Dirasat: *Educational Sciences*, Volume 47, No. 1, 2020

Deanship of Scientific Research

The Reality of Faculty Training at Jordanian Universities in the Governorates of Irbid and Ajlun

Mohammad Nayef Okleh AbuAlkishik

Department of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences, Jadara University, Jordan.

Received: 7/3/2018
Revised: 16/9/2018
Accepted: 13/1/2019
Published: 1/3/2020

Citation: AbuAlkishik , M. N. O. . (2020). The Reality of Faculty Training at Jordanian Universities in the Governorates of Irbid and Ajlun . *Dirasat: Educational Sciences*, 47(1), 49-65. Retrieved from https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/1706

© 2020 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

This study aims at investigating the reality of training of faculty of Jordanian universities in the governorates of Irbid and Ajlun and its relationship to some variables; university type (public or private), faculty gender, and position (instructor, department's head, dean).

The study followed a descriptive correlation methodology, and consisted a sample of (381) individuals who were randomly selected during second term 2017/2018. The researcher used a developed questionnaire that consisted of (46) items, after ensuring the appropraiteness of its psychometric means for usage.

The findings revealed that the reality of faculty training was of a moderate level. It also revealed that no differences in the level of training according to variables of university type, position or gender occurred . The findings further indicated a positive correlation between the degree of faculty training and their performance.

The researcher recommends to increase training opportunities for faculty in Jordanian universities in areas of instructional strategies, training on using technology in teaching and test development.

Keywords: Training, faculty, Jordanian universities.

و اقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة في محافظتي إربد وعجلون وعلاقته ببعض المتغيّرات

محمد نايف عقله أبو الكشك

قسم الإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة جدارا، الأردن.

ملخّص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وعلاقته ببعض المتغيّرات؛ كنوع الجامعة (حكومية أم خاصة)، وجنس عضو هيئة التدريس ومركزه الوظيفي (مدرس، رئيس قسم، عميد كلية).

المنهجية والأساليب: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت عينتها من (381) فردا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، طبقت عليهم أداة الدراسة المكوّنة من 46 فقرة بعد أن تم التأكد من ملائمة خصائصها السيكومترية، وبما يسوّغ استخدامها .

النتائج: أظهرت النتائج أن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية كان متوسط المستوى. كما بينت النتائج عدم وجود فروق في درجة تدريب أعضاء هيئة التدريس الكلية تبعا لمتغيّرات نوع الجامعة، أو جنس عضو هيئة التدريس أو لمركزه الوظيفي. وأشارت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ايجابية بين درجة تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية المشمولة وبين مستوى أدائهم.

الخلاصة: يوصي الباحث بزيادة فرص تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في مجالات استراتيجيات التدريس الجامعي، واستخدام التكنولوجيا في التدريس، وتطوير الاختبارات.

الكلمات الدالة :واقع تدريب، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات الأردنية.

المقدّمة

تعتبر الجامعات مؤسسات تربوية عليا يقع على عاتقها تطوير جميع قطاعات المجتمع الاقتصادية والخدمية والتربوية، فهي المؤسسات القائدة التي تسهم في تحقيق جميع التطورات العلمية والتكنولوجية، وتساعد على توظيفها في مؤسسات المجتمع وقطاعاته، والمساهمة في التنمية الشاملة للمجتمعات.

كما يبرز دور الجامعات ودور القيادات التربوية فيها ودور أعضاء هيئات التدريس في إعدادهم لطلبة ذوي كفاءة، عصريين ومبدعين، ومستوعبين لتطورات العصر وتغيّراته، ممّا يتطلب من القيادات في الجامعات الاهتمام بتدريب أنفسهم وأعضاء هيئة التدريس.

فالتدريب عملية مستمرة ومخطط لها تهدف إلى مساعدة الفرد في تعلّمه كيف يؤدي الأعمال التي يقوم بها بكفاءة وفاعلية، وإعداده لتأدية الأعمال التي يتوقع منه أداؤها مستقبلا (أبو شندي، 2015، 36).

ويعد التدريب في العصر الحديث ضرورة مُلِحّة وسمة من سمات العصر، وذلك في ضوء تطورات علوم التكنولوجيا السريعة، كما أن تطور العلوم والمعارف المستمرة المتسارعة أصبحت تعتمد في تسجيل ملاحظاتها وتحليل البيانات والوصول إلى نتائج علمية جديدة على التكنولوجيا الحديثة (الختاتنه، 2011، 275).

وعليه، فهو عملية ضرورية لتطوير أية مؤسسة؛ وذلك لتحقيق غاياتها ولاستيعاب المستجدات، وإن تدريب وتنمية قدرات ومهارات المرؤوسين في جميع المستويات الإدارية في المؤسسات التربوية، خاصة الجامعات، يسهم في زيادة كفاءات القيادات الإدارية والتربوية، وزيادة كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وتحقيق الأهداف التربوية والمجتمعية التي وجدت من أجلها الجامعات.

ويعتبر التدريب شريان التطوير والجودة في كل عمل ميداني؛ إذ يحقق إتقان العمل وأداء المهمات بتميز وإتقان، والوصول إلى مراتب الجودة المرجوّة، ويستند إلى طرائق مدروسة وأسس علمية وتخطيط، عَكْسَ العمل العشوائي والارتجال، كما يعد من الوسائل والأدوات التي تسهم في تنمية المهارات لدى التربويين التي تجعلهم قادرين على الاستفادة من المستجدات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية، وتوظيفها في ممارساتهم، وتنمية مهاراتهم في تحليل المشكلات التربوية وحلها، وتعريفهم بأحدث الأساليب الجديدة المتطورة (الديب، 2015، 43- 44).

والتدريب مهم وضروري لكل عضو هيئة التدريس في الجامعات؛ لأنه يؤدّي أدوار مهمّة وكبيرة في ممارسته للعملية التعليمية، وتحقيق الأهداف التربوية في الكلية والجامعة التي ينتمي إليها، لذا فإنّ لعضو هيئة التدريس دورا رئيسا في إنجاح تلك العملية، ومهما بلغت البرامج التربوية والمناهج الدراسية من الجودة فإنها لن تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة، ومدربين تدريبا كافيا، ومؤهلين تأهيلا مناسبا (العبادي والطائي والأسدي، 2008، 524).

وإن تعدد وتنوع قناعات الإدارات والقيادات التربوية في المستويات الإدارية المختلفة تجاه التدريب تشكّل تصوّرا خاصا وصورة ذهنية محددة ومسبقة عن التدريب في ذهن القيادات التعليمية التربوية، وتؤثر بشكل كبير في اهتماماتهم وقراراتهم الخاصة بالتدريب؛ حيث إن تصورات القيادات التربوية ومعرفتهم بفوائد وأهداف التدريب يؤدي إلى تكوين قناعاتهم واتجاهاتهم نحو التدريب، واتخاذ القرارات إما برفضه أو قبوله (الديب، 2015، 45).

وهذا يعني أن عدم قناعة القيادات التربوية في الجامعات بأهمية التدريب وقلة تنبهم لفوائده وأهدافه يؤدي إلى تهميشه وإهماله وعدم تخصيص الموارد المتنوعة له، ويؤدي إلى عدم تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين في الجامعات، وقلة وضع البرامج التدريبية لتنميتهم، الذي يؤدي إلى انخفاض أداء وكفاءة أعضاء هيئة التدريس والفنيين والإداريين، وقلة متابعتهم ومعرفتهم للمستجدات الحديثة العلمية والتكنولوجية.

وإن تدريب وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ينعكس على أساليب تدريسهم، وعلى تطويرهم للمناهج والمقررات الدراسية، وعلى بناء الاختبارات وتطويرها، وعلى استخدام تكنولوجيا الحاسوب والانترنت في التدريس، كما يؤدي إلى زيادة ابتكارهم للتكنولوجيا واكتشافهم للمعرفة وتحديد مجالات استخدامها، وهذا بدوره ينعكس على مستوى إعداد الطلبة الخريجين.

ولأهمية التدريب، فقد اعتمدت كثير من الجامعات والمعاهد في الدول المتقدمة مبدأ التدريب الميداني في مواقع العمل لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما اعتمدت مبدأ التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس الذي يسهم في تطوير وصقل قدراتهم، والاستفادة من مواهب المتميزين منهم، الذين يشكلون مجموعة الأخصائيين والمستشارين والخبراء لدى قطاعات المجتمع (العبادي وآخرون، 2008، 544).

