

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي

د / محمد عبد النبي أحمد المتولي

المدرس بقسم أصول التربية
كلية التربية بتفهن الأشراف - جامعة الأزهر

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم في ضوء متطلبات التحول الرقمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود درجة احتياجات تدريبية عالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد في جميع مجالات الدراسة، كان أبرزها في مجال الاحتياجات التقنية، وأقلها في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، كما أكدت الدراسة أن أكثر المهارات احتياجاً للتدريب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في إعداد المحتوى الرقمي وفق الشروط والضوابط التربوية، أخلاقيات البحث العلمي ومهاراته الأساسية، الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها وكيفية قياسها، امتلاك استراتيجيات التدريس والتقويم المناسبة للتعامل مع العصر الرقمي، أنماط التفاعل والاتصال في بيئة التعليم الرقمي، تنمية الإبداع والابتكار لدى المتعلمين، وقد بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزي لمتغير الجنس، والكلية، وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية قدم الباحث مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن تساعد متخذي القرار بجامعة الأزهر لوضع برامج تدريبية تفي بالاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس الجدد.

الكلمات المفتاحية: (الاحتياجات التدريبية، أعضاء هيئة التدريس الجدد، التحول الرقمي)

Abstract:

The study aimed to determine the most important training needs of new faculty members in the faculties of education at Al-Azhar University from their point of view in light of the requirements of digital transformation. The most prominent of them are in the field of technical needs, and the least are in the field of community service and environmental development. The study also confirmed that the skills most in need of training from the point of view of the faculty members were the preparation of digital content in accordance with educational conditions and controls, the ethics of scientific research and its basic skills, scientific productivity and the factors affecting it and how Measure it, owning appropriate teaching and assessment strategies to deal with the digital age, patterns of interaction and communication in the digital education environment, developing creativity and innovation among learners. The study reached its conclusion. The researcher presented a set of recommendations that it is hoped will help decision-makers at Al-Azhar University to develop a decision Training modules that meet the actual needs of new faculty members

Keywords: (training needs, new faculty members, digital transformation).

مقدمة الدراسة

الجامعة مؤسسة خدمات فقط، بل أصبحت أيضاً مؤسسات إنتاجية عن طريق البحث وتقديم الاستشارات التربوية، مما يتطلب من الجامعات تعميق دورها، وأن تسعى إلى إدراك التحديات التي تواجهها وإيجاد الحلول اللازمة لهذه التحديات التي ترافق التوسع الكمي في مجال التعليم الجامعي (الأشقر، ٢٠٠٣، ١).

وتحقيق العملية التعليمية لأهدافها في ظل المتطلبات الجديدة للعصر الحالي، قد أصبح بتحويل العمليات التقليدية داخل العملية التعليمية إلى عمليات رقمية، ويطلق علي هذه العملية التحول الرقمي، حيث يؤكد فينيوك وجيل (Fenwick&Gill,2014,17) أنه لا يوجد قطاع محصن من التغيير الذي أحدثته التكنولوجيا الرقمية، وأن هذا التغيير في كثير من الحالات يمكن أن يكون من الخطورة بكان، أو يقود إلى اختفاء القطاع بشكل نهائي في حال لم يستطع القطاع التكيف مع معطياته (المطرف، ٢٠٢٠، ١٦٠).

ويعد التعليم العالي أحد القطاعات المتأثرة بهذه التغيرات بشكل مباشر لقد اضطرت الجامعات مع بدايات العام ٢٠٢٠، ومع انتشار فيروس كورونا (كوفيد . ١٩)، إلى الإغلاق المباشر لحرمة الجامعي والتوجه للتدريس عبر الإنترنت لبقية العام، مما أدى إلى اضطراب في حياة الكثيرين، ومع ذلك فقد نصح العديد من الخبراء بأنه يجب النظر إلى تكنولوجيا التعليم ليس كأداة مساعدة بل كفرصة أكاديمية يجب استغلالها لتعلم أفضل، ولهذا أصبح تغيير بعض وظائف الجامعات أمراً أساسياً (Martin – Barbero,2020,22).

وحتى تزداد قدرة القطاع التعليمي علي المنافسة، أصبح التحول الرقمي الآن وسيلة ضرورية للبقاء، حيث يتطلب هذا العالم الرقمي الجديد من أعضاء هيئة التدريس أن تتغير أدوارهم التقليدية التي كانت تركز علي التلقين، وتعتبره المصدر الرئيس للمعلومات، إلى

تشكل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس الجديد في الجامعة الخطوة الأولى والأهم في مسيرة العمل الجامعي للسير في الطريق الصحيح لنجاح العملية التعليمية بهدف تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم المدخلات التي تركز عليها الجامعة في تحقيق أهدافها، إذ يعدون حجر الأساس ومصدر العطاء في العملية التعليمية، وعلي أكتافهم يقوم العمل الجامعي وتجرى الأبحاث العلمية التي تسهم في تقدم المعرفة وتطويرها لصالح البشرية (العمرى، طناش، ٢٠٠٧، ١٢٦).

وإذا كان عضو هيئة التدريس الجديد يمثل اللبنة الأساسية للعملية التعليمية، فمن المهم تطويره وإعداده بشكل يساهم في صقل مهاراته المختلفة التدريسية والبحثية والمجتمعية والتقنية عن طريق تدشين البرامج والدورات والورش التدريبية والندوات الفعالة التي تتناسب مع احتياجاتهم وأدوارهم، فمتطلباتهم الوظيفية المختلفة والمتنوعة بحاجة إلى إعداد واستعداد مسبق يشمل جميع الجوانب المرتبطة بالتطوير المهني، وذلك بغرض زيادة معدل أدائهم الوظيفي لضمان كفاءتهم (الرشيد، ٢٠٢١، ٩٦).

ويوضح ريتشارد وفيلدر (Richard M. Felder,2010,15) أن تطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد يساهم في: زيادة إنتاجية الأبحاث، والقدرة علي تقييم الطلاب بشكل أفضل، ونجاح أكبر في التعامل مع التحديات التي قد يواجهونها، والحد من العزلة الاجتماعية والتوتر، وتحقيق الرضا الوظيفي والارتقاء في العمل.

ولقد تطورت مهام الجامعة وأعضاء هيئة التدريس عما كانت عليه في السابق نتيجة للتقدم المعرفي والمعلوماتي وازدياد استخدام التقنيات المختلفة، فلم تعد

المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجدد ومعاونتهم بكلية التمريض بجامعة جون هوبكن والتي تؤهلهم للحصول علي المنح البحثية ودرجة الزمالة في مجال التمريض، وتوصلت الدراسة إلي ضرورة تنمية الجوانب الإجتماعية لدي أعضاء هيئة التدريس الجدد بحيث يكتسبون القدرة علي العمل ضمن فريق، و تنمية الجوانب البحثية المتعلقة بكيفية إعداد أوراق العمل والبحوث الفردية والمشاركة وطرق عرضها في المؤتمرات والندوات العلمية، وكيفية استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتوظيفها لخدمة أغراضهم البحثية.

بينما سعت دراسة (الحمد وآخرون، ٢٠١١) إلي التعرف علي الواقع الأكاديمي والاجتماعي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس حديث التعيين داخل الجامعة، ولفت الانتباه إلي المشكلات التي يعاني منها في بداية حياته الوظيفية في الجامعة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأوصت بالتأكيد علي دور القيادة الأكاديمية في دمج العضو الجديد داخل فريق العمل وتقبله من قبل زملائه القدامى، وضرورة تهيئة ظروف ملائمة تدعم الواقع الأكاديمي في التدريس والبحث العلمي، و توفير التقنيات والوسائل الحديثة والتكنولوجيا وتدريبه عليها.

وهدفت دراسة (البربري، ٢٠١٣) إلي تطوير المساندة الأكاديمية والمهنية للأعضاء الجدد بأقسام الجامعات المصرية في ضوء ممارسات بعض الجامعات الأمريكية، استخدمت الدراسة المنهج المسحي، وكشفت عن العديد من عوائق التعاون والمساندة الأكاديمية منها: ضعف برامج التوجيه الأكاديمي والمساندة الرسمية، وأوصت الدراسة بالإهتمام بالعلاقة مع الزملاء الجدد وإحياء ممارسات التعاون والترابط الأكاديمي والثقافي والاجتماعي للقسم، ومساعدتهم في التغلب علي العوائق والمشكلات التي تواجههم، وتقديم دورات تدريبية للتعرف علي أساليب وفنون الاتصال الفعال.

أدوار جديدة تتناسب مع تغيرات العصر الرقمي منها تكيف وتبني التقنيات والمنهجيات والعقليات الرقمية (الحرون، بركات، ٢٠١٩، ٤٣١).

ولكي يؤدي عضو هيئة التدريس دوره بكفاءة وفعالية فإن تطويره وتنميته واجب إلي جانب تهيئة الظروف الاجتماعية والعلمية والمالية الملائمة له، وتطوير وتنمية عضو هيئة التدريس لها مفهوم شامل يتضمن التدريب علي وسائل التدريس الجامعي تدريباً نظرياً وعملياً في أول عهده بالتدريس الجامعي، وكذلك أساليب الإدارة الجامعية، وترقية المهارات البحثية، والتدريب علي طرق الاستشارات المطلوبة منه.

ولقد تناولت العديد من الدراسات تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بالبحث والاستقصاء حيث هدفت دراسة (العمري، طناش، ٢٠٠٧) إلي الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الجدد، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة احتياجات تدريبية عالية في جميع مجالات الدراسة، كان أبرزها في مجال التقويم، وأقلها في مجال خدمة المجتمع .

وتناولت دراسة ايدي وجيستن و جيليس (Eddy and Gaston – Gayles, 2008) خبرات أعضاء هيئة التدريس الجدد خلال الثلاث سنوات الأولى من الوظيفة في برامج مؤسسات التعليم العالي، حيث يواجه الأعضاء الجدد ضغطاً مرتبطاً بالدمج في حياة العمل، ومسؤوليات التدريس، وبين الباحثان عدة تضمينات أهمها: الحاجة للتدريب المقصود، والدعم الشامل للطلاب الباحثين عن شغل دور أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة ماري ونولان (Marie T. Nolan et all, 2008) إلي التعرف علي الاحتياجات

وأوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات، وزيادة الأعباء الوظيفية علي عضو هيئة التدريس.

أما بالنسبة للدراسات التي تطرقت للتحول الرقمي فقد عرضت دراسة لهتينن ويفر (Lahtinen, M. and Weaver, B, 2015) لجديوي التحول الرقمي للتعليم الجامعي، وأشارت إلي وجود ثلاث طرق موازية لتصميم محتوى التعليم الجامعي لمواجهة تحدي التحول الرقمي سيستفيد منها مصممو البرامج وأعضاء هيئة التدريس، وهي الأنشطة التعليمية الرقمية التي تعمل علي محو الأمية الرقمية، وتوفير الفرص الرقمية التي تعزز الممارسات في الفصول الدراسية التقليدية، والتحول الرقمي للجامعة الذي يشير إلي فرصة نقل التعليم الجامعي نحو الوسائل الرقمية بشكل كامل.

وقد هدفت دراسة (محمود، ٢٠١٨) إلي التعرف علي واقع مقومات تنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنها في العصر الرقمي، وتحديد انعكاسات العصر الرقمي في منظومة التعلم الجامعي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم توافر تلك المقومات، وعدم الاستجابة للتغيرات التي يفرضها العصر الرقمي، الأمر الذي فرض رسم ملامح مجموعة من البدائل والسيناريوهات المستقبلية المحتملة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي.

بينما هدفت دراسة (محمد وآخرون، ٢٠١٩) إلي تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران والتعرف علي درجة الاحتياج الفعلية إليها من وجهة نظرهم في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلي عدة نتائج أهمها ارتفاع درجة الاحتياجات التدريبية في مجالات مهارات التدريس الإلكتروني، تصميم محتوى تعليمي إلكتروني، وإدارة التعلم الإلكتروني خارج قاعات الدراسة.

وفي السياق ذاته؛ هدفت دراسة (بني سلمان، ٢٠١٤) إلي التعرف علي مستوي توافر أبعاد برامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الحكومية الأردنية في إقليم الشمال وأثرها علي أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، وباستخدام المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلي وجود مستوي متوسط لتوافر أبعاد برامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد، وأوصت الدراسة بزيادة إهتمام إدارة الجامعات ببرامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد لما لها من أهمية بالغة علي أدائهم، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم بناءً علي حاجاتهم التدريبية الفعلية.

وسعت دراسة غونيري أورهان – أيدين (Guneri, Orhan & Aydin, 2017) إلي إلقاء الضوء علي احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد وتفضيلاتهم فيما يتعلق بمدة أنشطة التطوير المهني وتوقيتها وكيفيةها في أنقرة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة حاجة أعضاء هيئة التدريس الجدد للتدريب علي طرق التدريس القائمة علي المشاريع، تعليم الفصول ذات الأعداد الطلابية الكبيرة، تصميم الأنشطة والواجبات، طرق إعداد الامتحانات الفعالة، توظيف تكنولوجيا التعليم في المحاضرات، التحضير للتثقيف الوظيفي والترقية.

بينما هدفت دراسة (الرشيد، ٢٠٢١) إلي التعرف علي واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود للتطوير المهني، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت إلي أن واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة الملك سعود للتطوير المهني جاءت بدرجة متوسطة، وأن أبرز الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم تمثلت في تعارض

- تزايد الحاجة إلي التحول الرقمي في الجامعات؛ نظراً للدور الذي يؤديه هذا التحول في تحقيق ميزة تنافسية، وإحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى الجامعات إلي تحقيقها.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ضرورة الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم بناءً علي احتياجاتهم الفعلية، وضرورة تهيئة بيئة ملائمة تدعم الواقع الأكاديمي في التدريس والبحث العلمي، كما تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في منهج الدراسة والأداة المستخدمة (العمري، طناش، ٢٠٠٧) (Eddy and Gaston – Gayles, 2008) (Marie T. Nolan et all: 2008) (الحمد وآخرون، ٢٠١١) (بني سلمان، ٢٠١٤) (محمود، ٢٠١٨) (عبد الحميد، ٢٠٢١) إلا أنها تختلف من حيث الهدف، وحدود الدراسة وعينتها.

وتعد الدراسة الحالية امتداد للدراسات السابقة، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في تدعيم الإطار النظري والميداني الخاص بهذه الدراسة، وفي اختيار عينة الدراسة وتحديداتها، والأساليب الإحصائية المناسبة لها، وما قدمته من مقترحات وتوصيات أفادت الباحث عند تحليل ومناقشة نتائج البحث وتقديم توصيات الدراسة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في:

أولاً: قلة وجود برامج رسمية منظمة، أو حتي لقاءات إرشادية جماعية أو فردية مخططة ومقصودة لتوجيه أعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية بجامعة الأزهر للتكيف مع بيئة العمل الجديدة ومتطلبات إنجاز مهام العمل المختلفة، مما يترتب عليه :

وسعت دراسة (السعودي، ٢٠١٩) إلي وضع تصور مقترح لجامعة رقمية في ضوء ممارسات بعض الجامعات الرقمية الأجنبية والعربية، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وكشفت نتائج الدراسة عن قلة توافر التقنيات الحديثة في الجامعات المصرية، وضعف شبكة الإنترنت في كثير منها، بالإضافة إلي تدني مدي استفادة أعضاء هيئة التدريس من التطورات التكنولوجية والمعلوماتية مما أدى إلي انخفاض مستوي التحول الرقمي في الجامعات المصرية.

وتأكيداً لذلك؛ هدفت دراسة (عبد الحميد، ٢٠٢١) إلي تحديد مدي توافر متطلبات التحول الرقمي بجامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووضع آليات مقترحة لتحقيق متطلبات التحول الرقمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكشفت نتائج الدراسة عن توافر بعض متطلبات التحول الرقمي بجامعة الأزهر بدرجة متوسطة، مثل توافر متخصصين في المجال التكنولوجي لتقديم الدعم الفني وحل المشكلات التقنية وتنظيم ورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس علي تصميم المقررات والاختبارات الإلكترونية، ومتطلبات غير متوفرة مثل ضعف البنية التحتية اللازمة للتحول الرقمي.

وفي ضوء العرض السابق للبحوث والدراسات

السابقة يتضح ما يلي:

- ندرة البحوث والدراسات السابقة التي أجريت بالجامعات المصرية وخاصة جامعة الأزهر حول أعضاء هيئة التدريس الجدد، والتعرف علي احتياجاتهم التدريبية، ومساعدتهم في التغلب علي العوائق والمشكلات التي يعانون منها في بداية حياتهم الوظيفية وضرورة تهيئتهم لشغل منصب عضو هيئة التدريس.

وندررة توظيف التقنيات الحديثة في تدريب أعضاء هيئة التدريس (عبد العليم وآخرون، ٢٠١٨).

وتوصلت دراسة (رضوان، ٢٠١٦) إلى أن ٨٠.٤ % من أعضاء هيئة التدريس ليست لديهم خبرة كافية للتعامل مع الوسائط الرقمية، وأوصت بضرورة قيام الجامعة بدور فعال في مساعدة الباحثين في تعلم كيفية استخدام مصادر المعلومات الرقمية من خلال قيامها بعمل مجموعة من الدورات التدريبية، خاصة وأن التطورات التكنولوجية تفرض علي عضو هيئة التدريس أن يسعى جاهداً من أجل رفع قدراته وكفاءته العلمية واكتساب المهارات التي تساعده علي مواجهة التحديات والمستجدات التي تطرأ علي بيئة التعليم والتعلم.

