



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود للتطوير المهني

إعداد

أ / مشاعل بنت ناصر بن سعد الرشيد

قسم السياسات التربوية- كلية التربية-

جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد الرابع - أبريل ٢٠٢١ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد الرشيد

مستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود للتطوير المهني، وتحديد الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في استجابة أفراد الدراسة نحو البرنامج من حيث نوع الجنس (ذكور، إناث) ومن حيث نوع الكلية (الإنسانية، العلمية، الصحية). تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع أعضاء هيئة التدريس الجدد الذين أتموا برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود عام (١٤٣٨-١٤٣٩هـ)، والبالغ عددهم (١٣٠) عضواً، وطبقت الدراسة عام (١٤٣٩-١٤٤٠هـ)، وتم التوصل إلى النتائج التالية: أن واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني جاءت بدرجة متوسطة، حيث يأتي مجال المهارات التدريسية بالمرتبة الأولى، وبالمرتبة الثانية يأتي مجال المهارات التقنية، وبالمرتبة الثالثة يأتي مجال خدمة المجتمع، ويأتي بالمرتبة الرابعة مجال البحث العلمي، وأن أبرز الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم تمثلت في: تعارض أوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات، وزيادة الأعباء الوظيفية على عضو هيئة التدريس.

كلمات مفتاحية: برنامج- أعضاء هيئة التدريس الجدد- جامعة الملك سعود- التطوير المهني.

Abstract

The study aimed to identify the reality of achieving New Faculty Members Preparation Program at King Saud University for professional development, identifying the difficulties confronting from the perspectives of the trained faculty members. Moreover, detecting the statistical significance differences at the level of significance (0.05) in the responses of the participants towards the program in terms of gender (male, female) and in terms of type of college (human, scientific, health). the study adopted the survey descriptive approach, and the questionnaire as a tool for the study. The questionnaire applied to the study population, which is composed of all new faculty members who completed the New Faculty Members Preparation Program at King Saud University (1438-1439) which consisted of (130) members. The study was conducted in (1439-1440), and revealed the following findings: The degree of reality of achieving the New Faculty Members Preparation Program was medium, whereas the field of teaching skills ranked first, and in the second rank was the field of technical skills, and in the third rank was the field of community service. In addition, in the fourth rank was the field of scientific research, and the most prominent difficulties facing the program of preparing and adapting the new faculty

members are: Training Programs Times conflict with the times of lectures, and increasing workloads on the faculty members.

Key words: Program– New faculty members– King Saud University– Professional Development.

مقدمة:

لاشك أن التطوير المهني يعد أحد أهم المتطلبات الأساسية، واللازمة في ظل التقدم المعرفي التي يشهدها عصرنا الحالي، مما يحتم ضرورة مواكبة التطورات المتسارعة والتحديات المحلية والعالمية في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة، ويشكل ذلك أهمية تكريس الجهود للمساهمة في مواكبة تلك المستجدات، ولعل أهم هذه الجهود تلك المبذولة من قبل مؤسسات التعليم المختلفة ممثلة بمؤسسات التعليم الجامعي التي اهتمت بتطوير منسوبيها وإعداد الكوادر المدربة والمؤهلة، خاصة أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أهم ركائزها.

فالتطوير المهني يسعى إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير مجموعة كبيرة من الأنشطة التدريبية (kent, 2012)؛ لأن دور الأستاذ الجامعي لم يعد يقتصر على أداء وظائف الجامعة الرئيسية بأساليبه التقليدية؛ بل أضيفت إليه أدوار ومسؤوليات أخرى، ليست ثابتة أو جامدة بل متطورة بتطور أهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها (الغامدي، ٢٠١٢م).

وقد أكد (الشهري، ٢٠١٣هـ) أن الأدوار المتعددة لعضو هيئة التدريس تتطلب أن تكون برامج إعداده عصرية، كما أكد (السديري وآخرون، ٢٠١٢م) بأنه لا يمكن لأي مؤسسة تعليمية أن تحقق أهدافها إلا بتوافر منسوبيين لها من أعضاء هيئة التدريس يكونون مؤهلين بشكل كاف يمكنهم من القيام بمسؤولياتهم والالتزام بالأدوار المنوطة بهم كل حسب مجال اهتمامه وتخصصه.

من هنا برزت أهمية إنشاء برامج متخصصة تعنى بتطوير عضو هيئة التدريس لدى المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء العالم كافة، وذلك بتقديم برنامج يهدف إلى تحسين أدائهم عن طريق توفير بيئة مناسبة تساعدهم على أداء أدوارهم بصورة فعالة (Abouelenein, 2016)، من أجل المساهمة في الارتقاء بمستوى كفاءة المؤسسة الجامعية، وللرفع من كفاءة أداء الهيئة التدريسية بها، بدءاً من الأعضاء الجدد، حيث ينتسب للجامعات سنوياً العديد من أعضاء هيئة التدريس حديثي التجربة والذين هم بحاجة ماسة إلى البرامج التدريبية التي تساهم في إعدادهم ليطوروا مهاراتهم المهنية والأكاديمية.

ويكاد يكون المتفق عليه في ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعته من رسالة ومهام أن يصاغ ويتشكل دور عضو هيئة التدريس في الجامعة، وعلى الرغم من اختلاف وجهات النظر في تعدد وظائف الجامعات في العالم، إلا أن القاعدة العامة والشائعة في وقتنا الراهن أن رسالتها تقوم على ثلاث وظائف رئيسية: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فتحول دور الأستاذ الجامعي من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب، ومواكب دائم للتطورات (دفع الله، ٢٠١٥م).