وإن موضوع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بمفهومه الشامل ما زال متواضعا على المستوى العربي، فالاتجاه العام هو التركيز على إعداد أعضاء هيئة التدريس وحسن اختيارهم دون الاهتمام بتدريبهم؛ إذ إن العديد من الجامعات العربية لم تعترف به كحاجة ضرورية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يتطلب من إدارات الجامعات التنبه إليه والاهتمام به وإقناع أعضاء هيئة التدريس بضرورة الاستمرار بتنميتهم وتدريبهم في في أثناء الخدمة، وأنه ليس عيبا أو نقصا أن يلتحق عضو هيئة التدريس بدورات تدريبية (السميح، 2010، 117).

ولتحقيق لاأهداف الدراسة قابل الباحث بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وحاورهم حولَ التدريب؛ حيث أبدى بعضهم رغبتهم في التدرّب على موضوعات تربوية وإدارية وتخطيطية لم يسبق لهم أخذ مساقات أو دورات تدريبية فيها، خاصة في مجالات استراتيجيات التدريس، ووضع الخطط الدراسية، وتطوير المقررات الدراسية، وبناء الاختبارات وتطويرها، واستخدام تكنولوجيا الحاسوب والإنترنت في التدريس. وعليه، فقد جاءت هذه الدراسة لتعرُّف واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وتسليط الأضواء على واقع تدريبهم لمعرفة حجم المشكلة واطلاع القيادات التربوية عليها، لاتخاذ الإجراءات والحلول والقرارات المناسبة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تبرز مشكلة هذه الدراسة في قلة اهتمام القيادات في الجامعات بتدريب أعضاء هيئة التدريس، وتركيزهم على اختيار أعضاء هيئة التدريس عند التعيين؛ إذ ترى بعض القيادات في الجامعات عدم حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب؛ لاعتقادهم أنهم معدّون ومؤهلون مسبقا.

كما أن تدريب التربويين والقيادات التربوية والإدارية لم يعطى الاهتمام الكافي، وأن الإرث من القرن الماضي يربط تطوير المرؤوسين والقيادات الإدارية والتربوية بالتدريب التقليدي للموارد البشرية، الذي تُصَمَّمُ فيه برامجُ التدريب في الغالب بمعزل عن واقع وتحديات المؤسسات لتحقيق أهدافها (العصيمي، 2017، 171).

وأظهرت نتائج بعض دراسات سابقة انخفاض درجة تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما في دراسة عابدين (2004)، التي أظهرت نتائجها أن واقع التدريب في جامعة القدس لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين كان متدنيا في مجال الاهتمام بالتدريب، وفي مجال ملاءمة التدريب للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين.

كما تتضح مشكلة هذه الدراسة أيضا في ملاحظة الباحث من خلال زياراته للجامعات والتقائه ومقابلته بعض أعضاء هيئة التدريس فيها، بقلة الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس؛ حيث أبدى بعضهم رغبتهم في التدريب على موضوعات لم يسبق له أخذ مساقات أو دورات تدريبية فيها، مثل وضع الخطط الدراسية، وتطوير المناهج والمقررات الدراسية، وتطوير الاختبارات، وقيادة المحاضرات بفاعلية، واستخدام التكنولوجيا التربوية الحديثة، وإرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم، وهذا يظهر حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات للتدرّب على قضايا وموضوعات تربوية وأكاديمية لم يسبق لهم الاطلاع عليها، أو أخذ مساقات أو دورات أو محاضرات فيها.

وفي ما يأتي أسئلة الدراسة المرتبطة بمشكلتها:

السؤال الأول: ما واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جدارا، إربد الأهلية، عجلون الوطنية)؟

السؤال الثاني: ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر المركز الوظيفي (عميد كلية، رئيس قسم، عضو هيئة تدريس)؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر نوع الجامعة (حكومية، خاصة)؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى)؟

السؤال السادس: هل توجد علاقات ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) بين واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وبين درجة أداء أعضاء هيئة التدريس، وبين درجة التخطيط لبرامج التدريب أعضاء هيئة التدريس، وبين درجة متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس، وبين درجة إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة:

تتكون أهمية هذه الدراسة من أهميتين؛ نظرية وأهمية عملية، هما:

أهمية الدراسة العلمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة العلمية من أهمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، الذين لهم الدور الرئيس في إعداد الفرد الخريج المؤهل والمعد للحياة؛ إذ ينعكس مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس على مستوى أداء الطلبة الخريجين.

كما تتضح أهمية هذه الدراسة من أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، في عصر سريع التغيّرات والتطورات التكنولوجية والاتصالية

والمعرفية، ممّا يتطلب تدريبهم باستمرار لمواجهة جميع التطورات المتسارعة واستيعابها.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في إضافتها العلمية عن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، في محافظتي إربد وعجلون (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جدارا، إربد الأهلية، عجلون الوطنية)، من معلومات جديدة إلى المعرفة العلمية والإدارية الإنسانية في مجال الإدارة والتدريب، واستفادة الباحثين وأعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعات من هذه الدراسة في المحاضرات والبحوث والدراسات والحوارات.

أهمية الدراسة العملية:

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في تعرُّف واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وتوضيحها وتجليتها للقيادات العليا والوسطى والتنفيذية في الجامعات الأردنية، حتى يتسنى لهم التنبه لحجم هذه المشكلة، لمعالجة جوانب القصور، ووضع الحلول السريعة، والبرامج التدريبية التي تسهم في زيادة أداء أعضاء هيئة التدريس، لينعكس كل ذلك على مستوى أداء الطلبة الخريجين من الجامعات، الذين سيصبحون بناة الوطن، والمساهمين في تقدم مؤسساته وتطوير قطاعاته.

كما تتضح أهمية هذه الدراسة في تنبيه القيادات التربوية في الجامعات وتشجيعهم على تطوير برامج تدريبية حديثة ومتطورة، لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس التربوية في استراتيجيات التدريس في المحاضرات، وبناء الاختبارات، وتطوير المناهج والمقررات الدراسية، واستخدام التكنولوجيا التربوية، وإرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم، واتخاذ القرارات المناسبة لتطوير هذه البرامج التدريبية، التي ستسهم بشكل متكامل في تطوير العملية التربوية من منظور شامل ونظمي في الجامعات.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى ما يأتي:

1- تعرُّف واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون (جامعات:- اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جدارا، إربد الأهلية، عجلون الوطنية).
2- تعرُّف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس.
3- تعرُّف الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر المركز الوظيفي (عميد كلية، رئيس قسم، عضو هيئة تدريس).
4- تعرُّف الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر نوع الجامعة (حكومية، خاصة).
5- تعرُّف الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى).
6- تعرُّف علاقة الارتباط الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) بين واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس، ودرجة التخطيط لبرامج التدريب أعضاء هيئة التدريس، ودرجة متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس، ودرجة إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس.

تعريف المصطلحات:

إن تعريف المصطلحات والمتغيّرات المرتبطة بهذه الدراسة ضروري لتوضيح معانيها والعناصر المرتبطة بها، ولكي تتضح متغيّراتها، وفي ما يأتي تفصيلُ ذلك.

تعريف التدريب: هو عملية تزويد المرؤوسين في المعارف والمهارات والاتجاهات، التي تؤدي إلى زيادة أدائهم، وتتيح لهم تعرُّف على متطلبات الوظائف المستقبلية والتدرب عليها، أو مقابلة التغيّرات الحتمية التي تحدث في الوظائف الحالية (Planchard and Thacker،2010، 4).

كما **عرف التدريب** بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم ومعلوماتهم وسلوكياتهم، بما يؤدي إلى زيادة أدائهم أفضل مما هو عليه (أبو النصر، 2008، 56).

التعريف الإجرائي لتدريب أعضاء هيئة التدريس: يمكن أن نعرف التدريب بأنه مجموعة من العمليات والنشاطات والبرامج التدريبية المخططة، التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وتهدف إلى تطوير معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم وأدائهم، في مجالات: (التدريب على وضع الخطط الدراسية، والتدريب على القيادة، والتدريب استراتيجيات التدريس، والتدريب على بناء الاختبارات وتطويرها، والتدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها، والتدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم، والتدريب على استخدام تكنولوجيا الحاسوب والانترنت).