لذلك جاءت الدراسة الحالية للتعرف علي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التربوية بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي، وتكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي :

ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التربوية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي؟ وتفرعت منه الأسئلة الآتية:

١- ما أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التربوية بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي؟

٢- ما الإطار النظري للتحول الرقمي وانعكاساته علي أدور أعضاء هيئة التدريس؟

٣- ما درجة الاحتياج التدريبي وفقاً لمتطلبات التحول الرقمي لدي أعضاء هيئة التدريس بالكلية التربوية بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم، وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزي لمتغير الجنس والكلية؟

أ- التقليدية والعشوائية والارتجالية التي تضيق كثير من الوقت والجهد في القيام بالمهام والواجبات المطلوبة، وقد أكدت دراسة (شنودة، ٢٠١٢) أن ترك الأعضاء الجدد من هيئة التدريس لمواجهة مصيرهم بأنفسهم داخل بيئة العمل الجديدة قد تجعلهم لا يواجهون الأسئلة والاستفسارات (لأنهم لا يعرفون ما المطلوب منهم أو ما يجب أن يسألوا عنه) لذلك ربما يستغرقون أسابيع عديدة لاستكشاف معظم الأمور داخل الجامعة والكلية.

ب- تخبط أعضاء هيئة التدريس الجدد أثناء مسيرتهم البحثية لضعف_ إن لم يكن انعدام_ برامج التوجيه والإرشاد داخل أقسامهم العلمية، وقد كشفت دراسة (الحمد وآخرون، ٢٠١١) عن العديد من المشكلات والعقبات التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجدد منها: الاعتماد علي الذاتية والحلول الشخصية، العزلة والوحدة للعضو الجديد خاصة بالجامعات النائية.

وللتغلب علي الصعوبات والمشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجدد وتأدية واجباتهم وتنفيذ المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية، يتطلب ذلك التعرف علي احتياجاتهم التدريبية الفعلية من وجهة نظرهم، والعمل علي وضع برامج تدريبية بناءً علي احتياجاتهم، مما ييسر من سرعة اندماجهم في العمل، وتمييزهم مهنيًا وأكاديميًا.

ثانياً: تغير دور أعضاء هيئة التدريس في ظل التوجه نحو التحول الرقمي بالجامعات وتضاعف مصادر المعرفة، بحيث أصبح لزاماً علي أعضاء هيئة التدريس معرفة كيفية استخدامها والإفادة منها في تدريسهم، إضافة إلي إتقانهم استخدام الطرق والأساليب الحديثة في التدريس، وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات في مجال التحول الرقمي عن ضعف الثقافة الرقمية في الأوساط الجامعية، (السعودي، ٢٠١٩)،

المستمر عن كيفية أدائهم لأعمالهم بشكل متقن) (شودة، ٢٠١٢) (البربري، ٢٠١٣).

٢- تأتي هذه الدراسة استجابة للعديد من التوصيات المطالبة بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية علي (مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات) بما يحقق التنمية المهنية الشاملة والمستدامة لأعضاء هيئة التدريس، ودعوة الجامعات العربية إلي تبني إطلاق الشهادة المهنية لإعداد المعلم الإلكتروني، بما يضمن لكل جامعة عضو هيئة تدريس متمكن من مهارات التعلم الإلكتروني بإتقان دوره كباحث الكتروني وصانع للمقرر الإلكتروني ومصمم للخبرات التعليمية الإلكترونية، ومدير وقائد للعملية التعليمية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

الحدود البشرية: اقتصر تطبيق هذا البحث علي أعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر (كلية التربية بالقاهرة - كلية التربية بتفهننا الأشراف دقهلية - قسم التربية بكلية الدراسات الإنسانية بتفهننا الأشراف - كلية التربية للبنات بالقاهرة).

الحدود المكانية: كليات التربية بجامعة الأزهر للبنين والبنات بالقاهرة، وتفهننا الأشراف.

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠٢٠/ ٢٠٢١ م).

منهج الدراسة وأداتها :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي نظراً لملاءمته الطبيعية الوصفية للدراسة، ولمناسبتها لأهدافها، بجانبها النظري والميداني، واعتمدت علي استبانته لتحديد أهم

٤- ما المقترحات التي يمكن أخذها في الاعتبار عند تنفيذ أي برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة الأزهر؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلي:

١- تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي.

٢- تحديد درجة الاحتياج التدريبي وفقاً لمتطلبات التحول الرقمي لدي أعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم.

٣- محاولة وضع بعض المقترحات التي يمكن أخذها في الاعتبار عند تنفيذ أي برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر.

أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة الحالية من كونها:

تسعي للبحث عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، ودراستها بشكل موضوعي بعيداً عن الاجتهاد الشخصي، لما لذلك من أثر هام في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تساعد متخذي القرار في الجامعات لوضع برامج تدريبية تفي بالحاجات الفعلية الأساسية التي تكشف عنها الدراسة والتي يؤمل أن تؤدي إلي إكسابهم المهارات المعرفية والاتجاهات السلوكية اللازمة لتحسين أدائهم.

١- أثبتت الدراسات أهمية وخطورة السنوات الأولى لعضو هيئة التدريس الجديد حيث تعتبر فترة انتقالية وعبورها بإنتاجية عالية أمر حاسم بالنسبة للنجاح النهائي لأي عضو هيئة تدريس، حيث أكدت الدراسات أن غالبية أعضاء هيئة التدريس الجدد بحاجة إلي من يساندوهم، ويقدم لهم النصح والدعم

باستخدام نوع ما من أجهزة المسح الضوئي scanning التي تسمح بعرض نتيجة ذلك على شاشة الحاسب. (Reitz, J. (2002). ODLIS).

ويشير التحول الرقمي للجامعات إلى الانتقال من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل الجامعي، في ضوء مجموعة من المتطلبات المتمثلة في وضع استراتيجيات للتحول الرقمي، ونشر ثقافة التحول الرقمي، وتصميم البرامج التعليمية الرقمية، وإدارة وتمويل التحول الرقمي، بالإضافة إلى المتطلبات البشرية، والتقنية، والأمنية، والتشريعية، وذلك لزيادة قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق الميزة التنافسية، والاستجابة لمتغيرات العصر وسوق العمل العالمي.

إجراءات البحث :

تمت معالجة البحث في محورين هما الإطار النظري والإطار الميداني وفيما يلي عرض لكل منهما:

أولاً الإطار النظري ويتناول النقاط الآتية:

- ١- نبذة عن كليات التربية بجامعة الأزهر.
- ٢- ماهية الاحتياجات التدريبية (مفهومها، أهمية تحديدها، تصنيفها، كيفية تحديدها و تحليلها، أسس ومبادئ برامج التدريب وعوامل نجاحها).
- ٣- التحول الرقمي (مفهومه، أهدافه، أهميته، تحدياته، متطلباته، انعكاساته على أدوار أعضاء هيئة التدريس).

أولاً : نبذة عن كليات التربية بجامعة الأزهر:

كان الجامع الأزهر من أقدم الجامعات في التاريخ واستطاع أن يقوم برسالته في توصيل رسالة الإسلام وإبراز مكانته، بالإضافة إلى العلوم الأخرى التي تجمع بين العلوم الدينية والدنيوية، ثم لحق التطوير بالجامع ليصبح جامعاً حقيقياً ذات كليات مختلفة إلا أنها ذات مسحة دينية خالصة، وبصدور القانون ١٠٣ لسنة

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر.

مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة التعريفات الإجرائية التالية :

- الاحتياجات التدريبية: training needs

تعرف الاحتياجات التدريبية في هذه الدراسة بأنها الفرق أو الفجوة بين الأداء الواقعي لأعضاء هيئة التدريس الجدد وبين الأداء المأمول أو المتوقع الذي يمكن معالجته من خلال التدريب المنظم المخطط له ليكون صالحاً للعمل بكفاءة وفعالية ويستطيع التغلب على المشكلات والمعوقات التي تواجهه في ميدان العمل.

- أعضاء هيئة التدريس الجدد: New faculty members

يعرف عضو هيئة التدريس بأنه من يقوم بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ويقوم أيضاً بأعمال إشرافية وإدارية في المواقع التي يشغلها مع زملائه من أعضاء هيئات التدريس والحاصلين على درجة الدكتوراه (شنودة، ٢٠١٢، ٦٨٩).

ويقصد الباحث بأعضاء هيئة التدريس الجدد: حملة درجة الدكتوراه في حقل من حقول المعرفة العلمية المتخصصة ويقومون بالتدريس بكليات التربية بجامعة الأزهر ولا تزيد خدمتهم في التدريس الجامعي عن ثلاث سنوات.

- التحول الرقمي : Digital Transformation

الرقمنة أو التحول الرقمي Digitization كما جاء في قاموس ODLIS عملية تحويل البيانات إلى شكل رقمي من أجل معالجتها بواسطة الحاسب الإلكتروني، وفي سياق نظم المعلومات عادة ما تشير الرقمنة إلى تحويل النصوص المطبوعة أو الصور (سواء كانت صور فوتوغرافية أو إيضاحات أو خرائط ... الخ) إلى إشارات رقمية ثنائية Binary Signals

وتعليم اللغة العربية لغير العرب ومحو الأمية
وتعليم الكبار.

- إعداد أخصائيين وقادة في النواحي المختلفة لمهنة التعليم في التخصصات المختلفة.
- تقديم المشورة الفنية في المجالات التربوية والنفسية.
- القيام بمشروعات وبرامج لخدمة البيئة وتنمية المجتمع.
- التعاون مع الهيئات والمؤسسات التربوية والثقافية المصرية والعربية.

وتضم الكلية عددا من الأقسام الأكاديمية التي تقدم خدمات تعليمية وتدريبية متنوعة، منها ست أقسام تربوية هي: (أصول التربية، التربية الإسلامية، الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، المناهج وطرق التدريس، علم النفس التعليمي، الصحة النفسية) وثلاثة أقسام نوعية هي: (الخدمة الاجتماعية، المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم، التربية الفنية) وقسم للدراسات الإسلامية أنشئ لتدريس المقررات الشرعية بالكلية وكليات الجامعة بمقرها في مدينة نصر، وتضم الكلية الشعب الدراسية الآتية: (الدراسات الإسلامية، اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، اللغة الفرنسية، التاريخ، الجغرافيا، علم النفس، الرياضيات، الطبيعة والكيمياء، التاريخ الطبيعي)

(<http://www.azhar.edu.eg/education-cairo>)

كلية التربية بتفهننا الأشراف:

تعد تجربة تفهننا الأشراف من التجارب المصرية الرائدة في مجال الجهود الخيرية الأهلية في نشر التعليم الجامعي، حيث أقيمت كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر في صيف ١٩٩٤ من خلال جهود أصحاب النوازع الخيرية من أبناء قرية تفهننا الأشراف مركز ميت غمر محافظة الدقهلية.

١٩٦١ والخاص بتطوير الأزهر والذي أعطي للأزهر دفعة قوية نحو التجديد فأتاح للجامعة إنشاء عدد من الكليات الحديثة مثل الطب والهندسة والزراعة والصيدلة والتربية، وذلك بهدف تخريج "خريج مسلم متخصص" كطبيب المسلم والمهندس المسلم والتربوي المسلم (دليل كلية التربية جامعة الأزهر، ١٩٨٥، ٣-٧).

ولقد قامت جامعة الأزهر بفتح عدد من كليات التربية بهدف إعداد المعلمين لتلبية احتياجات التعليم قبل الجامعي الأزهرى من المعلمين المعدين إعداداً تربوياً، فأنشئت كلية التربية بالقرار الجمهوري رقم ٦٠٦ لسنة ١٩٦٤ لكنها لم تبدأ عملها إلا في مستهل العام الدراسي ١٩٧٠ - ١٩٧١م، وقد أسست هذه الكلية لتضع علوم العصر التربوية وأساليب التربية الحديثة ومناهجها وإدارتها في خدمة رسالة الإسلام والأمة العربية والإسلامية، وذلك بإعداد معلم مسلم وداعية إلى الإسلام، وإجراء البحوث والدراسات التربوية والنفسية وربط الدين بالحياة، وخاصة بعد تطور هذه العلوم في العصر الحديث وأصبح من الصعب تخريج المعلم الكفاء المؤثر بدون تأهيل علمي منظم.

ولقد حددت اللوائح الداخلية لكلية التربية الأهداف التربوية العامة لها فيما يلي: (دليل كلية التربية جامعة الأزهر، ١٩٨٥، ٣-٧)

■ إعداد حملة الثانوية الأزهرية والعامة لمهنة التعليم في مختلف التخصصات للتدريس بالتعليم الأساسي والثانوي.

■ إجراء البحوث العلمية في مجالات التربية والتعليم ونشر نتائجها.

■ رفع المستوى المهني للمعلمين علمياً وتربوياً وثقافياً.

■ إعداد أخصائيين وقادة في مجالات نشر الدعوة الإسلامية وتنمية المجتمعات العربية والإسلامية

فصول لكلية التربية بمدينة الطور في العام الجامعي ٢٠١٢ - ٢٠١٣م شعبة لغة عربية (للبنين)، وشعبة دراسات إسلامية للبنات، كم تم فتح كليتين للتربية للبنين والبنات في فرع الجامعة بأسبوط اعتباراً من العام ٢٠١٧م، إضافة إلي برامج إعداد المعلم السابقة التي تضمها جامعة الأزهر والمتمثلة في كليتي التربية للبنين بالقاهرة وتفهما الأشراف محافظة الدقهلية، واقسام التربية بكليات الدراسات الإنسانية للبنات بالقاهرة وتفهما الأشراف، وشعبة التربية بكلية الاقتصاد المنزلي بقرية نواج مركز طنطا محافظة الغربية في العام الجامعي ١٩٩٤/١٩٩٥م (أبو السعود، ٢١٠٩، ٢٥٥).

ثانياً : ماهية الاحتياجات التدريبية.

يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلي إعداد كوادر بشرية قادرة علي تلبية احتياجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل، وإذا كانت البرامج التدريبية ضرورة واقعة في جميع الوظائف والمهن، فإن برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد لتهيئتهم قبل أدائهم للأعمال المنوطة بهم تشكل ضرورة أكثر إلحاحاً؛ نظراً للتطورات الحاصلة في المجال المعرفي والتكنولوجي في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً (عبد الرحمن: ٢٠١٩، ٣).

ويرتبط مفهوم التدريب بمفهوم الاحتياجات التدريبية، حيث إن الهدف الرئيس من التدريب هو سد احتياجات المتدرب، فالتدريب يجب أن يصمم ليقلل الاحتياجات، فالعلاقة بين عملية التدريب والاحتياجات التدريبية علاقة سببية، بمعنى أنه لا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح وفعال إلا إذا سبقه تحديد وتقدير لاحتياجات المتدربين (عبد المعطي، ٢٠٠٩، ١٧).

مفهوم الاحتياجات التدريبية: Training Needs

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في الجامعات عملية منظمة ونقطة انطلاق موضوعية

وافتحت الكلية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٠٠٠) لسنة ١٩٩٥ الصادر في ١٨ - ٥ - ١٩٩٥ م، ثم بعد موافقة مجلس جامعة الأزهر في الجلسة رقم (٣٧٩) والمنعقدة بتاريخ ٥ - ١١ - ١٩٩٦ م، وموافقة المجلس الأعلى للأزهر بتاريخ ٢١ - ١٢ - ١٩٩٦ م صدر قرار شيخ الأزهر رقم (١٢٢٢) لسنة ١٩٩٦ م بتاريخ ٣١ - ١٢ - ١٩٩٦ الذي نص في مادته الأولى علي أن تنشأ بكلية التربية للبنين بتفهما الأشراف محافظة الدقهلية الأقسام العلمية الآتية: المناهج وطرق التدريس، الصحة النفسية، التربية الإسلامية، الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، أصول التربية، علم النفس التعليمي، التربية الفنية، التربية الرياضية، الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم.

<http://www.azhar.edu.eg/education-tafahna>

وبدأت الدراسة بالكلية بالفعل في ٢٩ - ٩ - ١٩٩٥م لاستقبال أول دفعة في العام الجامعي ١٩٩٥ - ١٩٩٦ في أربعة تخصصات جامعية فقط وهي: (الدراسات الإسلامية، اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، التاريخ)، وفي العام الدراسي التالي ١٩٩٦ - ١٩٩٧م تم فتح ثلاثة شعب دراسية أخرى: (الجغرافيا، اللغة الفرنسية، الخدمة الاجتماعية)، وفي العام الجامعي ٢٠٠٠ - ٢٠٠١م تم فتح شعبة المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم، وفي العام الجامعي ٢٠١٧ - ٢٠١٨م تم فتح شعبة علم النفس ليصبح عدد الشعب الدراسية بها نحو (٩) شعب، رغم التوقف عن افتتاح باقي الشعب الدراسية المنصوص عليها في المادة الأولى من قرار شيخ الأزهر رقم (١٢٢٢) لسنة ١٩٩٦ وهما شعبتني: (التربية الفنية والتربية الرياضية) (أبو السعود، ٢١٠٩، ٢٦٥).

ثم توسعت جامعة الأزهر في فتح برامج لإعداد المعلمين بها، وإيلائها مزيد من الاهتمام، حيث تم فتح

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

أكدت العديد من الدراسات العلمية بأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تسهم في: (Robert and David,2004,12) (الكبيسي ، ٢٠١٠ ، ٢٢) (عبد الرحمن ، ٢٠١٩ ، ٥) .

١- الحد من العشوائية والإرتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها لاعتمادها علي الدقة في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لأسس ومعايير موضوعية تستند إلي حقائق علمية وفق واقع مشكلات العمل والعاملين.

٢- ضمان إقبال الجمهور المستهدف علي فعاليات التدريب وأنشطته واستمرارهم فيه عن رغبة ورضي.

٣- تساعد في إيجاد التناقضات والفجوات وترتيبها حسب أولويتها ، واختيار الأكثر تأثيرا وأهمية منها ، والبدء في تغطيتها ومعالجتها.

٤- توجيه الإمكانات والإجراءات التنفيذية لبرنامج التدريب، بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة.

٥- تحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية ومدتها ، والوسائط التعليمية المستخدمة، وأسس تنفيذ البرنامج وأسسه وأهدافه.

٦- وضع تصور عام للبرنامج التدريبي، وتحديد معايير مناسبة ودقيقة لتقويم أداء المتدربين.

تصنيف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي:

تصنف الاحتياجات التدريبية إلي:

- الاحتياجات العادية المتكررة: وهي الاحتياجات التقليدية التي تتصل بحاجة الفرد لاكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات الأساسية التي يحتاجها في عمله .