ولعل أهم تلك الجامعات المهمة بتطوير أداء منسوبيها جامعة الملك سعود، حيث تهدف إلى تطوير ورسم الاستراتيجيات المستقبلية اللازمة لرفع مهارات أعضاء هيئة التدريس بما يحقق التميز والإبداع في التدريس والتعلم (عمادة تطوير المهارات، ٢٠١٨م)، ولذلك فقد تبنت العديد من البرامج التطويرية لأعضائها كافة، ومن أهمها برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم والمعنيين بقرار من المجلس العلمي خلال العامين السابقين الذي يستهدف أعضاء هيئة التدريس الجدد، والذي يساعد في إلمام عضو هيئة التدريس ببرامج التطوير

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد الرشيد

المهني في الجامعة ليكون له دور فعال فيها، وذلك من خلال صقل المهارات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس الجدد، فبارئقائهم ترتقي الجامعة وتحقق أهدافها.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العصر، أولت جامعة الملك سعود الاهتمام بالأساتذة الجدد والحديثين في مجالهم الأكاديمي، حيث تبنت برامج إعدادهم بتشبيد (برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم) استجابة لمستجدات العصر الحديث، إذ يعد من أهم البرامج التي تنظمها الجامعات المرموقة في مسار التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، فلا تكاد تخلو جامعة من واحد منها، وقد كان لهذه البرامج بالغ الأثر في استمرارية الأداء المتميز والدور الفاعل في العملية التعليمية، حيث صمم البرنامج وفق المعايير المتبعة عالمياً، من مؤسسة سيدا (SEDA) كأحد الجمعيات البريطانية المتخصصة في التطوير المهني للأستاذ الجامعي (عمادة تطوير المهارات، ١٤٣٨هـ).

إن عضو هيئة التدريس الجديد يمثل اللبنة الأساسية للعملية التعليمية، فمن المهم تطويره وإعداده بشكل يسهم في صقل مهاراته المختلفة كالمهارات 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، فقد أكد (الشهري، ٢٠١٠م) على أهمية الدورات التدريبية في تحقيق الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، كما أوصت (عون، ٢٠١٦م) بأن تحدد عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في تقديم برامجها، وأكد (يونس، ٢٠١٤م) على ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الملتحقين حديثاً للعمل بالجامعة لإمدادهم بالمعارف والمهارات والخبرات التي من شأنها تتميتهم مهنيًا وأكاديميًا.

إن عملية التأهيل السليم للأستاذ الجديد يسهم في رفع مستواه الأكاديمي، إذ يعد محكاً رئيسياً للحكم على جودة البرامج المقدمة بجامعة الملك سعود وقدرتها على تحقيق أهدافها،

وكذلك تميزها في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد. وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني؟

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير

المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين؟

٢- ما الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في استجابة أفراد

الدراسة نحو البرنامج من حيث نوع الجنس (ذكور، إناث) ومن حيث نوع الكلية

(الإنسانية، العلمية، الصحية)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

١- التعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف

التطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين.

٢- تحديد الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين.

٣- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في استجابة أفراد

الدراسة نحو البرنامج من حيث نوع الجنس (ذكور، إناث) ومن حيث نوع الكلية

(الإنسانية، العلمية، الصحية).

أهمية الدراسة:

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد الرشيد

- ١- يتوقع أن تكون الدراسة استكمالاً لجهود الدراسات السابقة في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- يؤمل بأن تساهم في إثراء المكتبة العلمية في مجال التطوير المهني الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجدد.
- ٣- يؤمل أن تقدم الدراسة تغذية راجعة لبرنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود بتعزيز جوانب القوة، ومعالجة جوانب الضعف، وذلك بهدف التطوير ورفع مستوى البرنامج.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم المقدم في جامعة الملك سعود في مجال التطوير المهني والتي تتمثل في الآتي: (المهارات التدريسية، المهارات البحثية، المهارات التقنية، خدمة المجتمع)، والصعوبات التي تواجه البرنامج.

الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس الذين أتموا برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود لعام ١٤٣٨-١٤٣٩هـ.

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة على جامعة الملك سعود في مدينة الرياض.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٩-١٤٤٠هـ.

مصطلحات الدراسة:

- برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم: يعرف إجرائياً بأنه: هو البرنامج الذي يعنى بتطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد مهنيًا، بحيث يقدم على جزأين، الأول التهيئة، والثاني الإعداد، سعيًا منه للارتقاء بمستوى مهاراتهم وأدائهم.

- التطوير المهني: "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، البحث، خدمة المجتمع، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة أفضل" (طوطح، ٢٠١٦م: ٨).

الإطار النظري:

المحور الأول: الأسس النظرية للتطوير المهني:

مفهوم التطوير المهني:

يعرفه مجلس التطوير المهني التابع لكلية ولاية بنسلفانيا التابعة لمجلس التعليم العالي بأنه: تطوير المهارات المتعلقة ببعض جوانب المسؤوليات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويتضمن إكساب المعرفة في المجال الأكاديمي، وتطوير مهارات فنية، وصقل مهارات البحث، وتحسين المهارات في تنظيم وإدماج المعرفة، وتطوير المهارات التربوية، وشذ مهارات الأداء، واكتساب الخبرة في استخدام المهارات التدريسية والإدارية والتقنية والبحثية. (Stephani B. Cuddie, 2015).

أهمية التطوير المهني:

يشير (Richard M. Felder, 2010) إلى أن تطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد يمكن أن يساهم بشكل كبير في عدة فوائد وهي: زيادة إنتاجية الأبحاث، والقدرة على تقييم الطلاب بشكل أفضل، ونجاح أكبر في التعامل مع التحديات التي قد يواجهها عضو هيئة التدريس الجديد والحد من العزلة الاجتماعية والتوتر، كما يتحقق الرضا الوظيفي والارتقاء في العمل.

أهداف التطوير المهني:

حدد اللقاني واسكندر المشار لهما في (طوطح، ٢٠١٦م) مجموعة من الأهداف التي يسعى التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس إلى تحقيقها وهي: رفع مستوى مهارة أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، سواء في الجانب التربوي أم التخصصي، ورفع مستوى مهارة أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع، واكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي والتعلم المستمر،

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد الرشيد

وتوفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدرات وتجارب بعضهم البعض من خلال تبادل الآراء والمناقشات، سواء داخل الوطن الواحد أم من خلال خبرات في الدول الأخرى.

مجالات التطوير المهني:

١- مجال التدريس: أكد (الكبيسي، والحياني، ٢٠١١م) بأن نجاح عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي يتوقف على مدى استعداده لعملية التدريس، حيث لا بد أن تتوفر فيه مقومات مهنية، وشخصية واجتماعية، إلى جانب توافر المقومات العلمية، حيث يكون ملماً وتمكناً من تخصصه، وملماً بأفضل الطرق المناسبة والمحقة للأهداف المنشودة التي تتناسب مع طبيعة وخصائص الطلاب.