تعريف الهيئة التدريسية: هي مجموعة من الأفراد الذين يقومون بالتدريس في الجامعة، وهم متفرغون للعمل فيها، ويحمل كل منهم إحدى الرتب

العلمية الآتية: محاضر أو أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك، أو أستاذ (عابدين، 2004، 92).

التعريف الإجرائي لأعضاء هيئة التدريس: هم مجموعة من الأكاديميين التربويين يدرّسون في الجامعات، ويديرون أقسامها وكلياتها ومراكزها البحثية والعلمية، وهم متفرغون للعمل فيها، ويحمل كل واحد منهم إحدى الرتب العلمية الآتية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

الدراسات السابقة:

أعرض مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوعات ومتغيّرات هذه الدراسة، وفي ما يأتي هذه الدراسات:

قام عابدين (2004) بدراسة عن التدريب في جامعة القدس كما يتصوره أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية، وكان من أهدافها تعرُّف واقع التدريب في جامعة القدس، طور الباحث أداة تكونت من ثلاثين فقرة، تم تطبيقها على عينة عشوائية تكونت من 112 عضو هيئة تدريس وإداري، وكان من نتائجها أن واقع التدريب في جامعة القدس لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين كان متدنيا في مجالي الاهتمام بالتدريب، وملاءمة التدريب للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين، وكان بمستوى متوسط في مجال تنفيذ التدريب، ومجال الرضا عن التدريب، وللأداة ككل، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا لواقع التدريب لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين في جامعة القدس تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة.

كما قامت كل من الحريشي وكعكي (2007) بدراسة عن تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة، وكان من أهدافها معرفة نسبة إقبال وتدريب أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في الأقسام العلمية على البرامج التدريبية، وقد طوّرت أداة للدراسة طبقت على عينة عشوائية تكونت من 28 أستاذا من مختلف التخصصات الأكاديمية بكليات البنات التربوية، وكان من نتائجها أن نسبة إقبال أعضاء هيئة التدريس على التدريب كان عاليا في دورة أساليب التعليم النشط في المحاضرة الجامعية، وفي دورة حفظ الوثائق حاسوبيا، وفي دورة الخطة والإشراف والمناقشة للرسائل الجامعية، وفي دورة إعداد الأستاذ والمادة الدراسية لمرحلة التعليم الإلكتروني، وفي دورة مهارات التدريس، وفي دورة الأخطاء الشائعة في بناء الاختبارات.

كما قام UZUN (2007) بدراسة هدفت الكشف عن دور مركز تدريب أعضاء هيئة التدريس في تنمية كفاياتهم في جامعة أنقرة في تركيا، تكونت عينة الدراسة من 30 عضو هيئة تدريس تمت مقابلتهم بشكل فردي لتعرُّف تصوراتهم حول دور المركز في تنميتهم أكاديميا ومهنيا، وكان من نتائجها أن المركز يقوم بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة في مجالات الاتصال الإداري، وكفايات البحث العلمي والتدريس، وكفايات التكنولوجيا وأساليب توظيف الحاسوب والإنترنت في عملية التدريس، وكفايات تطوير وتعديل الخطط الدراسية والمناهج.

كما قام Harris and Parich (2007) بدراسة في بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى كشف دور الجامعة في تطوير الكفايات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الطب بالجامعة، تكونت عينتها من 21 عضو هيئة تدريس منهم 7 من الإناث؛ حيث قاموا بتعبئة الاستمارة التي تضمنت الكفايات الأكاديمية التي تساهم الجامعة في تطويرها لديهم، وكان من نتائجها أن الجامعة تقوم بتطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس في مجالات استراتيجيات التدريس الحديثة، وأساليب التقويم، وإعداد الخطط الدراسية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس بدرجة كبيرة.

كما قامت بن بكر (2008) بدراسة عن التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام، من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدم في الكلية، كان من أهدافها الكشف عن واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وقد طورت أداة للدراسة تكونت من 97 فقرة، طبقت على عينة عشوائية تكونت من 133 عضو هيئة تدريس، وكان من نتائجها إدارة الكلية تهتم بتطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيا، وبرز ذلك من خلال استحداثها مركز لتدريب أعضاء هيئة التدريس، كما أظهرت النتائج أن 98% في أعضاء هيئة التدريس يرغبون في الالتحاق في البرامج التدريبية، وأن درجة إقبال العنصر النسائي للالتحاق بالبرامج التدريبية كانت كبيرة بنسبة 78%، في حين كان إقبال الرجال للالتحاق بالبرامج التدريبية منخفضا بحيث وصلت نسبته إلى 31%.

كما قام Ming and fei (2009) بدراسة عن دور الإدارة الجامعية في تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس في كلية اللغات في جامعة كابنجسان الماليزية، تكونت عينتها من 26 عضو هيئة تدريس من الذكور الذين تراوحت أعمارهم ما بين 30-40 سنة، كانوا يدرّسون مساق اللغة الإنجليزية في الجامعة، طبقت عليهم أداة للدراسة تكونت من 27 فقرة، وكان من نتائجها وجود أثر دال إحصائيا لدور الإدارة الجامعية في تنمية الكفايات التكنولوجية لعضو هيئة التدريس، ووجود ارتباط دال إحصائيا بين قدرة عضو هيئة التدريس على تطوير الطلاب وبين النشرات التي يصدرها مركز التنمية المهنية لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كما أظهرت النتائج أن الجامعة تعقد دورات تدريبية بشكل متواصل بهدف رفع كفايات أعضاء هيئة التدريس.

كما قامت القرني (2010) بدراسة عن دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس، ومعوقاتها في الجامعات السعودية، كان من أهدافها تعرُّف دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد صمّمت الباحثة أداة للدراسة طبقت على عينة عشوائية تكونت من 370 عضو هيئة تدريس، وكان من نتائجها أن دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية كان بدرجة متوسطة في جميع مجالات الدراسة: (مجال التدريس، مجال البحث العلمي، مجال خدمة المجتمع).

كما قامت القاضي(2013) بدراسة عن مستويات التدريب الإداري لدى الأكاديميين في الجامعات الرسمية في إقليم الشمال من وجهة نظرهم، كان من أهدافها معرفة مستوى التدريب الإداري لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الرسمية في إقليم الشمال، تكونت عينتها من 118 قائدا تربويا، طبقت عليهم أداة مكونة من 15 فقرة موزعة على محورين، هما: التدريب والمعوقات، وكان من نتائجها أن مستوى التدريب الإداري لدى الأكاديميين في الجامعات الرسمية كان بمستوى متوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائيا لتقديرات القادة الأكاديميين لمستوى التدريب الإداري تعزى لمتغيّرات الجنس والمسمى الوظيفي ونوع الجامعة.

وأجرى سلامة (2013) دراسة عن برنامج مقترح لدمج التكنولوجيا في التعليم لدى أعضاء هيئات التدريس في كليات المجتمع الأردنية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، كان من أهدافها وضع برنامج تدريبي لدمج التكنولوجيا في التعليم بكليات المجتمع الأردنية، تكونت عينة الدراسة من 225 عضو هيئة التدريس، طبقت عليهم قائمة مقترحة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وكان من نتائجها أن حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب في مجال توظيف التكنولوجيا في التعليم بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقدير الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيّر الجنس، ومن توصيات الدراسة ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المجتمع في مجال توظيف التكنولوجيا في التعليم، وإجراء دراسات تعمل لبناء برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع.

وقامت المغايرة (2014) بدراسة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن – تصور مقترح، كان من أهدافها تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، تكونت عينتها العشوائية من 506 عضو هيئة تدريس، طبقت عليهم استبانه مكونة من 61 فقرة، وكان من نتائجها أن جميع مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن، جاءت في محور درجة التوافر بدرجة متوسطة، في حين جاءت في محور الأهمية بدرجة كبيرة، وأن من معوقات تنمية أعضاء هيئة التدريس هو اقتصار برامج التدريب على الأعضاء الجدد.