لتخطيط البرامج التدريبية وتصميمها، وتعرف بأنها مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في أي مؤسسة، لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب في صدوره عنهم، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلي الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء علي نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل (عبد المعطي، ٢٠٠٩، ١٨) .

وهناك من ينظر إلي الاحتياجات التدريبية علي أنها نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية حالية أو محتملة في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها، حيث يعرفها كلا من هوبر وكويل (Hauer and Quill,2011,22) بأنها: نقاط ضعف في النظام تحتاج إلي علاج من خلال البرامج التدريبية، فهي عبارة عن فجوة بين المتطلبات الفعلية لوظيفة ما و القدرات الحالية للفرد الذي يشغلها. أما بالنسبة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، فتعرف بأنها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من الوفاء بالتزاماتهم الوظيفية والأكاديمية ومواجهة المشكلات التي تعترضهم، وهذه الاحتياجات تختلف باختلاف المهمة أو الوظيفة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وتتطور مع ظهور اتجاهات جديدة للتغيير والإصلاح الجامعي (العنزي، ٢٠١٩، ٢٤) .

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن الاحتياجات التدريبية هي الأساس العلمي والمصدر الرئيسي لأهداف خطط التدريب والبرامج التدريبية التي تسعى أية مؤسسة إلي تحقيقها، وأي قصور يحدث فيها يؤثر علي خطوات التدريب الأخرى (Hebert & Kulkin, 2018,258) .

والتعمق في فهم فلسفتها وإتقان تطبيقها (محمود، ٢٠١٨، ٢٢).

- البحث العلمي:

فالوظيفة الأساسية للجامعة هي وظيفة علمية ومعرفية بحثية، وتتمثل تطوير الخبرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في: معرفة طرق إدارة مشروعات الأبحاث العلمية، وفنيات وطرق كتابة المقالات البحثية، وسبل تحسين أداء فريق البحث، وطرق الإشراف العلمي والإشراف المشترك، ومهارات البحث والتصميم والتطبيق، والقيام بعمليات البحث والتحليل الإحصائي من خلال الحاسب، وترقية المهارات البحثية وربطها بقضايا المجتمع، وطرق الحصول علي المنح البحثية وكيفية الاستفادة منها (جلمبو، ٢٠١١، ٤٥).

- خدمة المجتمع:

هو كل ما تقدمه الجامعات من نشاطات وخدمات تتوجه بها إلي غير منسوبيها، سواء كانوا طلبة أم أعضاء هيئة التدريس أو من أفراد المجتمع جماعات ومؤسسات، ويشمل ذلك كل ما تقدمه من دورات تدريبية واستشارات وبحوث علمية وبرامج تثقيفية لخدمة أبناء المجتمع (الشخبي، ٢٠١٢، ٣٨٠).

- التقويم:

يعد التقويم مقوماً أساسياً من مقومات العملية التعليمية، فمن خلاله يتم الحكم علي العمل وعلي مدي النجاح في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، كما أنه وسيلة للكشف عن مواهب الطلاب واتجاهاتهم وميولهم وقدراتهم المختلفة، ومن ثم يمكن التنبؤ بالمستقبل التعليمي للطلاب ومتابعة تقدمهم الدراسي (المليجي، ٢٠١٠، ١١٣٦)، ويلعب التقويم الإلكتروني دوراً هاماً في التحول إلي النهج الذي يركز علي المتعلم لتطوير فهم أعمق حول ما يعرفه الطالب وبالتالي يمكن تقييم أدائه بدقة وبشكل بناء (Dermo,2009,305).

- الاحتياجات التي تتصل بمشكلات العمل: وهي الاحتياجات الناشئة عن نقص في المعارف والمهارات التي ينتج عنها نقص في الإنتاجية أو ضعف في مستوي الأداء.

- الاحتياجات التطويرية الابتكارية وتتضمن: إدخال عناصر جديدة تلبية لحاجات المستقبل واستجابة لمتطلبات البيئة (العجمي، ٢٠١٢، ٢٠).

وفي ظل الثورة الرقمية والتقنية أصبح تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم برامج التنمية المهنية اللازمة للوفاء بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جزء لا يتجزأ من خطط وسياسات الجامعة واستراتيجياتها نحو التطوير والنمو المهني، لتحقيق الجودة التعليمية والتميز الأكاديمي داخل المنظومة الجامعية، وتتعدد أبعاد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتشمل:

- التدريس الجامعي:

ويشمل الأنشطة والعمليات والسلوكيات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وتتعلق بالتدريس داخل القاعة الدراسية، وأصبح من الضروري تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا حول كيفية اختيار وانتقاء المادة التعليمية وتنظيمها، وتحديد اجراءات وفنيات تطبيقها، ومداخل واستراتيجيات وفنيات استخدام التقنيات الحديثة في التدريس والتقويم من أجل تحقيق التدريس الفعال (الشخبي، ٢٠١٢، ٣٧٧).

ويلاحظ أن أدوار عضو هيئة التدريس في بيئات التعلم الرقمي مختلفة، فهو يتعدى طريقة المحاضرة التقليدية إلي طرق أكثر إبداعاً وشغفاً إلي الطلاب حيث يركز عضو هيئة التدريس علي الدور الفعال للمتعلم ومشاركة الإيجابية في العملية التعليمية، مما يتطلب تعلم الأساليب الحديثة في التدريس والاستراتيجيات الفعالة

المصادر؛ إذ ليس هناك أدق من رأي صاحب الحاجة حين يصرح بها طواعية (Martry & Crozet, 2005, 55).

ويتم تحليل الاحتياجات التدريبية بثلاثة أساليب: (عبد الرحمن، ٢٠١٩، ٥) (Alkinani, 2013, 20).

١- أسلوب تحليل المنظمة: وفيه يتم تحليل الاحتياجات التدريبية ككل، من خلال استخدام أدوات المقابلات والاستقصاءات، والملاحظة المباشرة.
٢- أسلوب تحليل الوظيفة: وفيه يتم تحليل الاحتياجات التدريبية بناء على فحص دقيق للوظائف من خلال جمع معلومات باستخدام أدوات كالاستبيانات، والمقابلات، والاختبارات، ودراسة التقارير، والملاحظة، واللجان الاستشارية.

٣- أسلوب تحليل سلوك الفرد: وفيه يتم تحليل الاحتياجات التدريبية بناء على مدي المستوي المرغوب للفرد لتحسن أدائه وتطويره من معارف ومهارات وغيرها، وذلك باستخدام أدوات كالملاحظة، وتقييم الأداء، والملفات الشخصية، وقوائم الانتقاء.

أسس ومبادئ برامج التدريب:

توجد مجموعة من الأسس والمبادئ التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج التدريب ومنه: (بني سلمان، ٢٠١٤، ٣١) (عبد المعطي، ٢٠٠٩، ٢٠).

١- أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوي والمتدربين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أدائه من الدارسين، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه المتدربون بعد انتهاء البرنامج.

٢- أن يلبي البرنامج الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين وأن يتم التخطيط له وفقاً لهذه

- الاتصال العلمي الأكاديمي:

ويتضمن عملية التفاعل والمشاركة بين عضو هيئة التدريس والطالب، و طرق التواصل بين أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها، وذلك من أجل تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات والمهارات تحقيقاً لأهداف العملية التعليمية المرجوة، ويتيح التعليم في العصر الرقمي طرق اتصال أكثر تفاعلية وهي في معظمها توفر فرص متعددة للتواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب حيث تتعدى حدود قاعات التدريس إلي حدود الفضاء الإلكتروني الذي يلغي المسافات ويقربها (الحازمي، ٢٠١٤، ٢٥).

- مجال التقنية:

تؤكد تقنية التعليم أهمية اتباع المعلم أو عضو هيئة التدريس لأسلوب الأنظمة في التدريس فلم تعد مهمته قاصرة على الشرح والإلقاء واتباع الأساليب التقليدية في التدريس، بل أصبحت مسؤوليته هي رسم مخطط لاستراتيجية الدرس، فيتم استخدام طرائق التدريس والوسائل التعليمية المختلفة المناسبة، بغية تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها (الكبيسي، والحياي، ٢٠١٢، ٢٢).

كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية:

للكشف عن الحاجات التدريبية للفئة المستهدفة يلجأ المعنيون في المؤسسات التربوية إلي استخدام أدوات البحث العلمي الخاصة بتحديد هذه الاحتياجات مثل الملاحظة والاختبارات والاستبيانات والمقابلات الشخصية للوقوف على آراء المتدربين باعتبارهم الفئة المستهدفة من عملية التدريب (خميس، ٢٠٠٩، ٣٣).

كما يتم استقراؤها من مصادر عديدة كبطاقات توصيف الوظائف، وتقارير المتابعة، وتوصيات الإدارة العليا، ومراجعة أهداف المنشأة وسياساتها، والانتقاء بالمدرء والمشرفين، ويعد الأفراد العاملون من أهم هذه

٣- أن يقوم التدريب علي حوافز داخلية عند المتدربين لضمان مستوي عالياً من المشاركة والأداء والالتزام.

٤- اهتمام برنامج التدريب بالاحتياجات المستقبلية للمتدربين، و تطلعات المجتمع وليس الاقتصار فقط علي جوانب مشكلات العملية التربوية الملحة أو يقتصر علي الحاجات أو الرغبات الفردية.

ثالثاً: التحول الرقمي وانعكاساته علي أداء أعضاء هيئة التدريس.

يعد التحول الرقمي من أبرز الملفات التي طرحتها الحكومة المصرية، من خلال مشروع التحول لمجتمع رقمي يهدف إلي إتاحة الخدمات الرقمية بطرق بسيطة وتكلفة ملائمة في أي وقت وفي أي مكان لجميع المؤسسات والمواطنين من خلال تطوير منظومة رقمية متكاملة مؤمنة علي المستوي القومي، وخلق فرص عمل عن طريق دعم وتنمية الصناعات الرقمية والإبداع التكنولوجي، وإنشاء ممر مصر الرقمي لضمان تحقيق الاستغلال الأمثل لموقع مصر الجغرافي لتصبح مركزاً عالمياً لخدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (محمدين، ٢٠٢٠، ٦).

وفي ظل التطورات المتزايدة التي شهدتها العالم ظهرت الحاجة الملحة إلي الاستفادة من التقنية كوسيلة مساعدة علي تجاوز كثير من التحديات التي تواجه كثيراً من الدول والمؤسسات، لاسيما في مجال التعليم الذي يمثل حجر الأساس في أي تطورات وتغيرات منشودة، وعلي أثر ذلك بدأت كثير من المؤسسات التعليمية، عمليات توظيف التقنية في كل محاور العملية التعليمية، ووافق ذلك كثير من التحديات، كارتفاع التكلفة المادية، وضعف تأهيل الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع التقنية، وضعف البنية التقنية وغيرها، وعلي الرغم من هذه التحديات فإن الانطباع العام لدي المهتمين بالشأن التعليمي حول أثر التقنية علي العملية التعليمية يبدو

الاحتياجات حتي يشعروا بأهمية البرنامج لهم ويمكنهم من أداء واجباتهم بكفاءة وفعالية.

٣- أن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختيارات، حيث تترك للمتدرب حرية اختيار الأنشطة والمقررات التي تتفق مع ميوله واهتماماته، وليس قاصراً علي المحاضرات، كما يقضي الاتجاه الحديث باشتراك المتدربين في تحديد البرنامج ومناقشة محتواه، وتقويم أنفسهم خلال سير البرنامج.

٤- أن يتصف البرنامج بالاستمرارية والتجديد حتي يلاحق التطورات العلمية والتربوية والتكنولوجية والاجتماعية وما تتطلبه من تغيير وتطوير في دور عضو هيئة التدريس.

٥- أن يراعي البرنامج مبدأ تفريد التعليم فينظر إلي كل متدرب علي أنه حالة خاصة يشعر من خلالها أن البرنامج يتفق مع قدراته واستعدادته، ويتيح له أن يتعلم وفق هذه القدرات، وأن يتقدم في البرنامج حسب ظروفه الخاصة.

عوامل نجاح البرامج التدريبية:

لكي ينجح أي برنامج تدريبي في أية مؤسسة لابد وأن تتوافر فيه مجموعة من الشروط: (عبد المعطي، ٢٠٠٩، ٢١).

١- التعاون سواء أكان ذلك في تقصي احتياجات المتدربين أم تصميم البرنامج أم تنفيذه أم تقويمه ومتابعته، ذلك التعاون بين كل من يتأثرون بالبرنامج ويشغلون به.

٢- دعم القيادات الإدارية الإيجابية، وتقديم الميزانيات الكافية والوقت والخامات اللازمة والخبراء، منذ بداية البرنامج وأن يستمر حتي نهايته، لأن إسهام القيادة الإدارية في البرنامج يجعل المتعلمين يحسون بأهمية البرنامج.

وينعكس علي جميع المجالات، ويعزز ويحدد الطرائق والأساليب والفرص الجديدة لتشكيل الجامعات .

في ضوء التعريفات السابقة يتضح أن مفهوم التحول الرقمي يرتبط بصورة مباشرة بالاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة التعليمية، واستبدال العناصر والتعاملات والعمليات المادية بأخرى افتراضية من جهة، ومن جهة أخرى يرتبط التحول الرقمي بزيادة الإنتاجية وتقديم الخدمات بصورة إلكترونية لزيادة قدرة المؤسسة التعليمية علي تحقيق الميزة التنافسية، وذلك من أجل الاستجابة لمتغيرات العصر وسوق العمل العالمي.

أهداف التحول الرقمي للجامعات المصرية:

يهدف التحول الرقمي في التعليم الجامعي إلي عدد من الأهداف منها: (علي، ٢٠١١، ٢٨٢) (السعودي، ٢٠١٩، ٤٧٦) (Spear , 2020 , 3) (عبد الحميد، ٢٠٢١، ١٣).

١) تحسين كفاءة ونوعية الأداء الجامعي بما يؤدي إلي تطوير الجامعة وكفاءة خدماتها.

٢) نشر ثقافة التحول الرقمي، وبناء العقلية الرقمية لدي كل منسوبي الجامعة من قيادات وأعضاء هيئة التدريس وطلاب وموظفين.

٣) تطوير مخرجات العملية التعليمية وتأهيل الطلاب لسوق العمل وتزويدهم بالمهارات اللازمة من التطبيقات الإلكترونية، ودعم برامج الابتكار.

٤) توفير أنشطة وخدمات جديدة قابلة للتسويق الأمر الذي يحقق قيمة مضافة وإيرادات مهمة للجامعة.

٥) تحسين طرق الاتصال بين الجهات الإدارية والأكاديمية والمسؤولين داخل وخارج الجامعة وتوفير بناء تنظيمي شبكي يسهل التواصل مع الأفراد والمؤسسات محلياً وعالمياً.

إيجابياً، إذ إن ما يوفره التطور التقني من فرص لتحسين العملية التعليمية ونقلها إلي آفاق أرحب وأكثر تطوراً صار أمراً أكيداً عند معظم الباحثين والمهتمين بالشأن التعليمي شريطة توفير المتطلبات الأساسية لنجاحه (الأحمري، ٢٠١٩، ١٣).

مفهوم التحول الرقمي : Digital Transformation

تتعدد مفاهيم مصطلح التحول الرقمي ويمكن اعتباره ظاهرة ناتجة عن مجموعة من التقنيات الرقمية الحديثة، التي تعمل بشكل متزامن، ومن بين هذه التقنيات الحاسوب، والذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وغيرها — وبناءً علي ذلك — يمكن تعريفه علي أنه العملية التي تعتمد علي استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في البيئة التعليمية وتنعكس علي مكونات المنظومة التعليمية من معلمين، واستراتيجيات وطرق تدريس وأساليب تقويم (محمود، ٢٠١٨، ١١).

ويشير مفهوم التحول الرقمي في الجامعات إلي ((انتقال الجامعات التقليدية إلي جامعات رقمية من خلال استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات داخل الجامعة وتقديم كافة الخدمات بصورة إلكترونية وذلك استجابة للمتغيرات المعاصرة)) (الدهشان، السيد، ٢٠٢٠، ١٢٦٠).

وتضيف دراسة (عبد الرازق، ٢٠١٠، ١٤٠) أن التحول الرقمي أو الرقمنة يعد عاملاً أساسياً لتغيير الجامعة، لا لتغيير ما هو قائم، ولكن لإتاحة مجال جديد ملئ بالإمكانات، التي تساعد علي النجاح، فمعني الرقمنة ليس فقط الاقتصار علي أدوات تكنولوجية؛ ولكن الإلتزام بالتفكير حول كيفية التحكم في الآليات والعمليات الإدارية، ومهارات الفرد وكيفية تطبيقها.

ويشير كل من ليكا وجاوتشي (Licka, Paul & Gautschi, Patricia, 2017, 6) إلي أن مفهوم التحول الرقمي يحتوي علي التحول التقني والثقافي،

تحديات التحول الرقمي بالجامعات:

بالرغم من الفوائد المتعددة التي يحققها التحول الرقمي للجامعات، إلا أن هناك بعض التحديات التي تعوق الجامعات عن عملية التحول الرقمي منها: (بدوي، ومصطفي، ٢٠١٨، ٣٩٥) (عبد العليم وآخرون، ٢٠١٨، ٢٥٨) (السعودي، ٢٠١٩، ٤٥٦) (عبد الحميد، ٢٠٢١، ١٤١) .

١) غياب ثقافة التحول الرقمي، وضعف فناعة المسؤولين بالإدارة العليا بأهميته، وعدم الاستجابة لمتطلباته.

٢) ضعف البنية التحتية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعات المصرية، وضعف التجهيزات الإلكترونية. ضعف قدرة معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية علي التعامل مع التطبيقات التكنولوجية لتيسير مهامهم التعليمية والبحثية والإدارية، ندرة توظيف التقنيات الحديثة في تدريب أعضاء هيئة التدريس.

٣) ضعف مستوي الطلاب في التعامل مع التقنيات الحديثة، وضعف استجاباتهم لهذا النمط الجديد من التعليم.

٤) غياب الآليات المتطورة لمراجعة البرامج الدراسية وتقييمها، وعدم مسابرتها لمهارات سوق العمل وظروف العصر الرقمي.