٢- مجال البحث العلمي: إن تطوير الخبرات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في التالي: 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 على المنح البحثية وكيفية الاستفادة منها (جلمبو وفرج الله، ٢٠١١م: ٤٥).

٣- مجال التقنية: تؤكد تقنية التعليم أهمية اتباع المعلم أو عضو هيئة التدريس لأسلوب الأنظمة في التدريس، بل أصبحت مسؤوليته هي رسم مخطط لاستراتيجية الدرس، فيتم استخدام طرائق التدريس والوسائل التعليمية المختلفة والمناسبة، بغية تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها (الكبيسي، والحياني، ٢٠١٢م).

٤- مجال خدمة المجتمع: هو كل ما تقدمه الجامعات من نشاطات وخدمات تتوجه بها إلى غير منسوبيها، سواء أكانوا طلبة أم أعضاء هيئة التدريس أو من أفراد المجتمع جماعات ومؤسسات، ويشمل ذلك كل ما تقدمه من دورات تدريبية واستشارات وبحوث علمية و برامج تثقيفية لخدمة أبناء المجتمع (الشخبي، ٢٠١٢م).

المحور الثاني: برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود:

إن برنامج (برنامج إعداد وتهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد) هو أحد البرامج المقدمة من قبل عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، وقد جاء اهتمام جامعة الملك سعود بعضو هيئة التدريس استجابة للمتغيرات في نظريات التعليم واستراتيجياته، وتوج هذا الاهتمام بقرار مجلس الجامعة القاضي بإلزامية حضور أعضاء هيئة التدريس الجدد لهذا البرنامج التأهيلي الذي يستهدف أعضاء هيئة التدريس الجدد الحاصلين على الدكتوراه من الداخل أو العائدون من الابتعاث والمعيّنون على رتبة أستاذ مساعد بقرار من الجامعة (عمادة تطوير المهارات، ٢٠١٧م).

أهداف البرنامج:

- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد بالرؤية التطويرية لجامعة الملك سعود والبرامج التطويرية فيها، وخطتها الهادفة للوصول إلى مصاف الجامعات العريقة.
- مساعدة عضو هيئة التدريس الجديد على التكيف العملي والنفسي في موقعه الجديد، وتخفيف حدة القلق التي يمكن أن تعيق مشاركته في الأعمال والأنشطة الجامعية واندماجه فيها.
- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد بالدور الذي تقوم به الجامعة ومسؤوليته تجاه ذلك.
- إشراك عضو هيئة التدريس الجديد ببرامج التطوير المهني في الجامعة؛ ليكون له دور فاعل ومؤثر 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.
- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد ببرامج البحث العلمي في الجامعة لتمكينه من الإسهام في العمليات البحثية فيها.
- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد بالخدمات التي تقدمها الجامعة لمنسوبيها؛ ليتمكن من الاستفادة منها.

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد الرشيد

- تعريف عضو هيئة التدريس الجديد بمصادر المعرفة والمعلومات الإلكترونية المتاحة في الجامعة، وإكسابه مهارة البحث في الإنترنت وقواعد البيانات.
- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في التعليم والتعلم وإدارة العملية التعليمية (عمادة تطوير المهارات، ٢٠١٧م: ٣).

محتوى البرنامج:

يتم تنظيم البرنامج في جزئين رئيسيين: الجزء الأول: المحاضرات والندوات المفتوحة ويستمر على مدار يومين، ويتحتم على جميع أعضاء هيئة التدريس الجدد حضورها وتضم الموضوعات التالية: (المشاريع التطويرية في جامعة الملك سعود، المصادر المعرفية والتعليمية الجامعية، الأنشطة التي تقوم بها جامعة الملك سعود، التدريب والتطوير المهني لعضو هيئة التدريس، البحث العلمي في جامعة الملك سعود، حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس، التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.

الجزء الثاني: الدورات التدريبية وورش العمل المتخصصة الهادفة لتنمية مهارات التدريس الجامعي تمثل في مجموعها (٣٦ ساعة تدريبية)، ويحتم على جميع أعضاء هيئة التدريس الجدد حضورها وتشمل: بناء المقرر الدراسي (٩ ساعات تدريبية)، مهارات التدريس الجامعي الفعال (١٢ ساعة تدريبية)، مهارات تقويم الطلاب (٩ ساعات تدريبية)، التدريس المصغر (٦ ساعات تدريبية) (عمادة تطوير المهارات، ٢٠١٨م).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

- ١- **منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي المسحي.
- ٢- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الذين أتموا برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم الذي تقدمه جامعة الملك سعود خلال عام (١٤٣٨_١٤٣٩هـ) والبالغ عددهم (١٣٠) عضواً (عمادة تطوير المهارات، ١٤٣٩هـ) ونظراً لإمكانية تطبيق أداة هذه الدراسة على جميع أفراد مجتمعها، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة بنوعها (الورقي، والإلكتروني)، واستمرت في ذلك إلى أن

وصل عدد المستجيبين إلى (١٠٩)، فتم التطبيق على كامل أفراد مجتمع الدراسة، وقد قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة على جميع أفراد الدراسة، استجاب معها (١٠٩) عضو هيئة تدريس أي بنسبة (٨٣.٨%) من إجمالي مجتمع الدراسة، وذلك بواقع (٦٠) عضو هيئة تدريس من الذكور بنسبة (٨١.١%) من مجتمع الدراسة من الذكور، و(٤٩) عضو هيئة تدريس من الإناث أي بنسبة (٨٧.٥%) من مجتمع الدراسة من الإناث.

٣- **أداة الدراسة:** تم بناء أداة الاستبانة لجمع البيانات، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من جزأين:

- **الجزء الأول:** يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: الجنس، نوع الكلية.