كما قام كل من Livtchi and Hacine and Baran (2015) بدراسة عن التدريب المهني وفاعلية الإدارة في زيادة الأداء، كان من أهدافها معرفة دور التدريب في زيادة فاعلية أداء العاملين، وكان من نتائجها أن تدريب الموارد البشرية مهم ويتضمن التعليم والتطوير المهني، وتطوير المهارات التكنولوجية والمهارات التطبيقية العملية لدى المرؤوسين، وهذا يتطلب ضرورة تحسين نظام التطوير المهني الذاتي، الذي يعتمد على تشجيع المرؤوسين على تطوير أنفسهم مهنيا، وزيادة دافعيتهم لتطوير ذاتهم، وسلط الباحثون في هذا البحث الأضواء على إدارة الفرد الذاتية، والتنمية الذاتية للأفراد في المؤسسات في مولدوفيا؛ لأنه يسهم في تطوير العمليات الإدارية والمرؤوسين والمؤسسات في مولدوفيا، ويتكامل مع أنظمة التدريب الأخرى، ويحسن من الخبرات المهنية للإدارة، وينمي مهارات متنوعة للمرؤوسين.

كما قام العنزي (2015) بدراسة عن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، كان من أهدافها معرفة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد طورت فيها استبانة تكونت من 53 فقرة، طبقت على عينة عشوائية مكونة من 112 عضو هيئة تدريس، وكان من نتائجها وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وهي مجالات (تنمية القدرات في البحث العلمي وجاءت بالمرتبة الأولى، ثم تنمية القدرات في الجوانب المهنية وجاءت بالمرتبة الثانية، ثم تنمية القدرات في الجوانب الإدارية وجاءت بالمرتبة الثالثة، تلاه تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع وجاءت بالمرتبة الرابعة، وتنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية وجاءت بالمرتبة الخامسة).

وقام الغرايلي والعابد (2015) بدراسة عن أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات مستند إلى توجهات الدراسة الدولية في الرياضيات والعلوم TIMSS في قدرة طلبتهم على المعرفة الرياضية والتطبيق والاستدلال الرياضي، من أهدافها معرفة أثر البرنامج التدريبي لمعلمي الرياضيات في قدرة طلبتهم الرياضية، تكونت عينتها من مجموعة تجريبية من67 طالبا وطالبة، تم تدريسهم من قبل المعلمين الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي، ومجموعة ضابطة تكونت من 66 طالبا وطالبة لم يتعرض معلميهم لبرنامج تدريبي، وتم بناء البرنامج التدريبي وتدريب معلمي الرياضيات عليه، وكان من نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا بين درجات طلبة المجموعة التجريبية وبين درجات طلبة المجموعة الضابطة في معرفة الرياضيات لصالح المجموعة التجريبية الذين تعرض معلّموهم الذين يدرسونهم لبرنامج تدريبي، ومن توصيات الدراسة ضرورة تضمين البرنامج التدريبي لبرامج إعداد وتدريب المعلمين قبل الخدمة وفي أثنائها، لرفد المعلمين بالمستجدات التربوية.

كما قام الدرايسة ولبابنة وعقيل (2016) بدراسة عن واقع الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في الأردن في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي العلوم، وكان من أهدافها معرفة واقع الدورات التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم في وزارة التربية والتعليم في الأردن، تكونت عينتها العشوائية من 68 معلم ومعلمة، طبقت عليهم أداة الدراسة المكونة من 30 فقرة، وكان من نتائجها أن تقدير المعلمين لعقد الدورات التدريبية جاء بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا لعقد الدورات التدريبية للمعلمين تعزى لمتغيّر الجنس.

كما قام Sheppard(2016) بدراسة عن البرامج التدريبية والتثقيفية للموازنة بين العمل الوظيفي وبين الحياة الاجتماعية والأسرية، كان من أهدافها

معرفة أثر هذه البرامج التدريبية في تطوير أداء الموظفين والتربويين في المؤسسات التربوية، تكونت عينتها من عشرة مديرين ومن عشرة من التربويين الذين يعملون في مدارس هارلم نيويورك، واستخدم فيها الباحث المقابلات الشخصية للتربويين والمدرسين في هذه المؤسسات التربوية، كما تم استخدام جمع البيانات والمعلومات من الأرشيف والسجلات، والسجل الوظيفي للمعلم والموظف، وكان من نتائجها أن لهذه البرامج التدريبية تأثيرا كبيرا في زيادة الأداء للمعلم والقادة التربويين، وفي توفير بيئة تنظيمية سليمة في المؤسسات التربوية، ويؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي، ويزيد من دافعية وإنتاجية الفرد، وإلى زيادة الرضا الوظيفي للمعلم والتربوي، كما يحسن من نوعية حياة الموظف، ويطور الثقافة التنظيمية التي تؤدي إلى تحقيق التوازن ما بين العمل وحياة الفرد الاجتماعية، وبالتالي إلى تطوير الأداء الكلي للمعلم والتربوي وللمؤسسات التربوية ككل.

كما قامت الزين (2017) بدراسة عن فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات تصميم وإنتاج أدوات التقييم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس ومدى رضاهن عنه، وكان من أهدافها تعرُّف فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت عينتها من 11عضو هيئة تدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم، وكان من نتائجها وجود فاعلية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات أعضاء التدريس في تصميم وإنتاج أدوات التقييم الإلكتروني وتصحيحها ونشرها إلكترونيا، ومن التوصيات ضرورة تدريب أعضاء التدريس على استخدام الاختبارات الإلكترونية.

كما قام الشمري وعبد العزيز ومحمد (2017) بدراسة عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إعداد واستخدام ملفات الإنجاز الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، كان من أهدافها معرفة فاعلية البرنامج التدريبي على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينتها من 60 عضو هيئة التدريس 32 إناث و28 من الذكور، طبقت عليهم أداة الدراسة، وكان من نتائجها وجود فروق دالة لفاعلية برنامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس للجوانب المعرفية لمهارات تصميم واستخدام ملفات الانجاز الالكترونية بين الذكور والإناث كانت لصالح الذكور.

نلاحظ من الدراسات السابقة السالفة أن نتائج بعضها أظهرت أن درجة تدريب أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة كما في نتائج دراسة (الحريشي، 2007) ودراسة (الدرايسة، وآخرين، 2016) ودراسة (Ming and fei.2009) ودراسة (Harris and parich.2007)، ودراسة (Uzun،2007)، ودراسة (العنزي، 2015) وكما في دراسة (سلامة، 2013)، في حين أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة أن درجة تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كانت بدرجة متوسطة، كما في دراسة (المغايرة، 2014) ودراسة (القاضي، 2013) ودراسة (القرني، 2010) وأيضا في دراسة (عابدين، 2004) التي أظهرت نتائجها أن درجة تدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس في مجال تنفيذ التدريب وفي مجال الرضا عن التدريب وفي الأداة ككل كان بمستوى متوسط، بينما أظهرت نتائج دراسات أن درجة تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بدرجة منخفضة كما في دراسة (بن بكر، 2008)، وأيضا في دراسة (عابدين، 2004) التي أظهرت نتائجها أن واقع التدريب في جامعة القدس لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين كان متدنيا في مجال الاهتمام بالتدريب، ومجال ملاءمة التدريب للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين، كما أظهرت دراسة (Ming and Fei.2009) وجود ارتباط دال إحصائيا بين تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأداء الطلبة، وأظهرت نتائج دراسة(Sheppard ،2016) أن للبرامج التدريبية تأثيرا كبيرا في زيادة الأداء للمعلم والقادة التربويين، وفي توفير بيئة تنظيمية سليمة في المؤسسات التربوية، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد منهجية الدراسة، وتطوير أداتها، ومناقشة نتائجها.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي؛ إذ قام بإجراء دراسة وصفية مسحية، عن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وعلاقتها بأدائهم؛ حيث حدّد مجتمع الدراسة، وعينتها وأدواتها، وإجراءات تطبيقها، والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، وفي ما يأتي توضيح ذلك:

أولا: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون وهي (جامعة اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جامعة جدارا، جامعة إربد الأهلية، جامعة عجلون الوطنية)، كما يظهر في الجدول (1).

الجدول (1) أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيّرات المركز الوظيفي والجامعة

الرقم المتسلسل	الجامعة	عدد العمداء	عدد رؤساء الأقسام	عدد أعضاء هيئة التدريس	المجموع
1	اليرموك	16	52	895	963
2	العلوم والتكنولوجيا	14	61	860	935
3	جدارا	09	22	123	154

الرقم المتسلسل	الجامعة	عدد العمداء	عدد رؤساء الأقسام	عدد أعضاء هيئة التدريس	المجموع
4	إربد الأهلية	07	18	073	098
5	عجلون الوطنية	06	12	058	076
	المجموع	52	165	2009	2226

ثانيا: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية تكونت من 29 عميد كلية، 88 رئيس قسم، 264عضو هيئة التدريس من الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وفيما يأتي عينة الدراسة حسب المتغيّرات الدراسة، كما تظهر في الجدول (2).

