

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية

إيمان جميل عبد الرحمن و إبراهيم حربي تادرس*

ملخص

هدفت الدراسة تعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، وعلاقة هذه الاتجاهات بمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (55) فقرة وزعت على أربعة مجالات هي: الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية؛ محتوى برامج التنمية المهنية؛ ومدربو برامج التنمية المهنية؛ وأساليب برامج التنمية المهنية. وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (267) عضواً وعضوة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، ثم تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة.

بينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية كانت ذات مستوى عالٍ في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لصالح الذكور في مجال "الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية" فقط. ووجود فروق بين فئات سنوات الخبرة لصالح الفئة (أقل من 5 سنوات). وفي ضوء تلك النتائج توصي الدراسة بالآتي: استمرارية التنمية المهنية من متطلبات مهنة التدريس الجامعي التي ينبغي التأكيد عليها طوال الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس حفاظاً على مستوى المهنة.

الكلمات الدالة: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس، الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية، برامج التنمية المهنية.

المقدمة

تلك المؤسسات، حيث يعتبر مدخلاً مهماً ترتكز عليه الكليات في تحقيق أهدافها، وهو العماد الرئيسي لها، لأنه المؤتمن على تدريس الطاقة البشرية، وإجراء الأبحاث العلمية التي تسهم في تقدم المعرفة وتطويرها، إضافة إلى مشاركته في إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه. وقد تطورت مهام أعضاء هيئة التدريس عما كانت عليه في السابق نتيجة للانفجار المعرفي، فلم تعد الكليات مؤسسات خدمات فقط، بل أصبحت أيضاً مؤسسات إنتاجية عن طريق البحث وتقديم الاستشارات التربوية. وكلما كان هذا المصدر أكثر غزارة وأقدر على توصيل المعلومات إلى الطلبة كان مردود العملية التعليمية التعليمية أكبر من حيث نوعية الطالب المتخرج، ومستوى الخدمة التي يقدمها للمجتمع فيما بعد (العجمي، 2000).

ولتحقيق مردود أفضل في تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا، يرى هاريسون (Harrison, 1997) أن عملية التنمية تتطلب وضع إستراتيجية خاصة لإكسابه المهارات وتنظيم الخبرات، بحيث يتم تحقيق الأهداف ونمو المؤسسة التي يعمل بها، وتطوير ذاته وتحسين مكانته في العمل وزيادة معرفته ومقدرته على مواكبة ما يحيط به من مستجدات. وهذا ما أكد عليه بترسون (Peterson, 2002) حين أشار إلى أهمية عملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية ضمن الإمكانيات المتاحة،

يشهد العالم هذه الأيام الكثير من التطورات والتغيرات التكنولوجية التي تنعكس على الوظائف والأعمال التي يقوم بها العاملون في مختلف المؤسسات التربوية، ونتيجة لهذه التطورات كان لا بد من بناء وتنمية الكوادر البشرية في تلك المؤسسات لمواكبة ذلك التطور لا مقاومته.

في ظل هذه التطورات السريعة التي يشهدها العالم في شتى المجالات، أدرك القائمون على المؤسسات التربوية أهمية بناء وتنمية الكوادر البشرية من خلال التنمية المهنية "Professional Development"، وبدأ تطبيقها على أرض الواقع لتطوير وتدريب القيادات التعليمية والإدارية، لتنمية فكرهم وإثراء خبراتهم القديمة بخبرات مهنية جديدة، وانفتاحهم على العالم، ومتابعة ما يستجد في تخصصاتهم، فاحتلت برامج التطوير والتدريب المهني لذلك مكانة خاصة عند وضع الخطط المستقبلية في تلك المؤسسات (Bland and Sgure, 2003).

من هنا كان لا بد من تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في

* كلية التربية، جامعة البلقاء، السلط، الأردن. تاريخ استلام البحث 2011/4/10، وتاريخ قبوله 2011/8/22.

الدراسات السابقة

سيتم عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

قام كلاجيت (Clagett, 1995) بدراسة هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب للعاملين في كلية مجتمع ميريلاند في الولايات المتحدة الأمريكية. تألفت عينة الدراسة من (561) عاملاً، واستخدمت الاستبانة لأغراض الدراسة. أظهرت النتائج أن هناك احتياجات تدريبية في العلاقات الإنسانية، وخدمة المجتمع، وأن (60%) من العينة كانوا راضين عن برامج التدريب.

