية كمعيار رئيس لتقييم الأداء.

3- على إدارة كلية القيادة والأركان بتوفير الإمكانيات (الموارد) اللازمة لتفعيل جودة البيئة التدريبية من أساليب التدريب مثل استوديوهات تدريبية والأدوات اللازمة لإجراء التمارين التدريبية للجانب التطبيقي.

4- زيادة الاهتمام بالبرنامج التدريبي من خلال توفير المراجع الالكترونية للمتدرب وتزويدهم بالأساليب التدريبية المتطورة والتقنيات الحديثة المستخدمة في مجالات التدريب.

5- تحديد الموضوعات التدريبية أو وضع محتوى خطة التدريب الذي يجب أن تشمل عليه البرامج التدريبية ويتم هذا من خلال التعرف على المشاكل التي تحدث في كلية القيادة والأركان ومن ثم تعمل على تحديد ما يجب عمله لتجاوز هذه المشاكل.

6- أن تتوفر إدارة كلية القيادة والأركان اختيار المدربين من لديهم المهارات للممارسة دورة كمدرب، وليس كمحاضر أو معلم حيث أن التدريب والتعليم يرغم الارتباط بينهما إلا أن ممارسة كل منهما تتطلب مهارات خاصة، بحيث أن تتوفر لدي المدرب درجة عالية من الحساسية الاجتماعية بحيث يكون مدركاً لما دور بالقاعة، وإدراك مشاعر المشاركين والقدرة على تحفيزهم للمشاركة التفاعل.

7- نشر ثقافة جودة التدريب العسكري، للقيادات التدريبية ومديري الثكنات العسكرية والمدربين بكافة المراحل التعليمية التدريبية عن طريق الورش العلمية والمؤتمرات العلمية.

قائمة المراجع

- 1-إيمان أحمد الهنيدي (2012). "مدى تطبيق إبعاد إدارة الجودة الشاملة في برامج تدريس المحاسبة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والطلبة بجامعة البلقاء التطبيقية، قسم المحاسبة، الأردن". -من وقائع اعمال المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، البحرين.
- 2-أمجد محمود محمد درادكة(2004) درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر القادة التربويين فيها، جامعة اليرموك، الأردن. (رسالة دكتوراه)
- 3-مصطفى عبدالله الفقهي، عيسى صالحين فرج (2012) "مدى تطبيق محاور الجودة الشاملة في الأكاديمية الليبية بعد حصولها على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من وجهة نظر الطلبة". - مجلة الاقتصاد والتجارة- كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة الزيتونة، ع1.
- 4-عبد الله محمد بن صقر(2006) تطوير نموذج إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية-عمان-الأردن. (رسالة دكتوراه)
- 5-محمد عبود الحراشنة، ياسين عبدا لوهاب(2012) " ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريس في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة السعودية". - من وقائع المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، البحرين.
- 6-ونيس ابراهيم شايبش(2012) "نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التدريب العسكري الليبية . - مجلة المسلح، 10 ديسمبر. - متاح على الرابط :

<https://www.almusallh.ly/ar/thoughts/285-vol-33-66>