الجدول (2) أفراد عينة الدراسة حسب متغيّرات الدراسة (المركز الوظيفي، نوع الجامعة، الجنس)

المتغيّر	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المركز الوظيفي	عميد كلية	29	7.6
	رئيس قسم	88	23.1
	عضو هيئة تدريس	264	69.3
المجموع		381	100
نوع الجامعة	حكومية	225	59.1
	خاصة	156	40.9
المجموع		381	100
الجنس	ذكر	299	78.5
	أنثى	082	21.5
المجموع		381	100

ثالثا: إجراءات الدراسة وأداتها:

قام الباحث بإجراءات عديدة تضمنت الخطوات الآتية:

- مقابلة مجموعة من القيادات في الجامعات من عمداء كليات، ورؤساء أقسام، وأعضاء هيئة التدريس، والتحدث معهم عن تدريب أعضاء هيئة التدريس وعن واقع التدريب للمرؤوسين في الجامعات.
- الاطلاع على كتب ومراجع وبحوث عن التدريب في الجامعات والمعاهد والمؤسسات التربوية الأخرى.
- بناء أداة الدراسة بصورتها الأولية وعرضها على لجنة من الخبراء المحكمين.
- بناء أداة الدراسة بصورتها النهائية بعد الأخذ بملاحظات وتعديلات المحكمين.
- توزيع أداة الدراسة على العينة العشوائية، وجمعها بعد التعبئة.
- إدخال البيانات في الحاسوب باستخدام برنامج (SPSS) وإجراء المعالجات الإحصائية الواردة تاليا.
- تم إعداد الجداول الإحصائية، وكتابة النتائج وتفسيرها وكتابة توصيات الدراسة.

أداة الدراسة: ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث ببناء أداة الدراسة اعتمادا على الأدب الإداري والتربوي والدراسات السابقة، مثل دراسة (الحريشي وكعكي،2007)، ودراسة (عابدين، 2004)، ودراسة (UZUN.2007)، ودراسة (Harris and parich. 200)، ودراسة (القرني، 2010) ودراسة (العنزي، 2015)، كما تم استخراج دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة على النحو الآتي:

1- **صدق الأداة:** تم التحقق من الصدق الأداة من خلال عرضها على لجنة من المحكمين، تكونت من (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الإدارة التربوية، وإدارة الإعمال والإدارة العامة في الجامعات، وتم تعديل الملاحظات على كل فقرة التي أبداها المحكمين، وبناء أداة الدراسة بصورتها النهائية والتي تكونت من 46 فقرة موزعة على ثماني مجالات، سبع مجالات لتدريب أعضاء هيئة التدريس، والمجال الثامن أداء أعضاء هيئة التدريس.

2- **ثبات الأداة:** قام الباحث بأخذ معامل الثبات لكل مجال من مجالات التدريب، وللمجموع الكلي للتدريب، والمجالات المتعلقة بالتدريب بالتجزئة النصفية، ثم استُخرج معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، كما يظهر في الجدول الأتي (3).

الجدول (3): معامل الثبات لمجالات التدريب والمجالات المتعلقة بالتدريب في الجامعات الأردنية بالتجزئة النصفية ومعامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا).

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	التجزئة النصفية	كرونباخ ألفا
أولا:	التدريب على وضع الخطط دراسية	0.84	0.90
ثانيا:	التدريب على القيادة	0.92	0.93
ثالثا:	التدريب على استراتيجيات التدريس	0.94	0.95
رابعا:	التدريب على بناء الاختبارات وتطويرها	0.95	0.97
خامسا:	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها	0.83	0.84
سادسا:	التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم	0.90	0.90
سابعا:	التدريب على تكنولوجيا التربوية الحاسوبية	0.89	0.88
	التدريب ككل	0.93	0.98
	المجالات المتعلقة بالتدريب		
أولا:	أداء أعضاء هيئة التدريس	0.88	0.93
ثانيا:	متابعة القيادات التربوية العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس	0.86	0.88
ثالثا:	التخطيط لوضع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.	0.84	0.87
رابعا:	إشراف القيادات التربوية الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس.	0.80	0.80
	الأداة ككل	0.91	0.98

- يظهر من جدول الثبات (3) أن التدريب ككل وكل مجال من مجالات التدريب، وكل مجال من المجالات المتعلقة بالتدريب،والأداة ككل حصلت كل منها على معامل ارتباط عال جدا بالتجزئة النصفية، وبمعاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، وهذا يدل على ثبات الأداة بدرجة عالية.

- كما تم تحديد فئات درجة القطع لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية كما يأتي:

طول الفئة = الحد الأعلى – الحد الأدنى على عدد مستويات الممارسة = 5-1على 5 = 0.8 وبناء على ذلك فقد تم اعتماد المعيار الأتي لتحديد واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية كما يأتي:

قيم الوسط الحسابي المرجح لواقع التدريب التقدير اللفظي لواقع التدريب

1 ----- 1،8 (من 1 إلى أقل من 1،8) قليلة جدا

1،8 ---- 2،6 (من 1،8 إلى أقل من 2،6) قليلة

2.6ـ 3،4 (من 2،6 إلى أقل من 3،4) متوسطة

3،4 ---- 4،2 (من 3،4 إلى أقل من 4،2) كبيرة

4،2 ـ 5 (من 4،2 إلى أقل من 5) كبيرة جدا

متغيّرات الدراسة:

أ- اشتملت الدراسة على ثلاث متغيّرات مستقلة هي 1- المركز الوظيفي (عميد كلية، رئيس قسم، عضو هيئة تدريس) 2- الجنس (ذكر، أنثى) 3 – نوع الجامعة (حكومية، خاصة).

ب– واشتملت الدراسة على متغيّر تابع واحد هو تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

- **المعالجات الإحصائية:** تم تفريغ استجابات عينة الدراسة في الحاسوب، ثم معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج (spss) ، واستخدم الباحث في السؤال الأول: المتوسطات الحسابية ووالانحرافات المعيارية، كما يظهر في الجدول (4).

وفي السؤال الثاني:- تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يظهر في الجدول (4) وفي السؤال الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لذي يظهر في الجدول (5)، وتحليل التباين الأحادي الذي يظهر في الجدول(6)، واختبار شيفيه البعدي،الذي يظهر في الجدول (7). وفي السؤال الرابع تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T test) قيمة t ومستوى الدلالة كما يظهر في الجدول (8)، وفي السؤال الخامس: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T test) قيمة t ومستوى الدلالة كما يظهر في الجدول (9)، وفي السؤال السادس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة الذي يظهر في الجدول(10).

النتائج:

فيما يأتي الإجابة على أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جدارا، إربد الأهلية، عجلون الوطنية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تظهر في الجدول (4).

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة لمجالات الدراسة

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أولا:	التدريب على وضع الخطط دراسية	3.10	1.04
ثانيا:	التدريب على القيادة	3.04	9.10
ثالثا:	التدريب على استراتيجيات التدريس	2.85	0.99
رابعا:	التدريب على بناء الاختبارات وتطويرها	2.96	1.09
خامسا:	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها	3.11	0.98
سادسا:	التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم	2.97	1.15
سابعا:	التدريب على تكنولوجيا التربوية الحاسوبية	3.04	1.11
	المتوسط الكلي لتدريب أعضاء هيئة التدريس	2.99	0.94
	مجالات متعلقة بالتدريب		
أولا:	أداء أعضاء هيئة التدريس	3.51	0.85
ثانيا:	متابعة القيادات التربوية العليا على تدريب أعضاء هيئة التدريس	3.25	0.94
ثالثا:	التخطيط لوضع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس	3.08	0.94
رابعا:	إشراف القيادات التربوية الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس	2.99	0.93
	المتوسط الحسابي للأداة	3.14	0.81

يتضح من الجدول السابق (4) ما يأتي:

1- أن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، في محافظتي إربد وعجلون في مجالات التدريب مجتمعة ككل، كانت بمستوى متوسط؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2،99 وانحراف معياري 0،94، كما أن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون في كل مجال وحده كان بمستوى متوسط والمجالات، هي: (التدريب على وضع الخطط الدراسية، التدريب على القيادة، التدريب على استراتيجيات التدريس، التدريب على بناء الاختبارات وتطويرها، التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها، التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم، التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية) كما يظهر في الجدول السابق (4)، وكان أعلاها في مجال التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها وحصل على أعلى متوسط حسابي، وهو 3،11 وانحراف معياري 0،98، في حين أن أدناها كان في مجال التدريب على استراتيجيات التدريس؛ إذ حصل على أدنى متوسط حسابي وهو 2،85 وانحراف معياري 0،99، وقد يعود سبب واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس بمستوى متوسط أنه مستوى مقبول، وكما يتناسب مع الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كما أن مستوى ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس عالية ومرتفعة ولا يحتاجون إلى مستوى تدريب كبير جدا بل مستوى تدريب متوسط، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (المغايرة،2014) التي أظهرت نتائجها أنه في جميع مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات كانت بدرجة متوسطة، كما تتفق مع نتائج دراسة (القاضي، 2013) التي أظهرت نتائجها أن مستوى التدريب للقادة الأكاديميين في الجامعات الرسمية كان بمستوى متوسط، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (القرني، 2010) التي أظهرت نتائجها أن دور الإدارة الجامعية في تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان بدرجة متوسطة على جميع مجالات الدراسة، كما تتفق مع نتائج دراسة (عابدين، 2004) التي أظهرت نتائجها أن واقع التدريب في جامعة القدس كان متوسطا في مجال تنفيذ التدريب، ومجال الرضا عن التدريب، وللأداة ككل، ومع نتائج دراسة (Ming and Fei،2009) التي أظهرت نتائجها أن للإدارة الجامعية دور في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس، بينما تختلف مع نتائج دراسة (بن بكر، 2008) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال الرجال على التدريب والالتحاق بالبرامج التدريبية كان منخفضا وصلت بنسبة 31%.

2- أن درجة متابعة القيادات التربوية العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس كان بمستوى متوسط، وحصل على متوسط حسابي 3.25 وانحراف معياري 0.94، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمستوى متوسط لأن مستواهم ومؤهلاتهم وأدائهم كبير، وأن

القيادات العليا في الجامعات يتيحون لأعضاء هيئة التدريس للالتحاق بالبرامج التدريبية التي يرغبونها، بالرغم أنهم يعرفون أن مستوى وكفاءة ومؤهلات وأداء أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة.

3 أن درجة إشراف القيادات التربوية الوسطى (عمداء الكليات) على تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كان بمستوى متوسط، وحصل على متوسط حسابي 2.99 وانحراف معياري 0.93، وقد يعود السبب أن القيادات التربوية الوسطى عمداء الكليات على تواصل كبير مع أعضاء هيئة التدريس في كلياتهم، ويعرفون مستوى حاجاتهم التدريبية، ويتيحون لأعضاء هيئة التدريس التدريب بمستوى مقبول حسب حاجة ورغبة أعضاء هيئة التدريس، وأن مؤهلات وكفاءة وأداء أعضاء هيئة التدريس كبيرة لا يحتاجون إلى مستوى تدريب كبير بل متوسط وهو مستوى تدريب مقبول.

4 أن درجة التخطيط لوضع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كان بمستوى متوسط، وحصل على متوسط حسابي 3.08 وانحراف معياري 0.94. وقد يعود السبب أن حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب بدرجة متوسطة، لأن كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم وأداءهم كبيرة، ولا يحتاجون إلى التدريب كبير، وأن القيادات التربوية العليا والوسطى يتعاونون على التخطيط لوضع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس حسب حاجة أعضاء هيئة التدريس ورغبتهم بالرغم من أن مستوياتهم وكفاءاتهم ومؤهلاتهم كبيرة.

السؤال الثاني: ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس؟

وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تظهر في الجدول (4) السابق.

يتضح من الجدول (4) ما يأتي:

- أن أداء أعضاء هيئة التدريس لمهماتهم كان بمستوى كبير إذ حصل على متوسط حسابي 3.51 وانحراف معياري 0.85، وقد يعود السبب إلى أن مستوى ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس عالية، وأنهم يلتحقون ببرامج التدريب التي يشعرون أنهم بحاجة إليها، وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسة (Sheppard، 2016) التي أظهرت زيادة أداء المعلم والقادة التربويين في المؤسسات التربوية نتيجة للتدريب، ومع نتائج دراسة (Livtchi and Hacine and Baran،2015) التي أظهرت أن تدريب الموارد البشرية يسهم في تطوير أداء المرؤوسين والمؤسسات في مولدوفيا، ويطور خبرات الإدارة المهنية، وينمي مهارات متنوعة للمرؤوسين.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر المركز الوظيفي (عميد كلية، رئيس قسم، عضو هيئة التدريس)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يظهر في الجدول الآتي (5)، وتحليل التباين الأحادي قيمة ف ومستوى الدلالة، كما يظهر في الجدول (6).

الجدول (5) نتائج المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية لو اقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون حسب متغيّر المركز الوظيفي

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	عميد كلية		رئيس قسم		عضو هيئة تدريس	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أولا:	التدريب على وضع خطط الدراسية	3.14	1.28	3.11	0.95	3.09	1.04
ثانيا:	التدريب على القيادة	3.17	1.38	3.34	0.83	2.93	1.126
ثالثا:	التدريب على استراتيجيات التدريس	2.82	1.23	2.99	0.88	2.81	0.99
رابعا:	التدريب على بناء الاختبارات	3.22	1.25	3.07	0.93	2.90	1.11
خامسا:	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها	3.41	1.36	3.34	0.67	3.00	0.99
سادسا:	التدريب على إرشاد الطلبة	3.19	1.34	3.13	0.930	2.90	1.18
سابعا:	التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية والانترنت	3.03	1.19	3.35	0.920	2.94	1.14
	الدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس	3.11	1.23	3.15	0.71	2.92	0.96

يتضح من الجدول السابق (5) ما يأتي:

1- أن رؤساء الأقسام رأوا أن الدرجة الكلية لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس بدرجة أكبر من آراء عمداء الكليات أو من آراء أعضاء هيئة التدريس؛ إذ حصلوا على أعلى المتوسطات الحسابية، وهي 3.15 وانحراف معياري 0.71، في حين أن آراء أعضاء هيئة التدريس حصلوا على أدنى متوسط حسابي هو 2.92 وانحراف معياري 0.96، ولمعرفة هل هذه الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية دالة إحصائيا تم إجراء تحليل التباين الأحادي الذي يظهر في الجدول السابق (6).

2- كما يظهر من الجدول السابق (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات استجابة عينة الدراسة لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في مجالات الدراسة تبعا لمتغيّر المركز الوظيفي (عميد كلية، رئيس قسم، عضو هيئة تدريس)، ولمعرفة هل هذه الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية دالة إحصائيا تم إجراء تحليل التباين الأحادي الذي يظهر في الجدول (6).

الجدول (6) نتائج تحليل التباين الأحادي قيمة ف ومستوى الدلالة لو اقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون لمجالات الدراسة وللتدريب ككل حسب متغيّر المركز الوظيفي.

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	قيمة ف	مستوى الدلالة
أولا:	التدريب على وضع الخطط دراسية	0.041	0.960
ثانيا:	التدريب على القيادة	4.804	0.009
ثالثا:	التدريب على استراتيجيات التدريس	1.191	0.305
رابعا:	التدريب على بناء الاختبارات وتطويرها	1.668	0.190
خامسا:	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها	5.891	0.003
سادسا:	التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم	1.931	0.146
سابعا:	التدريب على تكنولوجيا التربوية الحاسوبية	4.582	0.011
	التدريب ككل	2.299	0.102

يتضح من الجدول السابق (6) نتائج تحليل التباين الأحادي ما يأتي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيّر المركز الوظيفي في الدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس، وأيضا في المجالات الآتية (التدريب على وضع الخطط الدراسية، التدريب على استراتيجيات التدريس، التدريب على بناء الاختبارات، التدريب على إرشاد الطلبة). وقد يعود السبب إلى أن جميع القيادات التربوية في الجامعات من عمداء كليات ورؤساء أقسام أكاديمية، وأيضا أعضاء هيئة التدريس لديهم المعرفة والاطلاع المتقارب عن واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو نفس الاطلاع لأنهم في فريق واحد، وزملاء يمارسون عملية التدريس، ويتواصلون ويتفاعلون مع بعضهم بحكم الزمالة وقرب مكاتبهم وطبيعة عملهم الأكاديمي ومسؤولياتهم ومهماتهم المشتركة، وبحكم معرفتهم وإدراكهم لأهمية التواصل والتعاون في مجال عملية التدريس وقيادة الجامعات، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (القاضي، 2013) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا لتقديرات الأكاديميين للتدريب الإداري في الجامعات تعزى لمتغيّر المسمى الوظيفي.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) في المجالات الآتية (التدريب على القيادة، التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها، التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية والإنترنت)، تعزى لمتغيّر المركز الوظيفي، ولمعرفة لصالح من هذه الفروق الدالة إحصائيا، تم إجراء اختبار شيفيه البعدي الذي يظهر في الجدول الآتي (7).