في حين قام جرور (Groez, 2004) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء الهيئتين الإدارية والتدريسية نحو برامج التنمية المهنية. طبقت الدراسة على (28) عضو هيئة إدارية وتدرسية في ولاية أوهايو. استخدمت المقابلات واللقاءات الفردية لتحقيق غايات الدراسة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: ضرورة توفير برامج التنمية المهنية من خلال الإدارة والمسؤولين في الكلية.

في دراسة هودجز (Hodges, 2002) هدفت إلى معرفة العناصر المؤثرة في تطوير أعضاء هيئة التدريس الذين خضعوا إلى ورشات تدريبية عن التدريس والتقييم، واستعمال مصادر التعلم. استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تألفت العينة من (225) عضو هيئة تدريس في جامعة الباما. أظهرت أهم النتائج أن العناصر المؤثرة في تطور أعضاء هيئة التدريس هي: التعاون أثناء البرامج، تقديم منح في البرامج، البيئة المساندة في الكلية كان لها الأثر الأكبر في نجاح البرنامج.

أما دراسة جيبس (Gibbs, 2004) فاستهدفت الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي لمهارات التدريس لدى عضو هيئة التدريس الأكاديمي في ولاية جورجيا. استخدم الباحث المنهج التجريبي لمدة عامين على عينة تكونت من (40) عضو هيئة تدريس، و(120) طالباً وطالبة. أظهرت النتائج وجود اختلافات بدرجة كبيرة بين أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا البرنامج التدريبي (المجموعة التجريبية)، وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لم يحضروا البرنامج التدريبي (المجموعة الضابطة) لصالح المجموعة التجريبية.

وتناولت دراسة الشبلي (2005) تطوير خطة تنمية مهنية تستند إلى التناول النظمي لتلبية الحاجات الإدارية والفنية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية. تكون مجتمع الدراسة من (76) عميداً، و(282) رئيس قسم. استخدمت استبانتان كأداة لجمع البيانات. أظهرت الدراسة درجة عالية من حاجة عمداء الكليات إلى تنمية أنفسهم مهنيًا في مجال تقييم أداء العاملين، بينما كانت

وذلك لتفادي العشوائية والهدر والوصول إلى اتخاذ القرار السليم، بينما جاء كل من بيردز وكيري (Birds and Kerry, 1993) ليضعوا مجموعة من الأسس لعملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية، وهي: توفر الموارد اللازمة لتنفيذ الخطط، وتحديد الكفايات اللازمة التي تسعى إليها البرامج، وتلبية احتياجات الأفراد والمؤسسة، والتركيز بشكل كبير على مهام الإدارة الحديثة، وأن تكون ذات طابع شمولي، أي أن تشمل برامج التنمية المهنية الأفراد كافة على المستويات المختلفة، وأن تطور وتجدد في أساليبها وطرائقها وممارساتها التربوية بشكل ابتكاري، وأن تستند إلى تطلع التربويين الدائم نحو الأفضل، والبحث المتواصل عن البديل الأفضل، الذي يضمن لها تحقيق هذه الغاية النبيلة، ويجعلها تساير ركب التقدم الحضاري في ميادين الحياة المختلفة، حتى لا تصبح بمعزل عن حاجات المجتمع الذي أنشئت فيه.

لذا تتطلب عملية تنمية عضو هيئة التدريس وجود الاتجاهات الايجابية من خلال الخبرة المباشرة لموضوع ما، والتعزيز المباشر، والتقليد، والتعلم الجماعي. وتتكون الاتجاهات عند دوكنس وآخرين (Deaux et. al) كما يلي:

1. الجانب المعرفي Cognitive Component: يشمل العمليات الإدراكية والمعتقدات والأفكار والآراء عن موضوع الاتجاه.
2. الجانب الوجداني Effective or Emotional Component: يشمل مشاعر الشخص (قبوله أو رفضه - حبه أو كرهه) لموضوع الاتجاه.
3. الجانب السلوكي Behavioral or Cognitive Component: يشمل الاستجابات العملية نحو موضوع الاتجاه. وقد قسمت المغازي (2008) برامج التنمية المهنية إلى عدة أنواع بناءً على الأهداف. منها:
1. برامج تأهيلية: تعقد للمساعدة في تأهيل العاملين المستجدين، عن طريق برامج تساعد على الاطلاع على أساليب الأداء والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة.
2. برامج علاجية: تعقد في حالة وجود أي قصور سواء من الناحية الشخصية أم الفنية أم الإدارية أم التربوية.
3. برامج تجديدية: تعقد عادة بشكل دوري للتعرف على النظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال التخصص في التربية والتعليم.
4. برامج الترقية: تعقد للمتوقع ترقيةهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد.