٥) ضعف مرونة الهياكل التنظيمية في الجامعات، وغلبة الجمود علي شكل التنظيمات الجامعية الحالية.

٦) ارتفاع التكلفة الاقتصادية لشراء الأجهزة التكنولوجية والتطبيقات الرقمية والذكية، وصيانتها وتشغيلها مع قلة المخصصات المالية اللازمة لتوفيرها.

٦) تحقيق مبدأ النزاهة والشفافية نتيجة لوضوح الأدوار والمسئوليات دون الاعتماد علي التسلسل الوظيفي التقليدي الذي يتسم بالروتين والبيروقراطية.

٧) تحفيز مؤشرات التنافسية والتميز بين جامعة وأخري وامتلاك الجامعات كل مقومات التنافسية من خلال اعتماد الطرق الرقمية كمعيار أساسي للتميز.

أهمية التحول الرقمي بالجامعات:

يساهم التحول الرقمي للجامعات في توسيع فرص القبول في التعليم الجامعي في ظل الإقبال المتزايد علي التعليم، إضافة إلي تلبية حاجات الطلاب وخصائصهم وقدراتهم علي التعلم وفق إمكاناتهم وطاقتهم الفردية، مع رفع العائد من الاستثمار بتقليل تكلفة التعليم، كما يرتبط التعليم الجامعي الرقمي بتوفير بيئة رقمية مناسبة تستهدف إشراك جميع الحواس لإحداث عملية التعلم لدي الطلاب بشئ من الإبداع والابتكار من أجل تحقيق الأهداف المرجوة للجامعات بكفاءة وفعالية في عصر الثورة الرقمية، كما يؤدي التعليم الرقمي دوراً بارزاً في إكساب وتنمية المهارات والمعارف والإتجاهات اللازمة للوفاء باحتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي (السعودي، ٢٠١٩، ٤٥٩) .

ويؤدي اعتماد التكنولوجيا الرقمية، وإدماجها في المشروعات التربوية إلي الاتصال والتعاون بين أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمين وموجهين في أي وقت، ومن أي مكان بما يؤدي إلي تمكينهم من تبادل الأفكار ومشاركة المعلومات ومناقشة آخر التطورات في مجالات دراستهم وتطوير مجتمعات الممارسة المرتبطة بشكل متزايد (الحرون، بركات، ٢٠١٩، ٤٤٤) .

متطلبات التحول الرقمي بالجامعات:

علي استخدام تكنولوجيا المعلومات كل في مجال تخصصه، فالتحول الرقمي يتطلب أيضاً تحول للقوي البشرية من مجرد حفظ اللوائح والتعليمات وتنفيذها إلي مبدعين ومبتكرين في إطار الثقافة الرقمية.

٥) تطوير الهيكل التنظيمي للجامعات والكليات والوحدات الإدارية فالتحول الرقمي يتطلب هياكل تنظيمية مرنة بعيدة عن التعقيد والجمود، وتوفير المخصصات المالية للإنفاق علي تطوير الجامعات بما يلبي متطلبات التحول الرقمي.

٦) وضع آليات وقواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن وذلك لتأمين المعاملات الرقمية، وحماية بيانات المستفيدين بالجامعة، مما يشجعهم علي استخدام الخدمات الالكترونية بأمان.

٧) دعوة المجتمع المحلي للمشاركة في تمويل وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتفعيل دور القطاع الخاص في دعم عمليات التطوير والتغيير.

يتبين مما سبق مدي أهمية المتطلبات السابقة في عملية التحول الرقمي للجامعات، إلي جانب أهمية التدريب وإعادة التنظيم وعقد الشراكات مع المؤسسات المنتجة للتكنولوجيا والجامعات ذات الخبرة من خلال قيادات إدارية قادرة وذات كفاءة علي إنجاز التحول الرقمي.

انعكاسات التحول الرقمي علي أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعات:

في عصر التقدم التقني، وثورة المعلومات والاتصالات، أصبح التعليم الرقمي مطلباً مهماً وضرورة ملحة استدعت تغيير أدوار ومهام ووظائف المعلم، حيث أصبح مطالباً بأن يتعامل مع نتائج هذا العصر الرقمي وتوظيفه في خدمة العملية التعليمية

توجد عدة متطلبات أساسية لتحقيق التحول الرقمي بالجامعات منها: (حنا، ٢٠١٠، ٥٨) (أمين، ٢٠١٨، ٩٧) (Aretio,2018, 113) (Khalid et.al, 2018, 270) (عبد الحميد، ٢٠٢١، ١٤٣).

١) نشر ثقافة التحول الرقمي: تعد ثقافة التحول الرقمي أحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير والتطوي، وتشمل ثقافة التحول الرقمي: الترويج للثقافة الرقمية في الجامعة، تأكيد حق الفرد في التدريب علي استخدام تكنولوجيا المعلومات لتلبية احتياجاته المختلفة، بناء شراكات واسعة داخل الجامعة وخارجها تسهم في نشر ثقافة التحول الرقمي، اطلاع المستفيدين علي الأمور التي تحدث في الجامعة بصفة مستمرة، الاستفادة من مزايا وسائل الاتصال الاجتماعي، حيث يتطلب أن يكون لمؤسسات التعليم العالي حضور ثري في وسائل التواصل الاجتماعي، وذلك عن طريق تحديث الموقع الإلكتروني للجامعة.

٢) تهيئة وتطوير البنية التحتية للتحول الرقمي داخل الجامعة، وتوفير الأجهزة الحديثة والبرمجيات ووسائل التخزين، مع توفير الدعم الفني اللازم للمستخدمين من قبل كفاءات بشرية متخصصة وقادرة علي إدارة المنظومة الرقمية والبنية التحتية لشبكة الإنترنت بشكل يضمن استمرار الخدمة الرقمية المقدمة لأفراد المجتمع الجامعي.

٣) إعادة النظر في التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمة لعمل الجامعات وتطويرها، بما يتفق مع التجديدات التي يتطلبها التحول الرقمي وتسهم في دعم وإدارة العملية التعليمية بشكلها المعاصر.

٤) تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية بالجامعة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب وجهاز إداري

(١) - تصميم التعليم: حيث أصبح علي المعلم أن يمتلك مهارات المصمم التعليمي لكي يتسني له تنظيم المادة الدراسية وإعدادها، و تطوير محتوى المنهج الدراسي التقليدي إلي محتوى يركز علي تعلم المهارات التي يتطلبها سوق العمل.

(٢) توظيف واستثمار التكنولوجيا بفاعلية عند تقديم التعليم، ومساعدة المتعلم علي أن يكون باحثاً نشطاً في ظل التكنولوجيا الرقمية وما تنتجه من مصادر متعددة للتعلم.

(٣) يحفز علي توليد المعرفة والإبداع، وتطوير التعلم الذاتي للطلاب، فهو يحث الطلاب علي استخدام الوسائل التقنية وابتكار البرامج التعليمية التي يحتاجونها، واستثمار قدراتهم علي المشاركة بنشاط في تعليمهم بطرح آراءهم ووجهات نظرهم، ومساعدتهم في الحصول علي المعلومات بأنجح الطرق وأسرعها ومدى دقتها وأهميتها.

(٤) يشجع علي تفاعل الطلاب في العملية التعليمية عن طريق طرح الاسئلة، والاتصال بغيرهم من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من مختلف الدول، وتشجيعهم للانخراط والتفاعل في أنشطة تعليمية متنوعة عن طريق ما توفره شبكة الانترنت من معلومات وبيانات مفيدة.

ويتطلب ذلك تنمية ذاتية حتمية تمثل تحدياً أساسياً لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب لاكتساب وتوظيف المهارات العليا في التفكير والإبداع والتحليل والتوجيه والتقييم والتواصل عبر التقنية والذكاء الرقمي كونها مطلبا أساسياً للوفاء بالأدوار الجديدة التي يفرضها نسق التعليم الرقمي علي كليهما (السعودي، ٢٠١٩، ٤٨٣).

بكفاءة، وأن تتزايد هذه الكفاءة وتتطور باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد في هذا العصر (محمد، ٢٠١٩، ٨٣).

لقد تحول دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي الرقمي من ملقن إلي موجه، ومن مزود بالمعلومات إلي مرشد للطلاب نحو المعرفة التي هي حصيلة تفاعل المعلومات مع الخبرات والمهارات والتراكمات الشخصية للفرد، بالإضافة إلي توقعات تفرضاها التقنيات الرقمية في التعليم علي أعضاء هيئة التدريس نحو طلابهم في كونهم قادرين — الطلاب — علي تحديد أهدافهم التعليمية وفقاً لاحتياجاتهم المعرفية الشخصية، و علي متابعة تحصيلهم وتقييم أنفسهم بشكل يجعل الطلاب أكثر استقلالية وذاتية ومرونة في عملية التعلم التي تتم بوسائل رقمية وتستمر معه حتي بعد ترك الجامعات لتبقي مدي الحياة .

ومع ذلك يبقى دور عضو هيئة التدريس ضروريا في جعل تجارب التعلم لدي الطلاب أكثر جاذبية مما يؤدي إلي ((التعلم العميق))، حيث يشير التعلم العميق إلي فكرة أن الطلاب لا يتعلمون فقط مجالات المقرر الدراسي، وإنما أيضاً كيف يطبقونها علي حالات أخرى في حياتهم من خلال حل المشكلات والتفكير النقدي ومهارات التواصل، بالإضافة إلي ذلك فإن توفر المعلومات من خلال التكنولوجيا أدي إلي تغيير دور المعلم من نقل المعرفة إلي دور المدرب والتركيز علي تدريب وإرشاد المتعلمين (دوفو وآخرون، ٢٠١٧، ٤).

ومن ثم فإن أدوار أعضاء هيئة التدريس في عصر التحول نحو التعليم الجامعي الرقمي تتمثل في: (الحازمي، الزبير، ٢٠١٤، ١٥٧) (حامد، ٢٠١٩، ٦١) (محمد، ٢٠١٩، ٨٤) (عزمي، ٢٠١٩، ٨٤).

٢ - تصميم أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة إلكترونية باستخدام نماذج (Google Forms) وذلك نظراً لظروف أزمة كورونا (كوفيد ١٩) ، وتعليق الدراسة، وتم تطبيقها علي عينة مقصودة من أعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية بجامعة الأزهر، وقد اعتمد الباحث في تصميم الاستبانة علي الإطار النظري للدراسة الحالية والرجوع إلى أدبيات البحث التربوي المرتبط بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، والتحول الرقمي وانعكاساته علي أدوار أعضاء هيئة التدريس، وبعد ذلك تم عرض الاستبانة على مجموعة محكمين من خبراء التربية في بعض الجامعات المصرية، وقد أبدوا ملاحظاتهم حول مدى ملاءمة كل فقرة، وانتمائها، ومناسبتها لكل محور من محاور الاستبانة، وقد بلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها الأولية (٧٠) عبارة، وفي ضوء اقتراحات المحكمين وملاحظاتهم، تم تعديل وضبط الصياغة اللغوية لبعض العبارات، ودمج بعض العبارات وحذف أخرى، بالإضافة إلى دمج بعض المحاور المتشابهة من حيث المضمون، لكي تخرج الاستبانة في صورتها النهائية لتضم (٥٨) عبارة موزعة على خمسة محاور رئيسة.

٣ - عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بصورة مقصودة من كليات التربية التابعة لجامعة الأزهر وهي (التربية بالقاهرة- التربية تفهنا الأشراف- التربية بالقاهرة بنات - الدراسات الإنسانية بتفهنا الأشراف قسم التربية) وبلغت العينة لأعضاء هيئة التدريس (٦٤) فرداً، وبنسبة مئوية (٨٩%) من مجتمع الدراسة البالغ (٧٢) .

مما سبق يتضح أن أدوار عضو هيئة التدريس تغيرت في ظل نظام التعليم الرقمي مقارنة بنظام التعليم التقليدي حيث أصبح المعلم مطالباً بأن يكون ميسراً ومسهلاً للمحتوي وأن يكون باحثاً عن المعارف الجديدة ويمتلك العديد من المهارات التي تمكنه من التعامل مع التقنية بكفاءة، لذا يستوجب العمل علي أهمية تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد بما يلبي احتياجاتهم التدريبية، والعمل علي تزويدهم بالمعارف والمهارات الأساسية التي تؤهلهم لقيادة التعليم الرقمي وتطبيقه.

ثانياً : الإطار الميداني

يتناول هذا الجزء من البحث عرضاً منهجياً للإطار الميداني وإجراءاته، وذلك من خلال عرض أهداف الدراسة الميدانية وخطواتها، والتي تشمل (تصميم وبناء أداة الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة، والعينة، وإجراءات التطبيق، وأساليب المعالجة الإحصائية، نتائج الدراسة وتفسيرها)، وهذا ما تتناوله الدراسة في الخطوات التالية:

١ - أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى الوقوف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي، وتحديد درجة تلك الاحتياجات من وجهة نظرهم، وذلك في المجالات الآتية: الاحتياجات التدريسية، الاحتياجات البحثية، الاحتياجات الإدارية، الاحتياجات المتعلقة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة، الاحتياجات التقنية (مهارات تناسب التعليم في العصر الرقمي)، كما استهدفت الدراسة الميدانية أيضاً التعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغيرات الجنس والكلية.

٤ - مدى صلاحية الأداة للتطبيق

صدق الأداة (الاستبانة):

أ. الصدق الظاهري

تم حساب صدق الاستبانة أولاً باستخدام الصدق الظاهري Face Validity من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي التخصص والخبرة للقيام بتحكيماها، وذلك بعد اطلاعهم على عنوان الدراسة،

وتساؤلاتها، وأهدافها لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبانة وقراراتها.

ب. الصدق الذاتي:

وتم حسابه بطريقتين هما:-

أولاً: حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب الجذر التربيعي لمعامل (الثبات) ألفا كرونباخ، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول الآتي:

جدول رقم (١)

يوضح درجة الصدق للاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل الصدق	درجة الصدق
المحور الأول	١١	٠.٩٦	مرتفعة
المحور الثاني	١١	٠.٩٥	مرتفعة
المحور الثالث	١١	٠.٩٦	مرتفعة
المحور الرابع	١١	٠.٩٨	مرتفعة
المحور الخامس	١٤	٠.٩٨	مرتفعة
المجموع	٥٨	٠.٩٩	مرتفعة

ويلاحظ من الجدول السابق أن معامل الصدق الذاتي للاستبانة يقترب من الواحد الصحيح وهي درجة مقبولة إحصائياً وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق، ويمكن الاعتماد على نتائجها في الدراسة الحالية.

ثانياً: حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة ومجموع محاورها، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول الآتي:

جدول (٢)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة وبعضها وبينها وبين المجموع الكلي للاستبانة

المحور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس
معامل ارتباط	**٧٨٧.	**٨٦٦.	**٨٨٠.	**٨٧٦.	**٨٦٩.

** تعني أن قيمة معامل الارتباط دالة عند 01.

١- الثبات:

يتضح من الجدول السابق أن جميع محاور الاستبانة مرتبطة ارتباطاً موجباً قوي مع إجمالي الاستبانة وهي دالة عند مستوى (01). مما يؤكد على الصدق العالي للاستبانة وبنودها.

تم حساب ثبات الاستبانة Reliability بطريقة إحصائية من خلال معاملات ارتباط الاتساق الداخلي Internal Consistency، كما استخدم الباحث طريقة

المحور، و تشير r^2 إلى متوسط قيم معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور -Averge Item Correlation ويحسب من خارج قسمة (مجموع معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور / عدد مفردات الاستبانة أو المحور). والجدول التالي يوضح معامل الثبات للاستبانة:

ألفا كرونباخ (Cronbch's alpha) من خلال المعادلة الآتية:

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{r}}{1 + (N-1) \cdot \bar{r}}$$

حيث تشير α إلى معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وتشير N إلى عدد مفردات الاستبانة أو

جدول رقم (٣)

يبين ثبات أداة الدراسة مجملة وعلى كل محور عن طريق معامل ألفا كرونباخ.

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	درجة الثبات
المحور الأول	١١	.933	مرتفعة
المحور الثاني	١١	.919	مرتفعة
المحور الثالث	١١	.934	مرتفعة
المحور الرابع	١١	.966	مرتفعة
المحور الخامس	١٤	.967	مرتفعة
المجموع	٥٨	.980	مرتفعة

١- معامل ارتباط بيرسون: لقياس الارتباط بين محاور الاستبانة الفرعية وإجمالي الاستبانة وذلك للتحقق من الصدق الذاتي (الصدق الداخلي) للاستبانة.

٢- النسب المئوية في حساب التكرارات: حيث تعد النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.

٣- الوزن النسبي: ويساوي التقدير الرقمي على عدد أفراد العينة، ويساعد الوزن النسبي في تحديد مستوى الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة وترتيبها حسب وزنها النسبي لكل عبارة، حيث يتم حساب الوزن النسبي لكل عبارة عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة من الاستجابات الثلاثة وفقاً لطريقة (ليكرت Likert Method) فالاستجابة (عالية) تعطى الدرجة (٣) والاستجابة (متوسطة) تعطى الدرجة (٢)

يتضح من الجدول السابق أن درجة ثبات مجموع الاستبانة ككل مرتفعة (.980)، حيث إنها مقتربة من الواحد الصحيح وهي درجة ثبات عالية ومقبولة إحصائياً، ولذلك جاءت درجة صدق الاستبانة عالية، ويفيد ذلك في التأكيد على صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.