الجدول (7) نتائج اختبار شيفيه البعدي لمعرفة دلالة الفروق لتقديرات عينية الدراسة لمجالات الدراسة لو اقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تبعا لمتغيّر المركز الوظيفي.

الرقم المتسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	المركز الوظيفي	عميد كلية	رئيس قسم	عضو هيئة تدريس
1-	التدريب على القيادة	3.17 3.34 2.93	عميد كلية رئيس قسم عضو هيئة تدريس			*0.011

الرقم المتسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	المركز الوظيفي	عميد كلية	رئيس قسم	عضو هيئة تدريس
2-	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها	3.41 3.34 3.00	عميد كلية رئيس قسم عضو هيئة تدريس			*0.014
3-	التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية	3.03 3.35 2.94	عميد كلية رئيس قسم عضو هيئة تدريس			*0.011

يتضح من الجدول (7) السابق اختبار شيفيه البعدي ما يأتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون في المجالات الآتية وهي (التدريب على القيادة، التدريب على تقويم المقررات الدراسة وتطويرها، التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية والانترنت)، تعزى لمتغيّر المركز الوظيفي، بين رؤساء الأقسام وبين أعضاء هيئة التدريس، كانت لصالح رؤساء الأقسام ذوي المتوسطات الحسابية الأعلى على أعضاء هيئة التدريس، كما يظهر في جدول اختبار شيفية البعدي (7)، وقد يعود السبب إلى أن رؤساء الأقسام الأكاديمية لديهم علم بتدريب أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات وبعض الأقسام دون علم أعضاء هيئة التدريس عن التدريب في الكليات والأقسام الأخرى.

السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر نوع الجامعة (حكومية، خاصة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية وللانحرافات المعيارية واختبار(T test) قيمة t ومستوى الدلالة كما يظهر في الجدول (8).

الجدول (8) نتائج المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية واختبارt test قيمة tومستوى الدلالة لآراء عينة الدراسة لو اقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون حسب متغيّرنوع الجامعة (حكومية، خاصة).

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	جامعة حكومية		جامعة خاصة		قيمة t	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
أولا	التدريب على وضع الخطط الدراسية.	3.13	1.06	3.04	1.01	0.802	0.423
ثانيا	التدريب على قيادة المحاضرات.	3.09	1.11	2.97	1.08	1.27	0.305
ثالثا	التدريب على استراتيجيات التدريس.	2.90	0.98	2.79	1.00	1.073	0.284
رابعا	التدريب على بناء الاختبارات وتطويرها.	2.99	1.11	2.92	1.06	0.622	0.534
خامسا	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها.	3.09	0.96	3.14	1.00	0.506	0.613
سادسا	التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم.	2.93	1.13	3.04	1.17	0.963	0.336
سابعا	التدريب على تكنولوجيا التربوية الحاسوبية والانترنت.	3.18	1.07	2.85	1.13	2.843	0.005
	الدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس.	**3.02**	**0.94**	**2.94**	**0.93**	**0.806**	**0.421**

يتضح من الجدول السابق (8) ما يأتي:

1- أن عينة الدراسة في الجامعات الحكومية رأت أن الدرجة الكلية لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بدرجة أكبر من آراء عينة الدراسة في الجامعات الخاصة؛ إذ حصلوا على متوسط حسابي أعلى وهو 3.02 وانحراف معياري 0.94، في حين أن آراء عينة الدراسة في الجامعات الخاصة حصلت على متوسط حسابي أدنى وهو 2.94 وانحراف معياري 0.93، ولمعرفة هل هذه الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية دالة إحصائيا، تم إجراء اختبار t test الذي يظهر في الجدول السابق (8).

2- كما يظهر من الجدول السابق (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات استجابة عينة الدراسة لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في مجالات التدريب تبعا لمتغيّر نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، ولمعرفة هل هذه الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية دالة إحصائيا تم إجراء اختبار (t test) الذي يظهر في الجدول (8).

ويتضح من الجدول (8) نتائج اختبار t test ما يأتي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيّر نوع الجامعة (الحكومية، الخاصة) في الدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس، وفي المجالات الآتية: (التدريب على وضع الخطط الدراسية، التدريب على القيادة، التدريب على استراتيجيات التدريس، التدريب على بناء الاختبارات، التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها، التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم)، وقد يعود السبب إلى أن معرفة واهتمام القيادات في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة متقارب لتدريب أعضاء هيئة التدريس للأداة ككل ولهذه المجالات؛ لأن حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدرب في هذه المجالات بدرجة متوسطة، فلديهم المؤهلات والكفاءات والأداء الكبير، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (القاضي، 2013) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا لتقديرات الأكاديميين للتدريب الإداري في الجامعات تعزى لمتغيّر نوع الجامعة.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) في مجال التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية والإنترنت بين آراء عينة الدراسة في الجامعات الحكومية وآراء عينة الدراسة في الجامعة الخاصة كانت لصالح آراء عينة الدراسة في الجامعات الحكومية ذوي المتوسطات الحسابية الأعلى، وقد يعود السبب إلى أن القيادات العليا والوسطى في الجامعات الحكومية تهتم بتدريب أعضاء هيئة التدريس على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية أكثر من الجامعات الخاصة؛ لأن لدى القيادات العليا والوسطى في الجامعات الحكومية استقلالية ومدى متاحا من حرية التصرف من أجل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم دون أية قيود مالية؛ إذ تشعر أن تدريب أعضاء هيئة التدريس على التكنولوجيا الحديثة مهم في العصر الحاضر والمستقبل.

السؤال السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون تعزى لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t test قيمة t ومستوى الدلالة كما يظهر في الجداول الآتي (9).

الجدول (9) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t test قيمة t ومستوى الدلالة لآراء عينة الدراسة لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جدارا، إربد الأهلية، عجلون الوطنية) حسب متغيّر الجنس (ذكر،أنثى).

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	ذكر		أنثى		قيمة t	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1-	التدريب على وضع خطط الدراسية.	3.13	1.05	2.97	1.01	1.265	0.207
2-	التدريب على القيادة.	3.07	1.12	2.94	1.01	0.975	0.330
3-	التدريب على استراتيجيات التدريس.	2.85	1.03	2.86	0.83	0.125	0.901
4-	التدريب على بناء الاختبارات.	2.98	1.11	2.91	1.01	0.498	0.619
5-	التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها.	3.15	0.99	2.94	0.91	1.737	0.083
6-	التدريب على إرشاد الطلبة.	3.04	1.19	2.73	0.94	2.226	0.027

الرقم المتسلسل	مجالات التدريب	ذكر		أنثى		قيمة t	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
7 -	التدريب على تكنولوجيا التربوية الحاسوبية.	3.11	1.10	2.79	1.11	2.337	0.020
	الدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس.	3.01	0.95	2.89	0.87	1.067	0.287

يظهر من الجدول السابق (9) ما يأتي:

1- أن آراء عينة الذكور للدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كانت أكبر من آراء الإناث؛ إذ حصلوا على متوسط حسابي أعلى وهو 3.01 وانحراف معياري 0.95، في حين أن آراء عينة الإناث حصلن على متوسط حسابي أقل وهو 2.89 وانحراف معياري 0.87، ولمعرفة هل هذه الفروق الظاهرية بين المتوسطات دالة إحصائيا تم إجراء اختبار t test الذي يظهر في الجدول السابق (9).

2- كما يظهر من الجدول السابق (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في مجالات الدراسة تعزى لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى)، ولمعرفة هل هذه الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية دالة إحصائيا تم إجراء اختبار (t test) الذي يظهر في الجدول (9).