أهمية الدراسة ومسوغاتها

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا من خلال برامج التنمية المهنية، حتى يستطيع مواكبة التطورات الهائلة والسريعة في عالم التدريس الجامعي، مما يفرض على الإدارة تأسيس برامج للتنمية وتطويرها لتمكين أعضاء هيئة التدريس من متابعة التطورات الجديدة في مجال المهنة بصورة مستمرة ومنظمة.

في ضوء ما تقدم تبرز أهمية الدراسة من خلال:

1. التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية (مدى رفضهم أو تقبلهم للفكرة ومن وجهة نظر العينة)، الأمر الذي من شأنه توجيه جهود إدارة الكلية نحو تقليص حجم قوة المقاومة المحتملة للبرامج.
2. إمكانية الاستفادة من الدراسة لمعرفة احتياجات الكلية الجامعية المتوسطة الحكومية من برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
3. معرفة نقاط القوة لبرامج التنمية المهنية في الكلية الجامعية المتوسطة الحكومية وتعزيزها ونقاط الضعف لتفاديها.
4. الكشف عن اثر كل من (الجنس، وسنوات الخبرة) بالكلية الجامعية المتوسطة الحكومية نحو برامج التنمية المهنية.

التعريفات الإجرائية

تحتوي الدراسة مجموعة من المصطلحات تم تعريف أهمها إجرائياً على النحو الآتي:

- **الاتجاهات** Attitudes: هي معتقدات العينة ومشاعرها التفضيلية والانفعالية التي تدور نحو برامج التنمية المهنية واستخداماتها مما يجعل لهذه المنظومة القدرة على التأثير في استجابات العينة نحوها سواء أكان بالتفضيل والاقتراب منها أم بعدم التفضيل وتجنبها.

- **التنمية المهنية** Professional Development: هي جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات عضو هيئة التدريس المعرفية والمهارية والإدارية والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في الكليات الجامعية المتوسطة الأردنية.

- **عضو هيئة التدريس**: هو شخص يحمل درجة علمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس) في حقل من حقول المعرفة العلمية المتخصصة، ويقوم بالتدريس في إحدى الكليات الجامعية المتوسطة الأردنية الحكومية.

درجة الحاجة عالية لرؤساء الأقسام إلى تنمية أنفسهم مهنيًا في مجال مهمات تخطيط الموازنة وتطويرها ومراقبتها.

وفي دراسة باعوين (2005) بعنوان "تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عمان". تم تطبيق الأداة على عينة مكونة من (254) عضو هيئة تدريس. واستخدمت الاستبانة لغايات جمع البيانات. بينت النتائج أن درجة الاحتياج التدريبي كانت متوسطة في جميع المجالات.

قامت بامدهف (2006) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة بجامعة عدن. تكونت عينة الدراسة من (123) عضو هيئة تدريس. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وكان من أهم النتائج: وجود اتجاه إيجابي نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف متغير الجنس.

تناولت العبدالات (2009) دراسة بعنوان "تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي في الأردن". اشتملت العينة على (554) عضو هيئة تدريس من الجامعات الخاصة والحكومية. توصلت الدراسة إلى ضرورة لفت نظر أعضاء هيئة التدريس للمعايير التي لاقت اهتماماً أقل من قبلهم باعتبارها معايير مهمة في الوقت الحاضر، مثل المعايير التي تخص الاهتمام بمتابعة التكنولوجيا واستخدام التدريس.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تحقيق الأهداف التعليمية، ونظراً للجهود الوطنية الكبيرة المبذولة في مجال تنمية عضو هيئة التدريس بشكل عام، فقد تمثلت مشكلة الدراسة بالكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية بالكلية الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية.

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية حول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية من وجهة نظرهم تعزى لاختلاف متغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية والبالغ عددهم (1100) عضو وعضوة، في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية للعام الدراسي 2010/2011م.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة طبقية عشوائية اشتملت (285) عضواً وعضوة من هيئة التدريس، أي ما نسبته (25.9%) من مجتمع الدراسة حيث تم استرجاع ما مجموعه (267) استبانة بلغت نسبة الاسترداد منها (93.7%). والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات المستقلة: الجنس وسنوات الخبرة.