- **الجزء الثاني:** يتكون من (٥٥) عبارة مقسمة على محورين، وذلك على النحو التالي:

• **المحور الأول:** يتناول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني، ويتكون من (٣٤) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد، وذلك على النحو التالي:

- **البُعد الأول:** يتناول مجال المهارات التدريسية، ويتكون من (١٢) عبارة.
- **البُعد الثاني:** يتناول مجال البحث العلمي، ويتكون من (٩) عبارات.
- **البُعد الثالث:** يتناول مجال المهارات التقنية، ويتكون من (٦) عبارات.
- **البُعد الرابع:** يتناول مجال خدمة المجتمع، ويتكون من (٧) عبارات.

• **المحور الثاني:** يتناول الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم، وهو يتكون من (١١) عبارة.

صدق الاستبانة (الأداة):

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بمجال التطوير المهني بشكل عام، وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص، وذلك للاسترشاد بآرائهم ومقترحاتهم، وبلغ عدد المحكمين (٢٦) محكماً، وقد طُلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدأها المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، وتم بناء الاستبانة في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون؛ لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، حيث يتضح أن جميع العبارات والأبعاد لمحور واقع تحقق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني دالة عند مستوى (٠.٠٥)، وتراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والأبعاد ما بين (٠.٨٠٥، ٠.٨٨٧)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث يتضح أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.897) وهي درجة ثبات عالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية التالية كالتكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والمتوسط الحسابي (Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation)، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين؟

في هذا المجال سوف تناقش الدراسة العبارات التالية لواقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مجال المهارات التدريسية.

للتعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال المهارات التدريسية، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو مجال المهارات التدريسية

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٢	يكسب المهارات اللازمة لبناء المقرر الدراسي وتطويره.	٣٣	٣٠.٣	٤٠	٣٦.٧	٢٧	٢٤.٨	٧	٦.٤	٢	١.٨	٣.٨٧	٠.٩٨	١
٣	يزود بطرائق التدريس الجديدة المناسبة للمرحلة الجامعية.	٣١	٢٨.٤	٣٧	٣٣.٩	٢٩	٢٦.٦	٤	٣.٧	٨	٧.٣	٣.٧٢	١.١٤	٢
٦	ينمي المعارف والمهارات في تصميم الاختبارات.	١٤	١٢.٨	٥٩	٥٤.١	١٩	١٧.٤	١٢	١١.٠	٥	٤.٦	٣.٦٠	١.٠٠	٣
١	يحسن مستوى الأداء في مجال التدريس.	٣٣	٣٠.٣	٣٣	٣٠.٣	١٦	١٤.٧	١٩	١٧.٤	٨	٧.٣	٣.٥٩	١.٢٩	٤
٨	يساعد على تقييم الأداء التدريسي السابق والحالي بطريقة موضوعية.	١٧	١٥.٦	٤٦	٤٢.٢	٣٢	٢٩.٤	٧	٦.٤	٧	٦.٤	٣.٥٤	١.٠٤	٥
٧	يطور مهارات تقويم الطلاب.	١٤	١٢.٨	٤٤	٤٠.٤	٣٦	٣٣.٠	١١	١٠.١	٤	٣.٧	٣.٤٩	٠.٩٧	٦
٩	يزود بالمعارف الرئيسية المتعلقة بنظريات التعلم المختلفة.	١٣	١١.٩	٤٠	٣٦.٧	٤٤	٤٠.٤	٦	٥.٥	٦	٥.٥	٣.٤٤	٠.٩٧	٧
١٠	ينمي مهارة إدارة الحوار.	١٥	١٣.٨	٤٢	٣٨.٥	٣٢	٢٩.٤	١٦	١٤.٧	٤	٣.٧	٣.٤٤	١.٠٢	٨

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١٢	يكسب مهارات في طرق تحفيز الطلاب للتعلم.	١٥	١٣.٨	٤٢	٣٨.٥	٣٥	٣٢.١	٨	٧.٣	٩	٨.٣	٣.٤٢	١.٠٨	٩
٤	يزود بالمهارات اللازمة لتنمية مهارات التفكير المختلفة للطلاب.	١١	١٠.١	٤٢	٣٨.٥	٣٩	٣٥.٨	١١	١٠.١	٦	٥.٥	٣.٣٨	٠.٩٩	١٠
٥	يحسن كفاءة الأساليب المتعلقة بتوجيه وإرشاد الطلاب.	١٦	١٤.٧	٣٩	٣٥.٨	٢٦	٢٣.٩	٢٢	٢٠.٢	٦	٥.٥	٣.٣٤	١.١٢	١١
١١	ينمي مهارة إدارة الوقت.	١٥	١٣.٨	٤١	٣٧.٦	٢٠	١٨.٣	٢٨	٢٥.٧	٥	٤.٦	٣.٣٠	١.١٣	١٢
-	المتوسط الحسابي العام											٣.٥١	٠.٨٩	-

يتضح من خلال الجدول رقم (١) أن محور واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال المهارات التدريسية يتضمن (١٢) عبارة تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣.٣٠، ٣.٨٧)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال المهارات التدريسية تتراوح ما بين (متوسطة_ عالية). وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة على أن البرنامج (يُكسب المهارات اللازمة لبناء المقرر الدراسي وتطويره، وكذلك يزود بطرائق التدريس الجديدة المناسبة للمرحلة الجامعية، إضافة إلى تنمية المعارف والمهارات في تصميم الاختبارات، وتحسين مستوى الأداء في مجال التدريس).

ثانياً: مجال البحث العلمي.

للتعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال البحث العلمي، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو مجال
البحث العلمي

م	العبارات	درجة الموافقة											
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة			
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		

المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الأحرف الصغرى	التعليق
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١٤	يؤكد على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.	٥	٤.٦	٢٣	٢١.١	٣٨	٣٤.٩	٢٠	١٨.٣	٢٣	٢١.١	٢.٧٠	١.١٦	١
٢٠	يؤكد على أهمية الشراكة العلمية بين الجامعة والقطاعات الأخرى.	٨	٧.٣	١٦	١٤.٧	٣٧	٣٣.٩	٢٦	٢٣.٩	٢٢	٢٠.٢	٢.٦٥	١.١٧	٢
١٧	يوضح طرق بناء الأدوات المناسبة لجمع البيانات في الأبحاث العلمية المختلفة.	٧	٦.٤	٣١	٢٨.٤	١٤	١٢.٨	٢٩	٢٦.٦	٢٨	٢٥.٧	٢.٦٣	١.٣١	٣
١٩	يعرف بالمعاهد والمراكز البحثية المتميزة التي تضمها الجامعة.	٦	٥.٥	٢٤	٢٢.٠	٢٧	٢٤.٨	٢٧	٢٤.٨	٢٥	٢٢.٩	٢.٦٢	١.٢٢	٤
٢١	يزود بلوائح تمويل البحوث العلمية في الجامعة.	٦	٥.٥	٢٠	١٨.٣	٢٣	٢١.١	٣٨	٣٤.٩	٢٢	٢٠.٢	٢.٥٤	١.١٧	٥
١٣	يكسب المهارات الحديثة لإجراء البحوث العلمية.	٧	٦.٤	١٦	١٤.٧	٢١	١٩.٣	٤٠	٣٦.٧	٢٥	٢٢.٩	٢.٤٥	١.١٨	٦
١٦	ينمي مهارة كتابة البحوث حسب المعايير المقبولة في	٥	٤.٦	١٣	١١.٩	٢٩	٢٦.٦	٣٢	٢٩.٤	٣٠	٢٧.٥	٢.٣٧	١.١٤	٧

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
	المجلات العلمية العالمية.													
١٥	يزود بقائمة المجلات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر.	٥	٤.٦	١٦	١٤.٧	١٣	١١.٩	٤٣	٣٩.٤	٣٢	٢٩.٤	٢.٢٦	١.١٧	٨
١٨	يطور مهارة استخدام الأساليب الاحصائية في البحث العلمي.	٤	٣.٧	١٩	١٧.٤	٦	٥.٥	٤٩	٤٥.٠	٣١	٢٨.٤	٢.٢٣	١.١٥	٩
-	المتوسط الحسابي العام											٢.٤٩	١.٠١	-

يتضح من خلال الجدول رقم (٢) أن محور واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال البحث العلمي يتضمن (٩) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٢٣، ٢.٧٠)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال البحث العلمي تتراوح ما بين (منخفضة-متوسطة). وذلك يتمثل في عدم موافقة أفراد الدراسة على أن البرنامج (يُزود بلوائح تمويل البحوث العلمية في الجامعة، وكذلك يُكسب المهارات الحديثة لإجراء البحوث العلمية، إضافة إلى تنمية مهارة كتابة البحوث حسب المعايير المقبولة في المجلات العلمية العالمية، والتزويد بقائمة المجلات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر).

ثالثاً: مجال المهارات التقنية.

للتعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال المهارات التقنية، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣)
التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة
نحو مجال المهارات التقنية

م	الفقرات	درجة الموافقة									
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٢٤	يزود بمصادر المعرفة الإلكترونية المتاحة بجامعة الملك سعود.	١٢	١١.٠	٤٨	٤٤.٠	٣٤	٣١.٢	١٠	٩.٢	٥	٤.٦
٢٢	يزود بأساليب استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقرر الدراسي.	١٨	١٦.٥	٣٠	٢٧.٥	٣٧	٣٣.٩	١٨	١٦.٥	٦	٥.٥
٢٣	يوضح كيفية دمج تقنية المعلومات	١٠	٩.٢	٣٨	٣٤.٩	٣٧	٣٣.٩	١٩	١٧.٤	٥	٤.٦

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
	والاتصال في مجال التدريس الجامعي الفعال.													
٢٥	يحسن القدرة في استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني.	١١	١٠.١	٣٩	٣٥.٨	١٨	١٦.٥	٣٢	٢٩.٤	٩	٨.٣	٣.١٠	١.١٨	٤
٢٦	ينمي المهارات في البحث عبر الانترنت وقواعد البيانات والمكتبات الرقمية.	٩	٨.٣	٣٤	٣١.٢	٢٩	٢٦.٦	٢١	١٩.٣	١٦	١٤.٧	٢.٩٩	١.٢٠	٥
٢٧	يزود بأساليب التعلم عن بعد.	٥	٤.٦	٢٥	٢٢.٩	٢٧	٢٤.٨	٤١	٣٧.٦	١١	١٠.١	٢.٧٤	١.٠٧	٦
-	المتوسط الحسابي العام		٣.١٥									٠.٩١		

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) أن محور واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال المهارات التقنية يتضمن (٦) عبارات

تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٧٤، ٣.٤٨)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف

التطوير المهني فيما يتعلق بمجال المهارات التقنية تتراوح ما بين (متوسطة_ عالية). وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة إلى حد ما على أن البرنامج (يُزوّد بأساليب استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقرر الدراسي، وكذلك يوضح كيفية دمج تقنية المعلومات والاتصال في مجال التدريس الجامعي الفعال، وأنه يُحسّن القدرة في استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني، إضافة إلى أنها تنمي المهارات في البحث عبر الانترنت وقواعد البيانات والمكتبات الرقمية).

رابعاً: مجال خدمة المجتمع.

للتعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو مجال خدمة المجتمع

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
٢٨	يرسخ القيم الداعمة لعلاقة الإنسان بالبيئة والمجتمع.	٧	٦.٤	٣٠	٢٧.٥	٤٣	٣٩.٤	١٨	١٦.٥	١١	١٠.١	٣.٠٤	١.٠٥	١
٣٢	يوعي بالحقوق والواجبات إزاء الطلبة والزلاء في الجامعة.	٧	٦.٤	٣٣	٣٠.٣	٣٣	٣٠.٣	٢٧	٢٤.٨	٩	٨.٣	٣.٠٢	١.٠٧	٢
٣٤	ينمي الاتجاهات الإيجابية نحو المشاركة	٥	٤.٦	٢٤	٢٢.٠	٣٣	٣٠.٣	٢٨	٢٥.٧	١٩	١٧.٤	٢.٧١	١.١٣	٣