٥ - أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Sttistical Pckge for Social Sciences الإصدار الاثنان وعشرون، وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي:

يسمى بالوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة ويتضح ذلك كما يلي:

$$(3 \times \text{تكرار عالية}) + (2 \times \text{تكرار متوسطة}) + (1 \times \text{تكرار ضعيفة})$$

عدد أفراد العينة

حيث كونها () من خلال العلاقة التالية: (عبد الحميد، كاظم، ١٩٨٦، ٩٦)

$$N - 1$$

N

والاستجابة (ضعيفة) تعطي الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة وجمعها وقسمتها على إجمالي أفراد العينة يعطي ما

التقدير الرقمي لكل عبارة =

قد تحدد مستوى الموافقة الذي يعني تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على تحقق العبارة من

مستوى الموافقة =

حيث تشير (N) إلى عدد الاستجابات وتساوي (٣) و يوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول رقم (٤)

يوضح مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة

المدى	مستوى الاستجابة
من ١ وحتى (١ + ٠.٦٦) أي ١.٦٦	ضعيفة
من ١.٦٧ وحتى (١.٦٧ + ٠.٦٦) أي ٢.٣٣	متوسطة
من ٢.٣٤ وحتى (٢.٣٤ + ٠.٦٦) أي ٣ تقريباً	عالية

٦ - خطوات تطبيق الدراسة:

تم تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية في الفترة من شهر يناير للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١م إلي شهر أبريل من نفس العام بطريقة مقصودة على (٧١) مدرس من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عينة الدراسة، حيث كان المردود منها (٦٧) مفردة بفاقد (٤) مفردة وتم استبعاد (٣) مفردة نظراً لعدم استكمال بياناتها الأولية أو أحد بنودها، حيث بلغ حجم العينة النهائي (٦٤) مفردة، وهي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي البالغ (٧٢) مفردة.

٧ - نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

في هذا الجزء من الدراسة يتم معالجة الاستبانة بطريقة تفصيلية عن طريق وصف وتفسير النتائج طبقاً لمدى الموافقة على محاور الاستبانة الخمسة تبعاً

• اختبار التاء غير المعتمد test - T وذلك لقياس

الفروق بين متوسطين غير معتمدين Independent Simple T - Test حيث يتم دراسة الفروق بين المتغيرات المستقلة، والمتغيرات التابعة، وقد استخدمت الدراسة اختبار التاء لقياس الفروق بين متوسطي درجات استجابات عينة الدراسة، وذلك بالنسبة لمتغير النوع (ذكر - أنثى).

• اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way

A nova) لمعرفة الفروق بين استجابات فئات العينة بالنسبة لمتغير الكلية (التربية بالقاهرة بنين - التربية بتفهن الأشراف- التربية بالقاهرة بنات - الدراسات الإنسانية بتفهن الأشراف قسم التربية)، وذلك لأنها متغيرات ثلاثية.

١- نتائج الدراسة طبقاً لترتيب الوزن النسبي للكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي:

أ- النتائج الخاصة بترتيب محاور الاستبانة من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل محور ونسبة الموافقة عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على المحاور مجملًا.

لاستجابة أفراد العينة وترتيبها حسب أوزانها النسبية، ووصف وتفسير النتائج إجمالياً لمحاور الدراسة الخمسة في ضوء متغيرات الدراسة المستقلة باستخدام اختبار التاء غير المعتمد Independent Samples t – test في حالة متغير النوع (ذكر- أنثى)، ثم وصف وتفسير النتائج إجمالياً لمحاور الدراسة الخمسة في ضوء متغيرات الدراسة المستقلة باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way A nova) في حالة متغير الكلية.

جدول (٥)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على مجموع محاور الاستبانة

م	المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارة المحور	النسبة المئوية للموافقة على المحور	ترتيب المحور على حسب متوسط الأوزان النسبية لعبارة المحور	درجة الموافقة على كل محور من محاور الاستبانة ومجموعها
١	الأول	٢.٤٦	٨٢%	٤	عالية
٢	الثاني	٢.٥٨	٨٦%	٢	عالية
٣	الثالث	٢.٤٩	٨٣%	٣	عالية
٤	الرابع	٢.٤٥	٨١.٦٦%	٥	عالية
٥	الخامس	٢.٥٩	٨٦.٣٣%	١	عالية
	إجمالي الاستبانة	٢.٥١	٨٣.٦٦%		عالية

حسابي لذي أفراد عينة الدراسة حيث بلغ (٢.٥٩) وبنسبة مئوية (٨٦.٣٣ %) مما يعني أنه الأكثر تفضيلاً في درجة الاحتياج التدريبي، يليه المحور الثاني الخاص ب (الاحتياجات البحثية) بمتوسط حسابي (٢.٥٨) وبنسبة مئوية (٨٦ %)، ثم المحور الثالث الخاص ب (الاحتياجات الإدارية) بمتوسط حسابي (٢.٤٩) وبنسبة مئوية (٨٣ %)، ثم المحور الأول الخاص ب (الاحتياجات التدريسية) بمتوسط حسابي (٢.٤٦) وبنسبة مئوية (٨٢ %)، وأخيراً المحور الرابع المحور الخاص ب (الاحتياجات المتعلقة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة) بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وبنسبة مئوية بلغت (٨١.٦٦ %) و تتماشى هذه

يتضح من الجدول السابق أن جميع المحاور جاءت تحت درجة احتياج تدريبي عالية، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية لإجمالي المحاور الخمسة (٢.٥١) وبنسبة مئوية (٨٣.٦٦ %) مما يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس الجدد لأهمية هذه الاحتياجات، وتزايد شعورهم بالحاجة للتدريب عليها، لمواجهة المعوقات التي تواجههم أثناء عملهم، ولعل ذلك يعود إلى كثرة المهام والمسؤوليات المنوطة بأعضاء هيئة التدريس الجدد، مع ضعف تأهيلهم للتصدي لها ولا لكيفية أدائها.

كما يتضح من الجدول حصول المحور الخامس الخاص ب (الاحتياجات التقنية) على أعلى متوسط

يوسف، ٢٠١٦) (محمود، ٢٠١٨) (عبد الحميد، ٢٠٢١).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسات كلا من (العمري وطناش، ٢٠٠٧) (شرتيل، ٢٠١٥) (التويجي، ٢٠١٨) (العنزي، ٢٠١٩) في وجود درجة احتياج تدريبي عالية لدي أعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الدراسة، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من (العجمي، ٢٠١٢) (علي، ٢٠١٨) في التأكيد علي أهمية تدريب عضو هيئة التدريس لمواكبة التطورات الحديثة في مجال عمله والعناية بتنمية أعضاء هيئة التدريس الجدد من خلال برامج مخصصة لهم.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (رابعة، ٢٠١٧) والتي أظهرت نتائجها درجة احتياج تدريبي متوسطة لأعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات (التخطيط، التدريس، الاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية، التقويم، المجتمع المحلي) باستثناء المجتمع المحلي فقد كان بدرجة عالية.

❖ **النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالمحور الأول (الاحتياجات التدريسية) حسب أوزانها النسبية:**

للتعرف على الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي يمكن استقراء الجدول الآتي والذي يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول:

النتيجة مع تطورات العصر الرقمي، والنماذج النظرية للإبناء المهني في مجال التعليم العالي الذي يركز علي تطوير مختلف المهارات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس .

ويمكن تفسير احتلال الاحتياجات التقنية المرتبة الأولى علي النحو التالي:

أولاً: ما فرضه التحول الرقمي علي المعلم الجامعي من أدوار جديدة تتطلب تنمية مهاراتهم الفكرية وقدرتهم علي الإستخدام الأمثل للمعرفة والتعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة وفاعلية، مما يستوجب العمل علي أهمية تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد بما يلبي احتياجاتهم التدريسية، والعمل علي تزويدهم بالمعارف والمهارات الأساسية التي تؤهلهم لقيادة التعليم الرقمي وتطبيقاته من خلال تناولها مفاهيم وقضايا مرتبطة بمستحدثات التعليم، كالتعليم عبر الإنترنت، والتعليم عن بعد، وبرامج الوسائط المتعددة.

ثانياً: ضعف قدرة معظم أعضاء هيئة التدريس علي التعامل مع التطبيقات التكنولوجية لتيسير مهامهم الإدارية والتعليمية والبحثية والمجتمعية وبما يحقق التطوير المنشود في أدائهم، نظراً لضعف إعداد وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التقنية الحديثة قبل الخدمة وتأخر وصول وتفعيل هذا النوع من التقنيات في العالم العربي ، وقصور برامج التدريب التي تؤهلهم لهذا الدور الجديد، كما أشار إلي ذلك العديد من الدراسات العلمية (علي، ٢٠١١) (الشخبي، ٢٠١٢)

جدول (٦)

يوضح ترتيب عبارات المحور الأول حسب أوزانها النسبية (ن=٦٤)

ترتيب العبارات	حسب الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاستجابة			العبرة	م
				ضعيفة	متوسطة	عالية		
٥	٧٣٤.	٢.٤٨	٩	١٥	٤٠	ك	تصميم المقرر الدراسي .	١
			١٤.١	٢٣.٤	٦٢.٥	%		
١٠	٦١٩.	٢.٣٣	٥	٣٣	٢٦	ك	الإدارة الفعالة للمحاضرة .	٢
			٧.٨	٥١.٦	٤٠.٦	%		
٦	٦٤٢.	٢.٤٧	٥	٢٤	٣٥	ك	مهارات التدريس الجامعي .	٣
			٧.٨	٣٧.٥	٥٤.٧	%		
٦	٦٦٦.	٢.٤٧	٦	٢٢	٣٦	ك	تصميم الأنشطة والواجبات والمشاريع المتعلقة بالدراسة .	٤
			٩.٤	٣٤.٤	٥٦.٣	%		
٩	٦٣٣.	٢.٣٩	٥	٢٩	٣٠	ك	استخدام استراتيجيات تحفيز وتشجيع الطلاب .	٥
			٧.٨	٤٥.٣	٤٦.٩	%		
١١	٦٨٣.	٢.٣٠	٨	٢٩	٢٧	ك	خصائص الطالب الجامعي ومشكلاته وكيفية حلها	٦
			١٢.٥	٤٥.٣	٤٢.٢	%		
٦	٦٦٦.	٢.٤٧	٦	٢٢	٣٦	ك	دعم الاتجاهات العلمية لدى المتعلمين .	٧
			٩.٤	٣٤.٤	٥٦.٣	%		
٢	٦٦٥.	٢.٥٥	٦	١٧	٤١	ك	تنمية الابداع والابتكار لدى المتعلمين .	٨
			٩.٤	٢٦.٦	٦٤.١	%		
٣	٦١٦.	٢.٥٣	٤	٢٢	٣٨	ك	أساليب التقويم المختلفة .	٩
			٦.٣	٣٤.٤	٥٩.٤	%		
٣	٦١٦.	٢.٥٣	٤	٢٢	٣٨	ك	تصميم الاختبارات وفق احدث النظم العالمية (الموضوعية) .	١٠
			٦.٣	٣٤.٤	٥٩.٤	%		
١	٥٥٥.	٢.٥٩	٢	٢٢	٤٠	ك	تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقررات .	١١
			٣.١	٣٤.٤	٦٢.٥	%		
٢.٤٦			متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول					

فمن أهم المهارات التي يحتاجها سوق العمل في الفترة الحالية والمستقبلية وفقاً لتقرير وظائف المستقبل الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام ٢٠١٦ مهارات التفكير الناقد والإبداع.

وقد تضمنت القرارات التي أصدرها رئيس الدولة في الجلسة الختامية للمؤتمر الوطني للشباب الذي انعقد في الفترة من (٢٨ إلى ٢٩ يوليو ٢٠١٨) بجامعة القاهرة والتي اتخذت منهجاً إصلاحياً وتطويرياً وتنموياً للتعليم في مصر من شتي النواحي ، إعلان عام ٢٠١٩ عاماً للعلم ، وإنشاء حضانات للإبداع والابتكار تحت رعاية المجلس الأعلى للجامعات يتم من خلالها توفير أوجه الدعم اللازم للشباب المبدعين في كافة المجالات .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع أهداف التعليم العالي في رؤية مصر ٢٠٣٠ بضرورة تمكين المتعلمين من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين، ودعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات، وتطوير البرامج الأكاديمية والإرتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (العتيبي، ٢٠١٥) (علي، ٢٠١٨) في ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية علي استخدام أساليب التقويم الحديثة التي تقيس جميع جوانب شخصية الطالب، والتي تركز علي قدرات الطالب الإبداعية والقدرة علي النقد والتحليل، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (إمام، ٢٠٠٨) في اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بضرورة التحاقهم بدورات تدريبية تلبي حاجاتهم فيما يتعلق بأساليب تنمية إبداع المتعلمين من خلال ممارستهم لنظريات التعلم وأساليب التدريس مثل استخدام أسلوب حل المشكلات، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بدرانة ، ٢٠١٨) والتي أظهرت نتائجها درجة احتياج تدريبي متوسطة في مجال التدريس.

يتضح من الجدول السابق أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس الجدد للتدريب علي الاحتياجات التدريسية عالية، وقد جاءت جميع عبارات هذا المحور دالة عند (01). وتشير هذه النتيجة إلي أن أعضاء هيئة التدريس الجدد بحاجة كبيرة للتدريب والتأهيل في جميع عبارات هذا المحور، ويرجع الباحث ذلك إلي أن التدريس عملية فنية تقوم علي مبادئ تربوية وتنتهج أساليب علمية وتستعمل فنيات وإجراءات وتقنيات يصعب ممارستها دون إعداد وتدريب، كما أن التدريس الجامعي هو بمثابة العمود الفقري لعضو هيئة التدريس.

وقد جاءت العبارة رقم (١١) والتي تنص علي (تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقررات). بدرجة تحقق (٢.٥٩) (عالية)، والعبارة رقم (٨) والتي تنص علي (تنمية الإبداع والابتكار لدي المتعلمين). بدرجة تحقق (٢.٥٥) (عالية) في المرتبة الأولى والثانية، ومن ثم تتزايد الحاجة للتدريب عليهما، وضرورة تمميتهما لدي أعضاء هيئة التدريس الجدد، ويعزي الباحث ذلك إلي :

أولاً: أن الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي تركز علي ضرورة التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، وذلك ليقوم بتطوير أدائه العلمي والأكاديمي والتدريسي، ومن خلال تحليل نتائج الإختبارات يستطيع عضو هيئة التدريس أن يحدد القيمة المضافة من أداء دوره ومقرراته إلي المتعلم، وتحديد نواتج التعلم للبرامج التعليمية ومقرراتها، بالإضافة إلي معرفة المستويات الحقيقية للطلاب ومدى تقدمهم خلال العملية التعليمية، ومن ثم يمكن التنبؤ بالمستقبل التعليمي للطلاب ومتابعة تقدمهم الدراسي.

ثانياً: تنمية الإبداع والابتكار لدي المتعلمين أصبح مطلباً أساسياً للوفاء بالأدوار الجديدة التي يفرضها نسق التعليم الرقمي علي كل من المعلم والطالب، ومن أهم المتطلبات اللازمة للوفاء باحتياجات سوق العمل،

❖ النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالمحور الثاني (الاحتياجات البحثية) حسب أوزانها النسبية:

للتعرف على الاحتياجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس الجد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي يمكن استقراء الجدول الآتي والذي يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني:

بينما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأدنى من عبارات المحور مع وقوعها في نطاق الموافقة المتوسطة، وهما العبارتان رقم (٦) والتي تنص علي (خصائص الطالب الجامعي ومشكلاته وكيفية حلها) (٢.٣٠) (متوسطة)، والعبارة رقم (٢) والتي تنص علي (الإدارة الفعالة للمحاضرة) (٢.٣٣) (متوسطة)، مما يدل علي امتلاك أعضاء هيئة التدريس لبعض هذه المهارات والقدرات .

جدول (٧)

يوضح ترتيب عبارات المحور الثاني حسب أوزانها النسبية (ن=٦٤)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الوزن النسبي	المتوسط النسبي	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		ضعيفة	متوسطة	عالية			
١	أخلاقيات البحث العلمي ومهاراته الأساسية .	٤	١١	٤٩	٢.٧٠	٥٨٢.	١
		٦.٣	١٧.٢	٧٦.٦			
٢	الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها وكيفية قياسها.	٣	١٣	٤٨	٢.٧٠	٥٥٤.	١
		٤.٧	٢٠.٣	٧٥.٠			
٣	تحديات ومسئوليات المشرفين علي البحوث العلمية .	٢	٢٣	٣٩	٢.٥٨	٥٥٨.	٣
		٣.١	٣٥.٩	٦٠.٩			
٤	تحضير المؤتمرات العلمية والمشاركة فيها محليا ودوليا	٢	٢٥	٣٧	٢.٥٥	٥٦١.	٦
		٣.١	٣٩.١	٥٧.٨			
٥	التعرف علي مؤسسات نشر الأبحاث محليا ودوليا .	٢	٢٣	٣٩	٢.٥٨	٥٥٨.	٣
		٣.١	٣٥.٩	٦٠.٩			
٦	التعرف علي مصادر تمويل البحوث العلمية .	٦	١٨	٤٠	٢.٥٣	٦٦٦.	٩
		٩.٤	٢٨.١	٦٢.٥			
٧	أساليب تسويق البحوث العلمية	٩	١٤	٤١	٢.٥٠	٧٣٥.	١١
		١٤.١	٢١.٩	٦٤.١			
٨	تشكيل وإدارة الفرق البحثية .	٥	١٩	٤٠	٢.٥٥	٦٤١.	٦
		٧.٨	٢٩.٧	٦٢.٥			
٩	التدريب علي طرق الترجمة العلمية السليمة .	٤	٢١	٣٩	٢.٥٥	٦١٥.	٦
		٦.٣	٣٢.٨	٦٠.٩			
١٠	نقد الابحاث العلمية وتحكيمها .	٢	٢٧	٣٥	٢.٥٢	٥٦٣.	١٠
		٣.١	٤٢.٢	٥٤.٧			
١١	إعداد الكتب العلمية المتخصصة .	٢	٢٣	٣٩	٢.٥٨	٥٥٨.	٣
		٣.١	٣٥.٩	٦٠.٩			
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول					٢.٥٨		

جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الثانية، و دراسة) Czerniawski et al.,2018) حيث شددت عينة الدراسة الإنجليزية والاسكتلندية علي حاجتها لتعلم مهارات إعداد البحث العلمي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بدرانة، ٢٠١٨) والتي أظهرت درجة احتياج تدريبي متوسطة في مجال البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس.