يظهر في الجدول السابق (9) نتائج اختبار t test كما يأتي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) في الدرجة الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وفي مجالات الآتية: (التدريب على وضع الخطط الدراسية، التدريب على قيادة المحاضرات، التدريب على استراتيجيات التدريس، التدريب على بناء الاختبارات، التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها)، تعزى لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى)، وقد يعود السبب إلى أن عينة الدراسة الذكور والإناث في الجامعات على معرفة واطلاع متساو على واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدرايسة، ولبابنة، وعقيل، 2016) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا لعقد الدورات التدريبية للمعلمين تعزى لمتغيّر الجنس، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (القاضي، 2013) التي أظهرت نتائها عدم وجود فروق دالة إحصائيا لتقديرات الأكاديميين للتدريب الإداري في الجامعات تعزى لمتغيّر الجنس.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في (مجال التدريب على إرشاد الطلبة، ومجال التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية والإنترنت) تعزى لمتغيّر الجنس، كانت في كلا المجالين لصالح الذكور ذوي المتوسطات الحسابية الأعلى على الإناث، وقد يعود السبب إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور قد تعرضوا للتدريب أكثر من الإناث؛ لأنهم متفرغون أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث بسبب ظروفهنّ الأسرية والعائلية، وقلة اهتمامهن بالتدريب نتيجة لكثرة مهماتهن ومسؤولياتهن الوظيفية والأسرية والاجتماعية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الشمري، وآخرين، 2017) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائيا لفاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغيّر الجنس كانت لصالح الذكور.

السؤال الخامس: هل توجد علاقات ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.05) بين واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس، ودرجة التخطيط لبرامج التدريب أعضاء هيئة التدريس، ودرجة متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس، ودرجة إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإظهار مستوى الدلالة حسب الجدول الآتي (10).

الجدول (10) نتائج معامل الارتباط ومستوى الدلالة لآراء عينة الدراسة للعلاقات بين و اقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وبين أداء أعضاء هيئة التدريس، وبين متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس، وبين التخطيط لبرامج التدريب أعضاء هيئة التدريس، وبين إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس

المتغيّر	متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس	التخطيط لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس	إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس	تدريب أعضاء هيئة التدريس	أداء أعضاء هيئة التدريس	الدرجة الكلية للأداة
متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس	—	0.80 **	0.71 **	0.68 **	0.54 **	0.78 **
التخطيط لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس		—	0.77 **	0.74 **	0.48 **	0.80 **
إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعصاء هيئة التدريس.			—	0.78 **	0.45 **	0.81 **
تدريب أعضاء هيئة التدريس				—	0.61 **	0.97 **
أداء أعضاء هيئة التدريس					—	0.76 **

يظهر من الجدول السابق (10) نتائج اختبار الارتباط بيرسون كما يأتي:

وجود علاقات ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0.01) بين واقع تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظتي إربد وعجلون، وأداء أعضاء هيئة التدريس، وواقع تدريب أعضاء هيئة التدريس وبين التخطيط لبرامج التدريب أعضاء هيئة التدريس، ودرجة متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس، وإشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس، ويعود السبب إلى أن هناك علاقات ارتباط وثيقة وأثرا كبيرا لدرجة تدريب أعضاء هيئة التدريس في أداء أعضاء هيئة التدريس، وأيضا لدرجة التخطيط لوضع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس، ولدرجة متابعة القيادات العليا لتدريب أعضاء هيئة التدريس، ولدرجة إشراف القيادات الوسطى على تدريب أعضاء هيئة التدريس، وعلى أدائهم، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Ming and Fei،2009) التي أظهرت عن وجود ارتباط بين قدرة عضو هيئة التدريس على تطوير الطلاب والنشرات التدريسية التي يصدرها مركز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ومع نتائج دراسة (Sheppard ،2016) التي أشارت إلى أن للبرامج التدريبية تأثيرا كبير في زيادة الأداء للمعلم والقادة التربويين، وفي توفير بيئة تنظيمية سليمة في المؤسسات التربوية، وتؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي، وتزيد من دافعية وإنتاجية الفرد، ومع نتائج دراسة (الزين، 2017) التي أظهرت وجود فاعلية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات أعضاء التدريس في تصميم أدوات التقييم الإلكتروني وإنتاجها وتصحيحها ونشرها إلكترونيا.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها وتفسيرها في هذه الدراسة، فإن الباحث يوصى بما يأتي:

ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بدرجة أكبر على المهارات في مجالات التدريب الآتية: (مجال التدريب على وضع الخطط الدراسية، ومجال التدريب على القيادة، ومجال التدريب على استراتيجيات التدريس، ومجال التدريب على بناء الاختبارات، ومجال التدريب على تقويم المقررات الدراسية وتطويرها، ومجال التدريب على إرشاد الطلبة وحل مشكلاتهم، ومجال التدريب على التكنولوجيا التربوية الحاسوبية؛ لأنه يؤدي إلى زيادة أداء أعضاء هيئة التدريس في ظل التطورات والتغيّرات المتسارعة.

المصادروالمراجع

أبو النصر، م. (2008)..*إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق*، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

أبو شندي، س. (2015). *إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية*، عمان :دار أسامة للنشر والتوزيع.

الحريشي، م، وكعكي، س. (2007). تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 8 (2)، 118-139.

الختاتنه، س. (2011). *علم النفس الإداري*. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

الدرايسة، ع.، ولبابنه، أ.، وعقيل، س. (2016). واقع الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في الأردن في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي العلوم. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، (43)4.

الديب، إ.، والحيالي، و. (2015). *التدريب في المؤسسات التعليمية استراتيجيات تحديثها وتفعيلها*. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

الزين، ح. (2017). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات تصميم وإنتاج أدوات التقييم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس ومدى رضاهن عنه. *مجلة العلوم التربوية وعلم النفس للجامعة الإسلامية في غزة*، 25(3)، 21 – 45.

السميح، ع. (2010). *دراسات في الإدارة الجامعية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الشمري، ع.، وعبد العزيز، م.، ومحمد، هـ (2017). فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إعداد واستخدام ملفات الانجاز الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل. *المجلة التربوية*، (50).

العبادي، هـ، والطائي، ي.، والأسدي، أ. (2008). *إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر*. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

العصيمي، ع. (2017). إستراتيجية تطوير القيادة الإدارية في الأجهزة الحكومية. *المجلة العربية للإدارة*، (37) 1، 167 – 181.

العنزي، س. (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، (42) 3، 787 – 805.

الغرابلي، م.، والعابد، ع. (2015). أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات مستند على توجهات الدراسة الدولية في الرياضيات والعلوم TIMSS في قدرة طلبتهم على المعرفة الرياضية والتطبيق والاستدلال الرياضي. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، (42) 3، 1115 – 1135.

المغايرة، ن. (2014). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، تصور مقترح*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، المملكة الأردنية الهاشمية.

القاضي، ن. (2013). مستويات التدريب الإداري لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الرسمية في إقليم الشمال من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية للبنات*، (24) 3، 670- 688.

القرني، ن. (2010). *دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس ومعوقاتها في الجامعات السعودية*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، المملكة الأردنية الهاشمية.

بن بكر، م. (2008). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدمة في الكلية (دراسة حالة). *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية*، (9) 2، 113 - 169.

سلامة، ع. (2013). برنامج تدريبي مقترح لدمج التكنولوجيا في التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الأردنية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، (40) 2، الجامعة الأردنية.

عابدين، م. (2004). التدريب في جامعة القدس كما يتصوره أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، (3)، 80-112.

References

Harris, D., & Parish. D. (2007). Academic competencies of medical faculty. *Faculty Development*, 39 (5). 343 -350.

Ming, T., & Fei. W. (2009). Developing Academic competency for studies in English: The Malaysian ESL Teaching perspective. *Higher Education Journal*, (1). 3-16.

Livitchi, O., Hacin, L., & Baran, T. (2015). Professional Training – Effective Element of Management in Achieving of the Personal Policy. *Economy Transdisciplinarity congnition*, 18 (1), 156-162.

Planchard, P., & Thacker, J. (2010). *Effective Training, Systems, Stratgies, and pratices*. New Jersey: Pearson.

Sheppard, G. (2016). *Work- life balance programs to improve employee performance, doctor of management*. Walden University.

UZUN, R. (2007). Turkish faculty competency. *Organization Skills Journal*, 2 (4). 60-90.