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
	في حل المشكلات المجتمعية.													
٣٠	يؤكد على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي.	٤	٣.٧	٣٠	٢٧.٥	١٧	١٥.٦	٣٧	٣٣.٩	٢١	١٩.٣	٢.٦٢	١.١٨	٤
٣١	يشجع على المشاركة الجماعية في إنتاج البحث العلمي لخدمة الجامعة.	٢	١.٨	١٨	١٦.٥	٤٤	٤٠.٤	٢٦	٢٣.٩	١٩	١٧.٤	٢.٦١	١.٠٢	٥
٢٩	يزود عضو هيئة التدريس الجديد بالمجالات التي يمكن أن يخدم فيها الجامعة والمجتمع.	٥	٤.٦	١٨	١٦.٥	٣٠	٢٧.٥	٤٠	٣٦.٧	١٦	١٤.٧	٢.٦٠	١.٠٧	٦
٣٣	يطور مهارة استخدام الإعلام ووسائل الاتصال الحديثة لخدمة قضايا المجتمع.	٤	٣.٧	١٧	١٥.٦	٢٩	٢٦.٦	٤١	٣٧.٦	١٨	١٦.٥	٢.٥٢	١.٠٦	٧
-	المتوسط الحسابي العام											٢.٧٣	٠.٨٧	-

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) أن محور واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع يتضمن (٧) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٥٢، ٣.٠٤)، وهذه المتوسطات تقع

بالتفتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع تتراوح ما بين (منخفضة_متوسطة). وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة إلى حد ما على أن البرنامج (يُرسخ القيم الداعمة لعلاقة الإنسان بالبيئة والمجتمع، وكذلك يُوعي بالحقوق والواجبات إزاء الطلبة والزملاء في الجامعة، إضافة إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو المشاركة في حل المشكلات المجتمعية، والتأكيد على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي).

وللتعرف على واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لواقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	مجال المهارات التدريسية	٣.٥٠	٠.٨٩	١
٣	مجال المهارات التقنية	٣.١٥	٠.٩١	٢
٤	مجال خدمة المجتمع	٢.٧٢	٠.٨٧	٣
٢	مجال البحث العلمي	٢.٤٩	١.٠١	٤
-	المتوسط الحسابي العام	٢.٩٧	٠.٧٨	-

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

يتضح من خلال الجدول رقم (٥) أن محور واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني يتضمن أربع مجالات وهي: (المهارات التدريسية، البحث العلمي، المهارات التقنية، خدمة المجتمع)، حيث جاء مجال واحد بدرجة استجابة عالية، وهو مجال (المهارات التدريسية)، وجاء مجالين بدرجة استجابة متوسطة وهما مجال (المهارات التقنية، خدمة المجتمع)، وجاء مجال واحد بدرجة استجابة منخفضة، وهو مجال (البحث العلمي). وربما يعود السبب في ذلك إلى عدم التحديد الواقعي لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الجدد في المجالات المختلفة (المهارات التدريسية، المهارات التقنية، خدمة المجتمع، البحث العلمي)، وهذا من شأنه أن يعمل على تقديم دورات تدريبية قد تشمل أحد الجوانب دون الأخرى، فيشكل عائقاً أمام البرنامج لتمكين تحقيق التطوير المهني الذي يرتبط بأهداف البرنامج، وهذا يؤثر بصورة كبيرة على مخرجات البرنامج التدريبي.

السؤال الثاني: ما الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين؟

للتعرف على الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١	تعارض أوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات.	٦٧	٦١.٥	١٥	١٣.٨	١٥	١٣.٨	٧	٦.٤	٥	٤.٦	٤.٢١	١.١٨	١
٢	زيادة الأعباء الوظيفية على عضو هيئة التدريس.	٤٨	٤٤.٠	٣٤	٣١.٢	٩	٨.٣	١٤	١٢.٨	٤	٣.٧	٣.٩٩	١.١٧	٢
٦	قصور الجانب العملي في مقابل الجانب النظري في البرامج التدريبية.	٣٨	٣٤.٩	٤٣	٣٩.٤	١٧	١٥.٦	٩	٨.٣	٢	١.٨	٣.٩٧	١.٠٠	٣
٥	محدودية الحوافز	٤٥	٤١.٣	٢٢	٢٠.٢	٢١	١٩.٣	٩	٨.٣	١٢	١١.٠	٣.٧٢	١.٣٧	٤

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

م	الفقرات	درجة الموافقة														
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة						
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
	المادية والمعنوية الدافعة للمشاركة في البرامج التدريبية.															
٤	ضعف مناسبة البرامج التدريبية المقدمة للاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	٢٥	٢٢.٩	٤٤	٤٠.٤	٢١	١٩.٣	١٧	١٥.٦	٢	١.٨	٣.٦٧	١.٠٥	٥		
١٠	محدودية وسائل التقويم المقننة لقياس أثر التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس على ميدان العمل.	٢٣	٢١.١	٣٢	٢٩.٤	٣٩	٣٥.٨	١٠	٩.٢	٥	٤.٦	٣.٥٣	١.٠٧	٦		
٧	ضعف البرامج التدريبية عن مواكبة المستجدات المهنية.	٢٧	٢٤.٨	٣٣	٣٠.٣	٢٠	١٨.٣	٢٦	٢٣.٩	٣	٢.٨	٣.٥٠	١.١٨	٧		
٨	قصور العناية باختيار المدربين المتخصصين في مجال التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.	١٨	١٦.٥	٥٠	٤٥.٩	١٥	١٣.٨	٢١	١٩.٣	٥	٤.٦	٣.٥٠	١.١٢	٨		
٩	قصور العناية باختيار المدربين ذوي الخبرة في مجال التطوير	٢٢	٢٠.٢	٣٩	٣٥.٨	٢٣	٢١.١	٢٠	١٨.٣	٥	٤.٦	٣.٤٩	١.١٤	٩		

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
	المهني لعضو هيئة التدريس.													
١١	ضعف إسهام الجامعة في مساعدة أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالبرنامج.	١٠	٩.٢	٣٠	٢٧.٥	٢٣	٢١.١	٣١	٢٨.٤	١٥	١٣.٨	٢.٩٠	١.٢٢	١٠
٣	غياب الدافعية الشخصية لدى عضو هيئة التدريس لتحقيق التطوير المهني.	١٠	٩.٢	٢٠	١٨.٣	٢٦	٢٣.٩	٤٠	٣٦.٧	١٣	١١.٩	٢.٧٦	١.١٦	١١
	المتوسط الحسابي العام											٣.٥٧	٠.٧٠	-

يتضح من خلال الجدول رقم (٦) أن محور الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم يتضمن (١١) عبارة تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٧٦، ٤.٢١)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم تتراوح ما بين (متوسطة_ عالية جداً).