بينما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاعي الأدنى من عبارات المحور مع وقوعهم في نطاق الموافقة العالية، وهما العبارتان رقم (٧) والتي تنص علي (أساليب تسويق البحوث العلمية. (٢.٥٠) (عالية)، والعبارة رقم (١٠) والتي تنص علي (نقد الأبحاث العلمية وتحكيمها). (٢.٥٢) (عالية) مما يدل علي أن الحاجة للتدريب علي هذه المهارة ضعيفة، ويمكن أن تعزي هذه النتيجة إلي ضعف الاهتمام بتسويق البحوث العلمية أو لأنها ليست شرطاً من شروط الترقية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (علي، ٢٠١٨) حيث جاءت الحاجة إلي (أساليب تسويق البحوث العلمية) في مرتبة متأخرة مما يتطلب نشر ثقافة الفكر التسويقي لدي أعضاء هيئة التدريس.

❖ **النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالمحور الثالث (الاحتياجات الإدارية) حسب أوزانها النسبية:**

للتعرف على الاحتياجات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي يمكن استقراء الجدول الآتي والذي يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث:

يتضح من الجدول السابق أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس الجدد للتدريب علي الاحتياجات البحثية عالية مما يدل علي شعور أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير احتياجاتهم التدريبية في مجال البحث العلمي، وقد جاءت جميع عبارات هذا المحور دالة عند (01)، ويرجع الباحث ذلك إلي رغبتهم في تحسين وتطوير أفقهم علي فهم وتحليل الأبحاث العلمية وإعدادها مما يساهم في تحسين المستوى العلمي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال التميز في الأداء البحثي.

وتأتي الحاجة للتدريب علي العبارتان رقم (١) والتي تنص علي (أخلاقيات البحث العلمي ومهاراته الأساسية). بدرجة تحقق (٢.٧٠) (عالية)، والعبارة رقم (٢) والتي تنص علي (الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها وكيفية قياسها). بدرجة تحقق (٢.٧٠) (عالية) في المرتبة الأولي والثانية، مما يدل علي أن الحاجة للتدريب عليها تأتي في أولويات الاحتياجات البحثية، فامتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث العلمي، يساهم في إكسابهم القدرة علي إنتاج البحوث العلمية، ونشرهم للعديد من البحوث يؤهلهم للترقية للدرجات العلمية الأعلى، ولذا يري أعضاء هيئة التدريس الجدد أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي والذي يوفر النمو المهني والارتقاء الوظيفي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من (العمرى، ٢٠١٠)، ودراسة (آل فرحان، ٢٠١٢) في وجود درجة احتياج تدريب عالية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، كما تتناغمت مع دراسة كلا من (المليجي، ٢٠١٠) ودراسة (نصرأوي، ٢٠١٦) حيث

جدول (٨)

يوضح ترتيب عبارات المحور الثالث حسب أوزانها النسبية (ن=٦٤)

م	العبرة	درجة الاستجابة			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		عالية	متوسطة	دنية			
١	التعرف علي أهداف الجامعة و وظائفها .	ك	٤٠	١٩	٥	٢.٥٥	٢
		%	٦٢.٥	٢٩.٧	٧.٨		
٢	الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي	ك	٤٢	١٢	١٠	٢.٥٠	٥
		%	٦٥.٦	١٨.٨	١٥.٦		
٣	واجبات وحقوق عضو هيئة التدريس الجامعي .	ك	٣٩	١٨	٧	٢.٥٠	٥
		%	٦٠.٩	٢٨.١	١٠.٩		
٤	التعرف علي كيفية التعامل مع المشكلات الإدارية الجامعية وكيفية علاجها .	ك	٣٥	٢٨	١	٢.٥٣	٤
		%	٥٤.٧	٤٣.٨	١.٦		
٥	التعرف علي عمليات صنع القرار داخل الجامعة	ك	٣٥	٢٦	٣	٢.٥٠	٥
		%	٥٤.٧	٤٠.٦	٤.٧		
٦	القدرة علي التواصل الإداري الجيد .	ك	٤١	٢٠	٣	٢.٥٩	١
		%	٦٤.١	٣١.٣	٤.٧		
٧	الإلمام بتطبيقات الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي .	ك	٣٧	٢٥	٢	٢.٥٥	٢
		%	٥٧.٨	٣٩.١	٣.١		
٨	أداء المهام الإدارية بصورة رقمية .	ك	٣٧	١٩	٨	٢.٤٥	٨
		%	٥٧.٨	٢٩.٧	١٢.٥		
٩	المشاركة في اللجان العلمية داخل الجامعة .	ك	٣١	٢٩	٤	٢.٤٢	١٠
		%	٤٨.٤	٤٥.٣	٦.٣		
١٠	إدارة الوقت والاجتماعات .	ك	٣٥	٢٢	٧	٢.٤٤	٩
		%	٥٤.٧	٣٤.٤	١٠.٩		
١١	مواجهة ضغوط العمل .	ك	٢٩	٢٩	٦	٢.٣٦	١١
		%	٤٥.٣	٤٥.٣	٩.٤		
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول					٢.٤٩		

والاعتماد علي أنفسهم في حل المشاكل الإدارية التي قد تواجههم، وتمكينهم من القيام بالمهام الإدارية التي قد تناط بهم .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسات كلا من (الشال، ٢٠٠٣) و (فيصل والرشيدي، ٢٠٠٩) و (المليجي، ٢٠١٠) و (العمري، ٢٠١٠) و (وآل فرحان، ٢٠١٢) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات الحاجة المتزايدة لدي أعضاء هيئة التدريس للتدريب

يتضح من الجدول السابق أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس الجدد للتدريب علي الاحتياجات الإدارية عالية مما يدل علي تزايد أهمية التنمية المهنية، والتدريب المستمر في هذا المجال وقد جاءت جميع عبارات هذا المحور دالة عند (01). ويعزو الباحث ذلك إلي النقص الموجود لدي أعضاء هيئة التدريس في المجال الإداري، فهم بحاجة إلي المهارات الإدارية لتعزيز ثقتهم بأنفسهم،

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صالح، ٢٠٠٥)
و(محمود، ٢٠١٥) في التأكيد على ضرورة إعادة
تدريب وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بكليات
التربية وفق منهج تحديث الأطر المرجعية لكليات التربية
حتى يتمكنوا من استيعاب فلسفة الجودة الشاملة وآليات
تطبيقها.

بينما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات
موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن
النسبي والواقعة في الإربعاء الأدنى من عبارات
المحور مع وقوعهم في نطاق الموافقة العالية، وهما
العبارتان رقم (١١) والتي تنص على (مواجهة ضغوط
العمل). (٢.٣٦) (عالية)، والعبارة رقم (٩) والتي
تنص (علي المشاركة في اللجان العلمية داخل
الجامعة). (٢.٤٢) (عالية).

❖ النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة
بالمحور الرابع (الاحتياجات المتعلقة بخدمة المجتمع
وتنمية البيئة) حسب أوزانها النسبية:

للتعرف على الاحتياجات المتعلقة بخدمة
المجتمع وتنمية البيئة لأعضاء هيئة التدريس الجدد
بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات
التحول الرقمي يمكن استقراء الجدول الآتي والذي
يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور
الرابع:

علي المهارات الإدارية، لتأثيرها بشكل كبير علي بعض
الممارسات الأخرى الخاصة بمهام ووظائف
الجامعة.

وتأتي الحاجة للتدريب علي العبارتان رقم (٦)
والتي تنص علي (القدرة علي التواصل الإداري الجيد).
بدرجة تحقق (٢.٥٩) (عالية)، والعبارة رقم (٧) والتي
تنص علي (الإمام بتطبيقات الجودة الشاملة والاعتماد
الأكاديمي). بدرجة تحقق (٢.٥٥) (عالية) في المرتبة
الأولي والثانية حسب ترتيب الوزن النسبي، مما يدل
علي أهمية التدريب علي هذه المهارات، ويرجع الباحث
ذلك إلي وعي أعضاء هيئة التدريس بدورهم حيث يتوقع
لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن يلعبوا دوراً
حيوياً وأساسياً في تحقيق جودة التعليم العالي، وذلك لما
يناط بهم من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب
مجالات الجودة في التعليم، فالجودة في التربية تمثل
مرتكزاً أساسياً في النظام التربوي خاصة في العصر
الرقمي وفي ظل ثورة المعلومات والمستحدثات
التكنولوجية والتي تتطلب التفكير بتغيير جوهري
للكيفية التي يؤدي بها العمل التربوي، حيث تسهم
الجودة في حل كثير من المشكلات التي تعوق العملية
التعليمية بالجامعة، وتحسين سمعة الجامعة
في نظر العاملين والعملاء وتنمية روح التنافس بين
الجامعات.

جدول (٩)

يوضح ترتيب عبارات المحور الرابع حسب أوزانها النسبية (ن=٦٤)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الترتيب النسبي	الاحتراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		عالية	متوسطة	ضعيفة			
١	دور الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة .	ك	٣٩	١٥	١٠	٧٥٤.	٦
		%	٦٠.٩	٢٣.٤	١٥.٦		
٢	القدرة علي تحديد وتحليل القضايا المجتمعية وارتباطها بالتخصص .	ك	٣٢	٢٣	٩	٧٢١.	١٠
		%	٥٠.٠	٣٥.٩	١٤.١		
٣	المشاركة في المجال التطوعي العام .	ك	٣٠	٢٦	٨	٦٩٥.	١١
		%	٤٦.٩	٤٠.٦	١٢.٥		
٤	تقديم الاستشارات الفنية والخدمات العلمية للمجتمع .	ك	٣٦	٢١	٧	٦٨٨.	٦
		%	٥٦.٣	٣٢.٨	١٠.٩		
٥	مهارات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي .	ك	٣٥	٢٤	٥	٦٤٢.	٤
		%	٥٤.٧	٣٧.٥	٧.٨		
٦	بث الوعي المجتمعي المتعلق بالتخصص الدقيق عبر المشاركة في وسائل الإعلام .	ك	٣٥	٢٠	٩	٧٢٩.	٨
		%	٥٤.٧	٣١.٣	١٤.١		
٧	المشاركة في الدورات التدريبية لإفراد ومؤسسات المجتمع المدني .	ك	٣٦	٢٢	٦	٦٦٦.	٤
		%	٥٦.٣	٣٤.٤	٩.٤		
٨	توجيه الأبحاث العلمية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع .	ك	٤٣	١٣	٨	٧١١.	٢
		%	٦٧.٢	٢٠.٣	١٢.٥		
٩	إعداد الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع .	ك	٣٥	١٨	١١	٧٦٦.	٩
		%	٥٤.٧	٢٨.١	١٧.٢		
١٠	كيفية التخطيط لوحدة انتاجية داخل الجامعة وخارجها .	ك	٤٢	١١	١١	٧٧٦.	٣
		%	٦٥.٦	١٧.٢	١٧.٢		
١١	المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية العامة لمعالجة قضايا مجتمعية .	ك	٤٨	٩	٧	٦٧٥.	١
		%	٧٥.٠	١٤.١	١٠.٩		
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول					٢.٤٥		

تزايد أهمية التنمية المهنية، والتدريب المستمر في هذا المجال وقد جاءت جميع عبارات هذا المحور دالة عند (01).

يتضح من الجدول السابق أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس الجدد للتدريب علي الاحتياجات المتعلقة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة عالية مما يدل علي

بينما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي من عبارات المحور مع وقوعهم في نطاق الموافقة العالية، وهما العبارتان رقم (٣) والتي تنص (علي المشاركة في المجال التطوعي العام) (٢.٣٤) (عالية)، والعبارة رقم (٢) والتي تنص علي (القدرة علي تحديد وتحليل القضايا المجتمعية وارتباطها بالتخصص) (٢.٣٦) (عالية). هذا وتجدر الإشارة إلي أن انخفاض النسب المنوية لاستجابات أفراد العينة بشأن حاجتهم للتدريب علي هاتين الحاجتين يشير إلي نقص واضح في إدراكهم لأهميتها، الأمر الذي يؤكد أكثر علي حاجتهم للتدريب عليها، ولعل ورود مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة في المرتبة الأخيرة من محاور الدراسة يعزي إلي تركيز أعضاء هيئة التدريس علي التدريس والبحث العلمي كأولوية وكثرة الأعباء المترتبة عليهم.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من (العمري، ٢٠١٠) ودراسة (بدرانة، ٢٠١٨) واللذان أظهرتا نتائجهما درجة احتياج تدريبي متوسطة في مجال خدمة المجتمع لدي أعضاء هيئة التدريس.

❖ النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالمحور الخامس (الاحتياجات التقنية) حسب أوزانها النسبية:

للتعرف على الاحتياجات التقنية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي يمكن استقراء الجدول الآتي والذي يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الخامس:

وربما يعود السبب في ارتفاع درجة الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع إلي وعي أعضاء هيئة التدريس بالعلاقة التبادلية بين الجامعة والمجتمع، ودورهم تجاه المجتمع وتقديم ما يسهم علي تحقيق التواصل الفعال معه، وإجراء الأبحاث والدراسات التي تعالج مشكلاته واقتراح حلول لها، ونشر الثقافة وتقديم الاستشارات، ولذا يري أعضاء هيئة التدريس أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع.

وتأتي الحاجة للتدريب علي العبارتان رقم (١١) والتي تنص علي (المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية العامة لمعالجة قضايا مجتمعية) . بدرجة تحقق (٢.٦٤) (عالية)، والعبارة رقم (٨) والتي تنص علي (توجيه الأبحاث العلمية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع) . بدرجة تحقق (٢.٥٥) (عالية) في المرتبة الأولى والثانية حسب ترتيب الوزن النسبي، مما يدل علي أهمية التدريب علي هذه المهارات.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (آل فرحان، ٢٠١٢) في وجود درجة احتياج تدريب عالية لأعضاء هيئة التدريس بمجال خدمة المجتمع، كما تتفق مع دراسة (المليجي، ٢٠١٠) و(علي، ٢٠١٨) من حيث حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب علي تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع، وضرورة توجيه البحث العلمي لحل قضايا المجتمع ومشكلاته وخدمة قضايا التنمية وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعة وزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها.

جدول (١٠)

يوضح ترتيب عبارات المحور الخامس حسب أوزانها النسبية (ن=٦٤)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		صحيحة	متوسطة	خطأ			
١	إعداد المحتوى الرقمي وفق الضوابط والشروط التربوية.	ك	٤٩	١٢	٣	٠.٥٤٨	١
		%	٧٦.٦	١٨.٨	٤.٧		
٢	امتلاك استراتيجيات التدريس والتقييم المناسبة للتعامل مع تعليم العصر الرقمي .	ك	٤٦	١٤	٤	٠.٥٩٧	٢
		%	٧١.٩	٢١.٩	٦.٣		
٣	أتماط التفاعل والاتصال في بيئة التعلم الرقمي .	ك	٤٥	١٦	٣	٠.٥٧٠	٢
		%	٧٠.٣	٢٥.٠	٤.٧		
٤	استخدام الوسائط المتعددة داخل بيئات التعليم بكفاءة وفاعلية .	ك	٤٤	١٦	٤	٠.٦٠٤	٤
		%	٦٨.٨	٢٥.٠	٦.٣		
٥	التدريب علي استكشاف وتصميم أدوات جديدة لمساعدة المتعلم (الكتب والويب وأنظمة دعم الأداء الالكترونية) .	ك	٤١	١٨	٥	٠.٦٣٩	٩
		%	٦٤.١	٢٨.١	٧.٨		
٦	إعداد وتصميم المواقع الالكترونية التعليمية وإدارتها .	ك	٣٥	٢٤	٥	٠.٦٤٢	١٤
		%	٥٤.٧	٣٧.٥	٧.٨		
٧	إدارة المناقشات الالكترونية بكفاءة وفاعلية .	ك	٤٠	٢٢	٢	٠.٥٥٥	٨
		%	٦٢.٥	٣٤.٤	٣.١		
٨	استخدام قواعد البيانات الالكترونية .	ك	٤١	٢١	٢	٠.٥٥٣	٦
		%	٦٤.١	٣٢.٨	٣.١		
٩	استخدام المستودعات الرقمية .	ك	٤٠	١٩	٥	٠.٦٤١	١٠
		%	٦٢.٥	٢٩.٧	٧.٨		
١٠	إرشاد وتوجيه المتعلمين للتعلم الرقمي ذاتياً .	ك	٣٧	٢٢	٥	٠.٦٤٢	١٣
		%	٥٧.٨	٣٤.٤	٧.٨		
١١	تنمية مهارات التفكير العليا لدي المتعلمين والمهارات الحياتية .	ك	٤١	٢٢	١	٠.٥١٩	٤
		%	٦٤.١	٣٤.٤	١.٦		
١٢	تطويع التقنيات الرقمية في التعليم لتأهيل الطلاب للحياة العملية .	ك	٤٠	١٨	٦	٠.٦٦٦	١٢
		%	٦٢.٥	٢٨.١	٩.٤		
١٣	التعامل مع الفصول أو المعامل الافتراضية .	ك	٤٢	١٩	٣	٠.٥٨١	٦
		%	٦٥.٦	٢٩.٧	٤.٧		
١٤	بث المحاضرات عن بعد .	ك	٣٩	٢١	٤	٠.٦١٥	١٠
		%	٦٠.٩	٣٢.٨	٦.٣		
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول		٢.٥٩					

درجة تدريب متوسطة أو منخفضة وقد جاءت جميع عبارات هذا المحور دالة عند (0.01)، وتشير هذه النتيجة إلي حاجة أعضاء هيئة التدريس المرتفعة إلي التدريب علي معظم بنود هذا المحور، وقد يرجع ذلك إلي عدم

يتضح من الجدول السابق أن درجة حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب علي الاحتياجات التقنية عالية فقد جاءت جميع الفقرات (١٤) تحت درجة احتياج تدريبي عالية ولم يأت أي من الفقرات تحت

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسات كلا من (العنزي، ٢٠١٠) و(حسين، ٢٠١١) و(عثمان، ٢٠١٢) (محمود، ٢٠١٥) (Jeannin, 2016) في وجود درجة احتياج عالية في كفايات التعليم الإلكتروني والمستحدثات التكنولوجية والاتصالات التعليمية وتكنولوجيا البيئة التعليمية، والرغبة في توظيف التقنيات الجديدة، كما تتفق مع دراسة (عزمي، ٢٠١٩) في التأكيد علي ضرورة تصميم برامج تدريبية للمدرسين علي المستوى الجامعي لمواجهة عصر الرقمنة، و تزويد الطلاب والمعلمين في المؤسسات التعليمية بتجارب وخبرات عملية أكثر ارتباطاً بالتقنية الرقمية، والتهيئة للتفاعل والاتصال والتواصل من خلال أنماط التفاعل الرقمي المختلفة، بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العمرى، ٢٠١٠) حيث أظهرت نتائج الدراسة درجة احتياج تدريبي متوسطة في المجال التقني.