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٥٧) بانحراف معياري (٠.٧٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

الجدد وإعدادهم، ومن أبرز تلك الصعوبات (تعارض أوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات، وكذلك زيادة الأعباء الوظيفية على عضو هيئة التدريس، إضافة إلى قصور الجانب العملي في مقابل الجانب النظري في البرامج التدريبية، ومحدودية الحوافز المادية والمعنوية الدافعة للمشاركة في البرامج التدريبية).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابة أفراد العينة نحو البرنامج من حيث نوع الجنس (ذكور، إناث)، ومن حيث نوع الكلية (الإنسانية، العلمية، الصحية)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير نوع الجنس

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني باختلاف متغير الجنس، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

٦

Independent Sample T)

(للفروق في

استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد

وإعدادهم

بجامعة الملك سعود للتطوير المهني باختلاف متغير نوع الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مجالات المهارات التدريسية	ذكر	٦٠	٣.٦٥	٠.٩٠	١.٨١٧	٠.٠٧٢
	أنثى	٤٩	٣.٣٤	٠.٨٥		
مجالات البحث العلمي	ذكر	٦٠	٢.٥١	١.٠١	٠.١٤٨	٠.٨٨٢
	أنثى	٤٩	٢.٤٨	١.٠٢		
مجالات المهارات التقنية	ذكر	٦٠	٣.١٣	٠.٩٦	٠.٢٢٨	٠.٨٢٠
	أنثى	٤٩	٣.١٧	٠.٨٥		

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مجال خدمة المجتمع	ذكر	٦٠	٢.٨٣	٠.٨٢	١.٣٥٢	٠.١٧٩
	أنثى	٤٩	٢.٦١	٠.٩٣		
الدرجة الكلية لواقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني	ذكر	٦٠	٣.٠٣	٠.٧٧	٠.٨٦٩	٠.٣٨٧
	أنثى	٤٩	٢.٩٠	٠.٨٠		
الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم	ذكر	٦٠	٣.٦٣	٠.٦٩	١.٠٩٤	٠.٢٧٦
	أنثى	٤٩	٣.٤٩	٠.٧١		

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لواقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني وأبعاده الفرعية المتمثلة في (مجال المهارات التدريسية، مجال البحث العلمي، مجال المهارات التقنية، مجال خدمة المجتمع) باختلاف متغير نوع الجنس، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمجالات على التوالي (٠.٠٧٢، ٠.٠٨٨٢، ٠.٠٨٢٠، ٠.١٧٩)، وللدرجة الكلية للمحور (٠.٣٨٧)، وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

كما يوضح الجدول رقم (٧) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس لجدد وإعدادهم باختلاف متغير نوع الجنس، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمحور (٠.٢٧٦)، وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن البرنامج يقدم ذات المحتوى لكل من الذكور والإناث، وتوضع الاهتمام بضرورة شمولية المجالات (التدريسية، التقنية، خدمة المجتمع، البحث العلمي) في الدورات والورش التدريبية للبرنامج.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير نوع الكلية

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني باختلاف متغير نوع الكلية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك يتضح من خلال الجدول رقم (٨)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في استجابات أفراد الدراسة حول واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني وفقاً لنوع الكلية

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجالات المهارات التدريسية	بين المجموعات	٠.٠٨٦	٢	٠.٠٤٣	٠.٠٥٤	٠.٩٤٧
	داخل المجموعات	٨٤.٦٩٣	١٠٦	٠.٧٩٩		
	المجموع	٨٤.٧٧٩	١٠٨			
مجالات البحث العلمي	بين المجموعات	١.٨١٤	٢	٠.٩٠٧	٠.٨٨٨	٠.٤١٥
	داخل المجموعات	١٠٨.٣٢١	١٠٦	١.٠٢٢		
	المجموع	١١٠.١٣٥	١٠٨			
مجالات المهارات التقنية	بين المجموعات	٣.٨٥٠	٢	١.٩٢٥	٢.٣٨٣	٠.٠٩٧
	داخل المجموعات	٨٥.٦٢٤	١٠٦	٠.٨٠٨		
	المجموع	٨٩.٤٧٥	١٠٨			
مجالات خدمة المجتمع	بين المجموعات	١.٣٠٨	٢	٠.٦٥٤	٠.٨٥٣	٠.٤٢٩
	داخل المجموعات	٨١.٣٣٣	١٠٦	٠.٧٦٧		
	المجموع	٨٢.٦٤٢	١٠٨			
الدرجة الكلية لواقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني	بين المجموعات	٠.٠٣٠	٢	٠.٠١٥	٠.٠٢٤	٠.٩٧٦
	داخل المجموعات	٦٥.٦٨٣	١٠٦	٠.٦٢٠		
	المجموع	٦٥.٧١٣	١٠٨			
الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء	بين المجموعات	١.٥١١	٢	٠.٧٥٦	١.٥٦٧	٠.٢١٤
	داخل المجموعات	٥١.١٢٣	١٠٦	٠.٤٨٢		

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
هيئة التدريس الجدد وإعدادهم	المجموع	٥٢.٦٣٥	١٠٨			

يتضح من خلال الجدول رقم (٨) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لواقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني وأبعاده الفرعية المتمثلة في (مجال المهارات التدريسية، مجال البحث العلمي، مجال المهارات التقنية، مجال خدمة المجتمع) باختلاف متغير نوع الكلية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمجالات على التوالي (٠.٩٤٧، ٠.٤١٥، ٠.٠٩٧، ٠.٤٢٩)، وللدرجة الكلية للمحور (٠.٩٧٦)، وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

كما يوضح الجدول رقم (٨) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الصعوبات التي تواجه برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم باختلاف متغير نوع الكلية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمحور (٠.٢١٤)، وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن البرنامج يقدم نفس المحتوى لمختلف الكليات التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس الجدد، وفي هذا المجال تؤكد الباحثة حاجة البرنامج إلى التطوير المستمر بما يتلاءم مع التغيرات والمستحدثات التعليمية الحديثة والتي من شأنها أن تعمل على تطوير المهارات والقدرات التدريسية والبحثية والتقنية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بالجامعة.