بينما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأدنى من عبارات المحور مع وقوعهم في نطاق الموافقة العالية، وهما العبارتان رقم (٦) والتي تنص علي (استخدام قواعد البيانات الإلكترونية). (٢.٤٧) (عالية)، والعبارة رقم (١٠) والتي تنص علي (إرشاد وتوجيه المتعلمين للتعلم الرقمي ذاتياً). (٢.٥٠) (عالية).

❖ النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على الاستبانة مجملة ومحاورها بحسب متغيرات الدراسة:

أولاً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على الاستبانة مجملة ومحاورها بحسب متغير النوع (ذكر - أنثى) .

توافر الخبرة السابقة لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال، وإلى عدم الاهتمام الكافي بمستحدثات تكنولوجيا التعليم، والاكتفاء بشكل عام بالطرق والأساليب والأجهزة التقليدية في مجال التدريس.

وتأتي الحاجة للتدريب علي العبارات رقم (١) والتي تنص علي (إعداد المحتوى الرقمي وفق الضوابط والشروط التربوية) بدرجة تحقق (٢.٧٢) (عالية)، والعبارة رقم (٢) والتي تنص علي (امتلاك استراتيجيات التدريس والتقويم المناسبة للتعامل مع تعليم العصر الرقمي). بدرجة تحقق (٢.٦٦) (عالية)، والعبارة رقم (٣) والتي تنص علي (أنماط التفاعل والاتصال في بيئة التعلم الرقمي). بدرجة تحقق (٢.٦٦) (عالية). في المرتبة الأولى والثانية، والثالثة حسب ترتيب الوزن النسبي، مما يدل علي أهمية التدريب علي هذه المهارات.

ويرجع الباحث ذلك إلي التحديات التي فرضها التعليم الرقمي علي أدوار أعضاء هيئة التدريس فالمحتوي التعليمي الرقمي واسع ومتشعب ومتجدد بشكل مستمر، فمن اللازم توافر مهارات اختيار وانتقاء وتصميم وإنتاج المحتوى الرقمي عبر تقنيات الشبكات الحاسوبية والحوسبة السحابية والمنتجات والمواد الرقمية، فالاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة في مجال التدريس والتقويم لمخرجات التعلم، بالإضافة إلي التوجيه والإرشاد الطلابي والاستفادة من التغذية الراجعة لأراء الطلاب في عمليات التحسين والتطوير المستمر من أهم المهارات التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس، مما يتطلب تدريب جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية ومؤسساتها لرفع معدلات الذكاء الرقمي لديهم ومهارات استخدام التقنيات الرقمية.

جدول (١٠)

يوضح الفروق بين أفراد العينة بحسب متغير النوع باستخدام اختبار التاء غير المعتمد test – t. (ن=٦٤)

المحاور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة التاء	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكر	٦٠	٢٦.٩٢	٥.٤٨١	-١.٥٥٧	١٢٥. غير دالة
	أنثى	٤	٣٣.٠٠	٠.٠٠		
المحور الثاني	ذكر	٦٠	٢٨.٢٣	٤.٩٦٤	-٩٢٦.	٣٥٨. غير دالة
	أنثى	٤	٣١.٥٠	٧.٠٧		
المحور الثالث	ذكر	٦٠	٢٧.٢٦	٥.٥١٣	-١.٠٨٠.	٢٨٤. غير دالة
	أنثى	٤	٣١.٥٠	٧.٠٧		
المحور الرابع	ذكر	٦٠	٢٦.٨١	٦.٧٨٠	-١.٢٨٢.	٢٠٥. غير دالة
	أنثى	٤	٣٣.٠٠	٠.٠٠		
المحور الخامس	ذكر	٦٠	٣٦.١٠	٧.٠٩٦	-٩٦٩.	٣٣٦. غير دالة
	أنثى	٤	٤١.٠٠	١.٤١٤		
المجموع الكلي للاستبانة	ذكر	٦٠	١٤٥.٣١	٢٥.٤٩٤	-١.٣٥٩.	١٧٩. غير دالة
	أنثى	٤	١٧٠.٠٠	١.٤١٤		

الواجبات والوظائف والأنشطة للأعضاء قد تكون انعكست علي آرائهم.

– الطبيعة العلمية للإعداد الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لا تختلف بين الذكور والإناث، والثقافة العامة في المجتمع الجامعي تؤثر بنفس القدر من المساواة على أعضاء هيئة التدريس مهما اختلف جنسه.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسات كلا من (Sadik, A. 2007) و(برهوم، ٢٠١٧) (بدرانة، ٢٠١٨) (العنزي، ٢٠١٩) بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزي لمتغير الجنس، ويعزي ذلك لتشابه عينة الدراسة فغالبيتهم من أعضاء هيئة التدريس حديثي التعيين، والاحتياجات التدريبية هي تقريباً متشابهة لجميع أعضاء هيئة التدريس، واختلفت مع دراسة (العمرى وطناش، ٢٠٠٨) والتي أشارت إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الإناث.

ثالثاً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على الاستبانة مجملتها ومحاورها بحسب متغير (الكلية).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكر- أنثى) بالنسبة لإجمالي مجموع محاور الاستبانة وكذلك بين محاورها الفرعية، حيث جاءت قيمة (ت) (1,359)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وهذا يلفت النظر إلي أن متغير الجنس هو متغير غير مؤثر في تصورات عينة الدراسة، ونخلص إلي نتيجة مفادها أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر من الجنسين لا يختلفون عن بعضهم في آرائهم نحو احتياجاتهم التدريبية. ويُعزي ذلك إلى:

– اقتناع ووعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تدريبهم فجميعهم يشعرون برغبة بالالتحاق بدورات تدريبية، ويشغل بال كل من الجنسين على قدر من المساواة، فكل من الذكور والإناث يتطلع إلى التغلب على المشكلات التي تواجهه.

– اندماج أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في العمل سويًا في ظل أنظمة وقوانين جامعية واحدة، فالبيئة الجامعية والأكاديمية التي تتشابه فيها العديد من

جدول (١١)

يوضح نتائج اختبار التباين لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو محاور الاستبانة ومجموعها حسب تغير الكلية باستخدام اختبار التباين أحادي الاتجاه (ن=٦٤)

المحاور	الكلية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الفاء	مستوى الدلالة
المحور الأول	تربية القاهرة	٣٥	٢٨.١١	٤.٧٧٦	٢.٢٤٤	٠.٩٢ غير دالة
	تربية تفقهنا الأشراف	٢٥	٢٥.٢٤	٦.٠٠٢		
	تربية القاهرة بنات	٢	٢٧.٠٠	٨.٤٨٥		
	دراسات انسانية	٢	٣٣.٠٠	٠.٠٠٠		
المحور الثاني	تربية القاهرة	٣٥	٢٩.٠٦	٤.٣٥٩	١.٣٥٣	٢٦٦. غير دالة
	تربية تفقهنا الأشراف	٢٥	٢٧.١٢	٥.٥٥٥		
	تربية القاهرة بنات	٢	٢٦.٥٠	٦.٣٦٤		
	دراسات انسانية	٢	٣٢.٥٠	٧.٠٧.		
المحور الثالث	تربية القاهرة	٣٥	٢٨.٢٣	٥.١١٧	١.٢٤٣	٣٠٢. غير دالة
	تربية تفقهنا الأشراف	٢٥	٢٦.٠٠	٥.٨٣١		
	تربية القاهرة بنات	٢	٢٦.٠٠	٨.٤٨٥		
	دراسات انسانية	٢	٣١.٥٠	٧.٠٧.		
المحور الرابع	تربية القاهرة	٣٥	٢٨.٥٤	٥.٨٥٣	٢.٥٩٧	٠.٦١. غير دالة
	تربية تفقهنا الأشراف	٢٥	٢٤.٧٦	٦.٨٩٤		
	تربية القاهرة بنات	٢	٢٢.٠٠	١٥.٥٥٦		
	دراسات انسانية	٢	٣٣.٠٠	٠.٠٠٠		
المحور الخامس	تربية القاهرة	٣٥	٣٧.٠٩	٧.١٦٨	٨٤٣.	٤٧٦. غير دالة
	تربية تفقهنا الأشراف	٢٥	٣٤.٧٦	٦.٩٥٤		
	تربية القاهرة بنات	٢	٣٥.٥٠	٩.١٩٢		
	دراسات انسانية	٢	٤١.٠٠	١.٤١٤		
المجموع الكلي للاستبانة	تربية القاهرة	٣٥	١٥١.٠٣	٢٣.١١٠	٢.١٣٩	١٠٥. غير دالة
	تربية تفقهنا الأشراف	٢٥	١٣٧.٨٨	٢٦.١٤٦		
	تربية القاهرة بنات	٢	١٣٧.٠٠	٤٨.٠٨٣		
	دراسات انسانية	٢	١٧١.٠٠	٢.٨٢٨		

التدريسية، ثم الاحتياجات المتعلقة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ثانياً: أظهرت استجابات أفراد العينة أن أكثر المهارات احتياجاً للتدريب حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأعلى من عبارات كل محور من المحاور الخمسة، كانت كالاتي :

- (١) إعداد المحتوى الرقمي وفق الشروط والضوابط التربوية.
- (٢) امتلاك استراتيجيات التدريس والتقييم المناسبة للتعامل مع العصر الرقمي.
- (٣) أخلاقيات البحث العلمي ومهاراته.
- (٤) الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها.
- (٥) القدرة علي التواصل الإداري الجيد.
- (٦) الإلمام بتطبيقات الجودة والاعتماد.
- (٧) تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقررات.
- (٨) تنمية الإبداع والابتكار لدي المتعلمين.
- (٩) المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية العامة لمعالجة قضايا المجتمع.
- (١٠) توجيه الأبحاث العلمية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

ثالثاً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس أو الكلية .

التوصيات والمقترحات :

أجريت الدراسة من أجل الوقوف علي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي، وقد تم استخلاص خمسة محاور رئيسة

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية بالنسبة لإجمالي مجموع محاور الاستبانة وكذلك بين محاورها الفرعية، حيث جاءت قيمة (ف) (2.139)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- وقد يُعزى ذلك إلى:

أن الإعداد الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لا يختلف تبعاً لمكان الكلية، وخاصة أن جميع عينة الدراسة من كليات التربية، فالإعداد الأكاديمي واحد، وبرامج الدراسات العليا واحدة، فضلاً عن غياب عنصر الخبرة فعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الجدد؛ وبعد ذلك أحد الأسباب الرئيسية لعدم وجود فروق إحصائية بين أفراد العينة، وقد يعزى ذلك إلي أن التصورات التي يطرحها أفراد العينة ما هي إلا مشكلات واقعية يواجهونها يومياً خلال عملهم الأكاديمي وتقدير الاحتياجات التدريبية لأي عضو هيئة تدريس جديد لا يتأثر كثيراً بالجامعة التي تخرج فيها.

أهم نتائج الدراسة :

أولاً: إن جميع المهارات التدريبية الواردة بإستبانة الدراسة اعتبرت احتياجات تدريبية مهمة لأعضاء هيئة التدريس الجدد في كليات التربية بجامعة الأزهر، حيث جاءت جميع المحاور تحت درجة احتياج تدريبي عالية، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية لإجمالي المحاور الخمسة (٢.٥١) ونسبة مئوية (٨٣.٦٦ %) ورتبت مجالات الدراسة ومدى أهميتها تنازلياً لدي أفراد عينة الدراسة علي النحو التالي: الاحتياجات التقنية، تلتها الاحتياجات البحثية، ثم مجال الاحتياجات الإدارية، ثم الاحتياجات

- توفير دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر لتكون منطلقاً لتطوير برامج إعدادهم الحالية أو لاستحداث برامج تدريب مستقبلية.

- دعم عملية التحول الرقمي لأعضاء هيئة التدريس والطلاب كأولوية من أولويات الجامعة ، وضروة توفير الإمكانيات لضمان نجاحها والاستفادة من التجارب العالمية في دمج التعلم الرقمي ضمن برنامج إعداد معلم المعلم .

- أن تهتم كليات التربية ومراكز التدريب بمراجعة البرامج المقدمة التطويرية والمقدمة لأعضاء هيئة التدريس بحيث يتم التأكد من مناسبتها لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية وقدرتها علي تهيئتهم للأدوار الجديدة في العصر الرقمي.

ونقترح الدراسة :

أولاً: إعداد برنامج متكامل لإعداد وتدريب وتنمية قدرات عضو هيئة التدريس لمدة عامين بحيث يكون متوازي مع دراسة الماجستير والدكتوراة يتلقي فيها (المعيد – المدرس المساعد) برامج تدريبية لاكتساب المعارف والمهارات المهنية اللازمة لتحقيق الأداء الجيد في مهنة عضو هيئة التدريس ويحصل المتدرب علي شهادة في التدريس والتعليم بعد اجتياز البرنامج تساعده علي مزاولة مهنة التدريس الجامعي.

ثانياً: إعداد برنامج تهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة الأزهر، وإلزام أعضاء هيئة التدريس الجدد بالحضور لهذا البرنامج التأهيلي وذلك بهدف:

- مساعدة عضو هيئة التدريس الجديد علي التكيف العملي والنفسي في موقعه الجديد،

يندرج تحت كل منها عدد من الحاجات التدريبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية الواردة في استبانة الدراسة احتياجات تدريبية مهمة لأعضاء هيئة التدريس الجدد، كما أظهرت الدراسة العديد من المقترحات التي يمكن من خلالها المساهمة في إنجاح أي برنامج تدريبي تقيمه الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، وبناءً عليه، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:-

- ضرورة الإسراع في عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد وفقاً لاحتياجاتهم كما بينت نتائج البحث، وأن تصمم البرامج التدريبية وفقاً لأولوية الاحتياج، بحيث تأتي أهداف البرامج التدريبية العاجلة بناءً علي الاحتياجات التدريبية المحددة بهذه الدراسة والتي حصلت علي درجة احتياج تدريبي ٨٠ % فأكثر .

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس الجدد في التخطيط لأي برنامج تدريبي مقدم لهم فيما يتعلق بمحتوي البرنامج وأساليب التدريس والأنشطة المصاحبة وأماكن التدريب ومواعيده، بما يجعل البرنامج متوافقاً مع آمال وتطلعات المتدربين وظروفهم المهنية والاجتماعية، فكثيراً من البرامج تقف عطاءها والقيمة المضافة منها نتيجة سوء التخطيط في تنفيذها، وقلة توافقها مع المتدربين.

- ضرورة اتباع المنهجية العلمية الحديثة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، واعتبارها الأساس في التخطيط للتدريب منعا للارتجال أو العشوائية في طرح البرامج التدريبية مع ضرورة أن تكون الدورات التدريبية نابعة من احتياجات أعضاء هيئة التدريس خاصة في تطوير معارفهم ومهاراتهم للعمل علي تحقيق درجة عالية من الفعالية.

- إجراء دراسة تقييمية لبرامج التدريب الحالية التي يقدمها مركز التدريب بجامعة الأزهر لأعضاء هيئة التدريس.

المراجع:

١ - المراجع العربية:

١- أبو السعود، رضا سميح (٢٠١٩). تطوير كلية التربية بتقنها الأشراف بجامعة الأزهر (دراسة حالة)، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع ٢١٤، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، ص ص ٢٥١ — ٣٣٣ .

٢- الأحمري، أحمد بن سعيد (٢٠١٩). الفصول الافتراضية بين النظرية والتطبيق دراسة لتجربة المدرسة الافتراضية السعودية، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع ٦٤، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ص ص ٣١١ — ٣٣٨ .

٣- الأشقر، وفاء محمد علي (٢٠٠٣). درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية بدورها ودرجة استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين، (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

٤- آل فرحان، محمد بن مسفر بن عبد الله (٢٠١٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.

٥- إمام، إيهاب السيد (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث التربوية

وتخفيف حدة القلق التي يمكن أن تعيق مشاركته في الأعمال والأنشطة الجامعية واندماجه فيها.

- إتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس الجديد لبناء شبكة من العلاقات والتواصل مع أقرانه في الأقسام والكليات الأخرى.

- توعية عضو هيئة التدريس الجديد بحقوقه وواجباته، والدور الذي تقوم به الجامعة ومسؤوليته تجاه ذلك.

- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد ببرامج البحث العلمي في الجامعة لتمكينه من الإسهام في العمليات البحثية فيها، وتعريفه بمصادر المعرفة والمعلومات الإلكترونية المتاحة في الجامعة، وإكسابه مهارة البحث في الإنترنت وقواعد البيانات.

- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد بالخدمات التي تقدمها الجامعة لمنسوبيها؛ ليتمكن من الاستفادة منها.

ثالثاً: العمل علي إنشاء مركز لتدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة الأزهر، ودعم هذا المركز، وتوفير مستلزمات أدائه لمهامه التربوية من جميع الجوانب المادية والبشرية وخاصة الخبرة العملية المتخصصة في هذا المجال، والأجهزة الحديثة والتقنيات التربوية المستخدمة عالمياً ليكون قادراً علي أداء دوره بشكل فاعل.

دراسات مقترحة :

- إجراء دراسات مستقبلية علي أعضاء هيئة التدريس الجدد بالجامعات المصرية المختلفة للوقوف علي احتياجاتهم التدريبية التي يمكن تضمينها ضمن برنامج تدريبي يطبق علي مستوي جميع الجامعات المصرية.

- والنفسية، مج ٢٣، ع ٣، كلية التربية، جامعة المنوفية، ص ص ٢ — ٤٦ .
- ٦- أمين، مصطفى أحمد (٢٠١٨). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، س ٥، ع ١٩ الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ص ص ١١ — ١١٦ .
- ٧- بدرانة، مهدي محمد توفيق (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٣٣، ع ٣، مؤتمة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتمة، ص ص ٩٣ — ١٢٠ .
- ٨- بدوي، محمود فوزي أحمد (٢٠١٨). تعزيز تنافسية التعليم العالي المصري مدخلا لتطوير واقع مؤسساته في تصنيف نخبة الجامعات العالمية، المجلة التربوية، ج ٥٣، كلية التربية، جامعة سوهاج، ص ص ٣٢٧ — ٤١٢ .
- ٩- البربري، محمد أحمد عوض (٢٠١٣). تطوير المساندة الأكاديمية والمهنية للأعضاء الجدد بأقسام الجامعات المصرية في ضوء ممارسات بعض الجامعات الأمريكية، مستقبل التربية العربية، مج ٢٠، ع ٨٢، المركز العربي للتعليم والتنمية، ص ص ٥٩ — ١٣٠ .
- ١٠- برهوم، أحمد حمدان محمد (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية دراسة حالة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٥، ع ٤٤، شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص ص ٣٤٧ — ٣٦٩ .
- ١١- بني سلمان، نسبية حسني (٢٠١٤). مستوي توافر أبعاد برامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الحكومية الأردنية في إقليم الشمال علي أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، إربد، جامعة اليرموك.
- ١٢- التويجي، أحمد عبد السلام مهيب (٢٠١٨). مستوي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ١١، ع ٣٨، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ص ص ١٣٣ — ١٤١ .
- ١٣- جليان، أحمد محمد (٢٠١٦). تقنية المعلومات والاتصالات في وحدات التعليم الجامعي وأثرها علي جودة مخرجات العملية التعليمية، مجلة الجامعي، ع ٦٤، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي - ليبيا، ص ص ٢١٢ — ٢٢٩ .
- ١٤- جلمبو، هشام عمر (٢٠١١). دور البحث العلمي في تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، في أعمال مؤتمر ((البحث العلمي: مفاهيمه - أخلاقياته - توظيفه - الجامعة الإسلامية))، الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، ص ص ٣١ — ٦٢ .
- ١٥- الحازمي، البراق بن أحمد، الزبير، ماجد دياب (٢٠١٤). تطبيقات الحاسب والانترنت في التعليم، الرياض، مكتبة الرشد.
- ١٦- حامد، نهلة حامد إسماعيل (٢٠١٩). انعكاسات التعليم الرقمي وأثره علي النمو المعرفي وقدرات الإنسان، المجلة العربية للتربية

- ٢٣- الدهشان، جمال، السيد، سماح (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية إلي جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، المجلة التربوية بكلية التربية، ع ٨٧ ، جامعة سوهاج، ص ص ١٢٥٠ — ١٣٤٤ .
- ٢٤- دوفو، أكسال (٢٠١٧). دور التكنولوجيا الرقمية في التمكين من تطوير المهارات لعالم مترابط، مؤسسة RAND .
- ٢٥- ربابعة، عمر عبد الحليم (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، مج ٤١، ع ١٠١، ص ص ٧٥ — ١٠١ .
- ٢٦- الرشيد، مشاعل بنت ناصر بن سعد (٢٠٢١). واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود للتطوير المهني، مجلة كلية التربية، مج ٣٧، ع ٤، جامعة أسيوط، ص ص ٩١ — ١٢٢ .
- ٢٧- الرشيد، فيصل (٢٠٠٩). الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة طنطا.
- ٢٨- رضوان، أمل صلاح محمود (٢٠١٦). تأثير التحول الرقمي للمعرفة علي الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، ع ٤٣، ص ص ١ — ٥٤ .

- النوعية، ع ٧٤ ، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ص ص ٥١ — ٧٤ .
- ١٧- الحرون، مني محمد السيد، بركات، علي علي عطوة (٢٠١٩). متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر، مجلة كلية التربية، مج ٣٠، ع ١٢٠، جامعة بنها، ص ص ٤٢٩ — ٤٧٨ .
- ١٨- حسين، هشام بركات بشر (٢٠١١). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو استخدام إدارة التعلم الإلكتروني جسور ، مجلة القراءة والمعرفة، ع ١١١، جامعة عين شمس، كلية التربية، ص ص ٢١٢ — ٢٣٥ .
- ١٩- الحمد، نوار قاسم، رضوان، أحمد (٢٠١١). الواقع الأكاديمي والاجتماعي: وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حديثي التعيين، مجلة كلية التربية، ع ٣٥، ج ٣، جامعة عين شمس، ص ص ١١٩ — ١٤٥ .
- ٢٠- حنا، تودري مرقص (٢٠١٠). التعليم الإلكتروني ومتطلبات تطبيقه متطلب أساسي لتحقيق جودة التعليم الجامعي المفتوح، المؤتمر العلمي السنوي الثالث والدولي الأول بعنوان معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي، مج ١، ص ص ٤٤ — ٦٥ .
- ٢١- خميس، محمد (٢٠٠٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة، دراسات العلوم التربوية، مج ٣٦، الجامعة الأردنية، ص ص ٣٦٢ — ٣٨٧ .
- ٢٢- دليل كلية التربية جامعة الأزهر، ١٩٨٥ .

- ٢٩- السعودي، رمضان محمد محمد (٢٠١٩).
دراسة مقارنة لبعض الجامعات الرقمية الأجنبية
والعربية وإمكانية الاستفادة منها في جمهورية
مصر العربية، مجلة كلية التربية، مج ٤٣، ٤٤،
جامعة عين شمس، ص ص ٤٤٧ — ٦١٢ .
- ٣٠- الشال، محمود مصطفى محمود (٢٠٠٣).
الاستاذ الجامعي: احتياجاته التدريبية والإدارية
دراسة ميدانية، مستقبل التربية العربية، مج ٩،
ع ٦٨ ٣٠، ص ص ٩ — ٦٨ .
- ٣١- الشخبي، علي السيد (٢٠١٢). آفاق جديدة في
التعليم الجامعي العربي، ط ١، القاهرة، دار الفكر
العربي للنشر.
- ٣٢- شرتيل، نبيلة بلعيد سعد (٢٠١٥). الاحتياجات
التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية،
جامعة مصراته، المجلة العلمية لكلية التربية،
س ٢، ع ٣، جامعة مصراته، ص ص ٥٢ —
٨٧ .
- ٣٣- الشريف، محمد أحمد الفعر (٢٠٠٦).
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة الطائف، دراسات في المناهج وطرق
التدريس، ع ١١٧، الجمعية المصرية للمناهج
وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين
شمس، ص ص ١٩٠ — ٢٢٤ .
- ٣٤- شنودة، أميل فهمي حنا (٢٠١٢). مشاركة
أعضاء هيئة التدريس الجدد والقادمي بكليات
التربية في الإرشاد الأكاديمي دراسة ميدانية،
المؤتمر العلمي الأول ((رؤية استشرافية))
لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في
ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة، مج ٢،
كلية التربية، جامعة المنصورة ومركز
- الدراسات المعرفية بالقاهرة، ص ص ٦٨٣ —
٧١٨ .
- ٣٥- صالح، إيمان صلاح الدين (٢٠٠٥).
الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في
ضوء معايير الجودة الشاملة، دراسات تربوية
 واجتماعية، مج ١١، ع ٢، كلية التربية، جامعة
حلوان، ص ص ٢٥٩ — ٣٣٠ .
- ٣٦- عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر (٢٠٢١).
متطلبات تحقيق التحول الرقمي بجامعة الأزهر
لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة، ع
١٩٠، ج ١، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر،
ص ص ١٣٠ — ١٧٣ .
- ٣٧- عبد الرحمن، إيمان جميل عبد الفتاح (٢٠١٩).
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء الاتجاهات
المعاصرة، دراسات العلوم التربوية، مج ٤٦،
عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ص
ص ١ — ٢٢ .
- ٣٨- عبد العليم، سيد عبد الظاهر محمود (٢٠١٨).
المتطلبات العالمية للنشر الدولي لأعضاء هيئات
التدريس في الجامعات المصرية - دراسة
مقارنة -، مج ٣٥، ع ١٢٤، مجلة كلية التربية،
جامعة أسيوط، ص ص ٦٣٥ — ٦٥٣ .
- ٣٩- عبد الله، نوال علي (٢٠١٩). التحول الرقمي في
سلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه من وجهة
نظر متخذي القرار في سلطنة عمان، (رسالة
ماجستير)، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،
جامعة السلطان قابوس.

- ٤٠- عبد المعطي، حسن الباتع (٢٠٠٩). تحديد الاحتياجات قاطرة التدريب، جريدة المعلوماتية، ع ٢١.
- ٤١- عبدالحميد، جابر، كاظم، أحمد خيرى (١٩٨٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية.
- ٤٢- العتيبي، سارة بنت بدر محسن (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج ٤، ع ٦، ص ١٨٣ — ٢٠٢.
- ٤٣- عثمان، آيات محمد محمود (٢٠١٢). فاعلية برنامج تدريسي مقترح لتنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية القائمة على الشبكة العنكبوتية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة القاهرة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- ٤٤- العجمي، نوف بنت عبد العالي بن علي (٢٠١٢). الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمود بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن، دراسات العلوم التربوية، مج ٣٩، ع ١، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ص ١٧ — ٣٢.
- ٤٥- عزمي، إيمان أحمد (٢٠١٩). التعليم الرقمي ومهارات سوق العمل، المفاهيم الأساسية والتجارب العملية في عصر الثورة الرقمية، المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، ع ٧، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب، ص ٦٧ — ١٠٢.
- ٤٦- علام، عمرو جلال الدين أحمد (٢٠٢٠). دور المؤسسات مدارس - جامعات - مجتمع مدني في دعم التحول الرقمي للمعلم / المتعلم، دراسات في التعليم الجامعي، ع ٤٦، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، كلية التربية، ص ٢٠١ — ٢١١.
- ٤٧- علي، أسامة عبد السلام (٢٠١١). التحول الرقمي للجامعات المصرية: المتطلبات والآليات، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج ١٤، ع ٣٣، ص ٢٦٧ — ٣٠٢.
- ٤٨- علي، عزة أحمد صادق (٢٠١٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، مجلة كلية التربية، مج ٣٤، ع ١١، ج ٢، جامعة أسيوط، ص ٧٨٥ — ٨٢٥.
- ٤٩- علي، غادة عبد التواب محمد (٢٠١٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم المفتوح بالجامعات المصرية علي ضوء بعض الخبرات العالمية: دراسة مقارنة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع ٩، ج ٥، جامعة الفيوم، ص ٤٩١ — ٥٠٤.
- ٥٠- العمري، أسماء بن محمد بن عبد الله (٢٠١٠). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- ٥١- العمري، عبد الله مفلح سليمان، طناش، سلامة يوسف (٢٠٠٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات

- عربية في التربية وعلم النفس، ع ١٠٩، رابطة التربويين العرب.
- ٥٨- محمد، عبد الرحمن أبو المجد رضوان (٢٠١٩). الثقافة المعلوماتية لذي معلمي المرحلة الثانوية في ضوء التحول نحو التعليم الرقمي: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، مج ٣٠، ع ١١٧، جامعة بنها، ص ص ٥٧ — ١١٠.
- ٥٩- محمدين، سيد أحمد (٢٠٢٠). قراءة في الملفات الاقتصادية والسياسية والأمنية ((حلم مصر ٢٠٣٠ حكومة بلا أوراق)) التحول الرقمي نقلة نوعية تحرر مصر من البيروقراطية والفساد الإداري، إدارة الأعمال، ع ١٧٠، جمعية إدارة الأعمال العربية، ص ص ٦ — ٨.
- ٦٠- محمود، أشرف محمود أحمد (٢٠١٥). تصور مقترح لتطوير مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في التدريس والتعلم علي ضوء بعض الخبرات المعاصرة، مجلة كلية التربية، ع ١٦٣، ج ٥، جامعة الأزهر، ص ص ١١٨ — ٢٥٤.
- ٦١- محمود، ولاء عبد الله (٢٠١٨). مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي ((الواقع وسيناريوهات المستقبل))، مجلة كلية التربية، س ١٨، ع ٩٠، مج ٢، جامعة كفر الشيخ، ص ص ٩٧١ — ١٠٨٧.
- ٦٢- المطرف، عبد الرحمن بن فهد (٢٠٢٠). التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، مج ٣٦، ع ٧، جامعة أسيوط، ص ص ١٥٧ — ١٨٤.
- الارنبية الرسمية، كلية التربية، مج ٢، ع ٣١، جامعة عين شمس، ص ص ١٢٥ — ١٥٦.
- ٥٢- العنزي، أحمد سلامة (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم، المجلة التربوية، مج ٣٤، ع ١٣٣، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص ص ١٣ — ٥٧.
- ٥٣- العنزي، سعود عيد الحثري (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم، مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٩٠، كلية التربية، كلية التربية جامعة عين شمس، ص ص ٢٣٦ — ٢٦٢.
- ٥٤- الكبيسي، عامر خضير (٢٠١٠). التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- ٥٥- الكبيسي، عبد الواحد والحياي، صبري (٢٠١٢). التعليم الجامعي، عمان، مركز ديونو لتعليم التفكير.
- ٥٦- متولي، أحمد عزمي إمام (٢٠٢٠). فاعلية برنامج تدريب إلكتروني لتنمية مهارات التحول الرقمي في ضوء إدارة أزمة ((كوفيد - ١٩)) التعليمية لذي طلاب كلية التربية الرياضية، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع ٢٠٠٣، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ص ص ٢٠٠٣ — ٢٠٨٣.
- ٥٧- محمد، روضة أحمد (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، دراسات

- Where are we going ?)), Revista Iberoamericana de Educacion a Distantia, Vol. 21 , N.2, ISSN: 1138-2783 – E- ISSN.
3. Czerniawski,G. & thers. (2018). The professional Learning needs and priorities of higher-education-based teacher educators in England,Ireland and Scot-land, Journal of Education fir Teaching. 44(2).
 4. Eddy, P. & Gaston-Gayle’s, J. (2008). New Faculty on the Block: Issues of Stress and Support, of Human Behavior in the Social Environment, 17(1\2).
 5. Fenwick, N. & Gill, M. (2014). The Future of Business is Digital: the Powerful Advantages of Embracing Dynamic Ecosystems of value, Forrester Research, inc.Review at:(<http://goo.gl/nqcibs>).
 6. Hauer, J. & Quill, T. (2011). Educational needs assessment, development of learning objectives , and choosing a teaching approach journal of palliate Med 14 (4).
 7. Hebert, C . & Kulkin, H.(2018). An Investigation of foster parent tranining needs. Child & family social; work, 23 (2).
- ٦٣- المليجي، رضا إبراهيم السيد سالم (٢٠١٠).
التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم
التدريبية، المؤتمر الدولي الخامس مستقبل
إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب
ومعايير ورؤي، المركز العربي للتعليم والتنمية،
مج ٢، ص ص ١٠٩٧ — ١٢٠٠ .
- ٦٤- نصرأوي، صباح (٢٠١٦). الاحتياجات
التدريبية لأساتذة الجامعات الجزائرية المطبقة
للنظام المطور (LMD) (الليسانس ، ماجستير
، دكتوراه): دراسة ميدانية لجامعة العربي بن
مهدي بألم البواقي، المجلة العربية لضمان جودة
التعليم الجامعي، مج ٩، ع ٢٣، ص ص ٢٧ —
٥١ .
- ٦٥- يوسف، داليا طه محمود (٢٠١٦). تصور
مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء
هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في
ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، الجمعية
المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية،
س ٢، ع ٥، ص ص ١٢١ — ٢١٠ .
- ٢ - المراجع الأجنبية:**
1. Al-kinani, H. (2013) . Models of Training Needs Assessment for the Iraqi Construction industry, School of The Built Environment, Submitted in Partial fulfillment of the Requirements of Doctor of philosophy, University of Salford: UK.
 2. Garcia, A. L. (2018).((Towards the digital university : Where are we and

13. Martory, B. & Crozet, D. (2005). *Gestion des Ressources Humaines*. Paris: Campus Dunod, 6ed.
14. Reitz, J. (2002). ODLIS: Online dictionary for library and information science, from <http://vlado.fmf.unilj.si/pub/networks/data/dic/odlis/odlis.pdf>
15. Richard, M. & Felder, D. (2010). *Helping New Faculty Members Get off to a Good Start*. North Carolina State University.
16. Robert, M. & David, W. (2004). *Impact of Sustainable Agriculture on Secondary School Agricultural Education Teachers and Programs in the North central Region*. *Journal of Agricultural Education*. 45 (2).
17. Sadik, A. (2007). *The readiness of faculty members to develop and implement e-learning: The case of an Egyptian university*. *International Journal on E-learning*, 6(3).
18. Spear, E. (2020). *Digital transformation in Higher Education, Trends, Tips, Example Available*, at <https://precisioncampus.com/blog/digital-transformation-higher-education>.
8. Jeannin, L. (2016). *Professional development needs of faculty members in an international university in Thailand*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://search.proquest.com.kulibrary.vdiscovery.org/doi/view/1777322634?accountid/27846>.
9. Shahyan, K. (2016) *Leadership in the digital age - A study on the effects of digitalization on top management leadership*, Mast Thesis 30 HP, Stockholm university.
10. Lahtinen, M. & Weaver, B. (2015). *Educating for a digital future- Walking three roads simultaneously; one analog and two digital*, LU:s femte hogskonferens, 26 november.
11. Licka, P. & Gautschi, P. (2017). *Survey The digital future of higher education- What does it look like and how can it be shaped?*, berinfor, Germany.
12. Marie, T. & others, "advancing a program of research Within a nursing faculty role" *Journal of professional nursing*, Vol 24, no 6(November- December) . 2008