توصيات الدراسة:

- ١- تطوير برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وأعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني فيما يتعلق بمجال البحث العلمي، وذلك من خلال: التأكيد على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، تنمية مهارة كتابة البحوث حسب المعايير المقبولة في المجالات العلمية، التزويد بقائمة المجالات المحكمة للنشر، تطوير مهارة استخدام الاحصاء في البحث العلمي.
- ٢- تعزيز المهارات التقنية ببرنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم لأهداف التطوير المهني، وذلك من خلال: التزويد بأساليب استخدام التقنيات الحديثة ودمجها في عملية التدريس، تحسين القدرة في استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني، تنمية مهارات البحث عبر الانترنت وقواعد البيانات والمكتبات الرقمية، التزويد بأساليب التعلم عن بعد بما يخدم العملية التعليمية بجامعة الملك سعود.
- ٣- تطوير برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وأعدادهم بجامعة الملك سعود للتطوير المهني فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع، وذلك من خلال: تطوير مهارة استخدام الإعلام ووسائل الاتصال وتعزيزها لخدمة المجتمع، تعزيز المشاركة في الندوات والمؤتمرات لحل مشكلات المجتمع، التشجيع على المشاركة الجماعية في إنتاج البحث العلمي لخدمة الجامعة، تزويد عضو هيئة التدريس الجديد بالمجالات التي يمكن أن يخدم فيها الجامعة والمجتمع.
- ٤- التحديد الدقيق لأوقات البرامج التدريبية بحيث لا تتعارض مع مواعيد المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس.
- ٥- العمل على الحد من الأعباء الوظيفية على أعضاء هيئة التدريس الجدد، بما يعزز من التحاقهم ببرنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم.
- ٦- الموازنة بين الجانب العملي والجانب النظري في البرامج التدريبية، بما يُعزز من القدرات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجدد.
- ٧- التحفيز المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس الجدد المشاركين بالبرامج التدريبية، بما يُعزز من التحاقهم بتلك البرامج.

مقترحات الدراسة:

- ١- إجراء دراسة تقييمية لبرنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود.
- ٢- إجراء دراسة تتناول تصور مقترح لتطوير برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم بجامعة الملك سعود.

المراجع

- جلمبو، هشام وعبدالكريم فرج الله. (٢٠١١م). دور البحث العلمي في تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية. في أعمال مؤتمر البحث العلمي: مفاهيمه - أخلاقياته - توظيفه - الجامعة الإسلامية - غزة . فلسطين، الجامعة الإسلامية، ٣١ - ٦٢.
- دفع الله، سهير حسن. (٢٠١٥م). مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي. مجلة القراءة والمعرفة - مصر، ع١٦٩، ٥٥-١١١.
- السديري، محمد والبرهان، اسماعيل وعماد، هاشم ومتولي، أحمد وعبد الفتاح، أحمد وأبو هاشم، السيد محمد. (٢٠١٢م). أثر البرامج التدريبية على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (دراسة تقييمية). مجلة مستقبل التربية العربية - مصر. مج ١٩، ع٧٨٤، ٩-١٤.
- الشخبي، علي السيد. (٢٠١٢م). آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي. (ط١). القاهرة. دار الفكر العربي للنشر.
- الشهري، فايز ظافر. (٥١٤٣٣). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء أدوارهم المهنية. دراسة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود. الرياض

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

الشهري، نايف عبد الله. (٢٠١٠م). الدورات التدريبية ودورها في تحقيق الاحتياجات
التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير
منشورة. جامعة الملك سعود، الرياض.

طوطح، ليانا اسحاق. (٢٠١٦م). التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة
القدس المفتوحة من وجهة نظرهم: واقعه ومعوقاته وآلية الارتقاء به. رسالة
ماجستير غير منشورة. جامعة القدس، القدس.

عمادة تطوير المهارات. (١٤٣٨هـ). برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم. الدورة
العاشرة. [منشور]. الرياض. جامعة الملك سعود.

عمادة تطوير المهارات. (٢٠١٧م). برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم. [منشور].
الرياض. جامعة الملك سعود.

عمادة تطوير المهارات. برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد. جامعة الملك سعود. تم
الاسترداد في ١٨ / أكتوبر / ٢٠١٨م. <https://dsd.ksu.edu.sa/ar/node/127>

عون، وفاء بنت محمد. (٢٠١٦م). دراسة تقويمية للبرامج التدريبية الصيفية لأعضاء هيئة
التدريس بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية في العلوم
التربوية مج ٤٠، ع ١: ٧٨ - ١٤٧.

الغامدي، عمير بن سفر. (٢٠١٢م). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية
بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم
المعلمين (NCATE) - تصور مقترح. دراسة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم
القرى. مكة المكرمة.

الكبيسي، عبد الواحد والحياي، صبري. (٢٠١٢م). التعليم الجامعي. (ط١). عمان. مركز
ديبونو لتعليم التفكير.

يونس، مجدي محمد. (٢٠١٤م). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. "مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج ١٥، ع ٢، ٢٠١ - ٢٤٣.

Abouelenein, yousri Attia.(2016). Training needs faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. Journal of academic Journal, vol.11(13), pp. 1180-1193.

Kent D .Redmon. (2012). Effectiveness of Faculty Development Programs From the Perceptions of Faculty Members At Three Selected Illinois Community Colleges, Doctor of Education, Illinois State University.

واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس أ/ مشاعل بنت ناصر بن سعد
الرشيد

Richard M. Felder, Ph.D. (2010). Helping New Faculty Members Get Off to a Good Start. North Carolina State University.

Stephani B. Cuddi. (2015). Identifying the Professional Development Needs of Adjunct Faculty Using an Online Delphi. doctoral dissertation. Regent University.