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري (الجنس وسنوات الخبرة)

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	184	68.9
	أنثى	83	31.1
المجموع		267	100.0
سنوات الخبرة	أقل من (5) سنوات	70	26.2
	من (5-10) سنوات	90	33.7
	(10) سنوات فأكثر	107	40.1
المجموع		267	100.0

أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق ببرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ومراجعة الدراسات السابقة التي أجريت حولها، تم تطوير أداة الدراسة (استبانة) لتحقيق الهدف من الدراسة. وتكونت الأداة من جزأين، يشتمل الأول على بيانات تعريفية تخصهم: الجنس، وسنوات الخبرة. أما الجزء الثاني من أداة الدراسة فقد تكون من (55) فقرة وزعت على أربعة مجالات هي: (الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية، ومحتوى برامج التنمية المهنية، ومدربو برامج التنمية المهنية، وأساليب برامج التنمية المهنية). وسئل عضو هيئة التدريس عن اتجاهاته نحو برامج التنمية المهنية وفق مقياس ليكرت خماسي التدرج كما يلي: (موافق جداً، وموافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق، وغير موافق على الإطلاق)، الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

صدق الأداة

للتحقق من صدق الأداة، تم استخراج دلالة الصدق

المنطقي (Logical Validity) للاستبانة، وذلك بعرضها على مجموعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية، بلغ عددهم (14) محكماً، وطلب منهم الحكم على صلاحية الاستبانة بشكل عام، وصلاحية فقراتها في قياس ما وضعت لقياسه، وسلامة الصياغة اللغوية. وقد اعتمد ما نسبته (85%) فيما يتعلق بالتعديل والحذف والإضافة وإعادة الصياغة.

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach- Alpha). وزعت الأداة على مجموعة تجريبية من مجتمع الدراسة الأصلي ومن خارج العينة، بلغ عدد أفراد العينة التجريبية (22) عضو هيئة التدريس، وحسب معامل الثبات كرونباخ ألفا للمجالات الأربعة وللأداة ككل. يبين الجدول (2) ثبات أداة الدراسة الكلي وثبات مجالاتها الأربعة.

الجدول (2)

معامل الثبات للأداة ولكل مجال من مجالات الدراسة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية	20	0.79
2	محتوى برامج التنمية المهنية	11	0.72
3	مدربو برامج التنمية المهنية	10	0.72
4	أساليب برامج التنمية المهنية	14	0.73
	الثبات الكلي للمجالات	55	0.90

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
عالية	0.66	4.46	تهتم بتنمية عضو هيئة التدريس أكثر من تنمية الإداريين مهنيًا
عالية	0.75	4.40	تصمم الخطط ضمن احتياجات المهنية
عالية	0.67	4.35	تشجع على التبادل الثقافي بين كلية وكلية أخرى
عالية	0.77	4.34	تسهم في تحقيق أهداف البرنامج على نحو فعال
عالية	0.66	4.29	توفر المواصلات لحضور البرامج بأوقات محددة
عالية	1.14	4.29	تقوم بالتغذية الراجعة بعد انتهاء كل برنامج
عالية	0.81	4.24	تحدد البرامج في أوقات مناسبة بشكل عام
عالية	0.75	4.23	توفر القرطاسية اللازمة للبرامج (أوراق، كرتون، أقلام..)
عالية	0.81	4.22	توفر نظاماً للحوافز والمكافآت للأداء المتميز
عالية	0.75	4.05	تعطي الوقت الكافي لكل برنامج على حدا
عالية	0.86	4.04	تضع نظاماً للمساءلة في الالتزام بحضور البرنامج
عالية	0.85	4.01	تنوع في أساليب البرامج (مؤتمرات، ورش عمل، نشرات تربوية)
عالية	0.81	3.96	تهتم بتنمية جميع أعضاء هيئة التدريس
عالية	0.86	3.93	توفر الشروط الصحية في قاعات وغرف البرنامج
عالية	0.81	3.93	تحرص على إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط للبرامج
عالية	1.20	3.88	تعد موازنة خاصة للبرامج
متوسطة	1.13	3.64	تلتزم بالموضوعية والنزاهة في اختيار المرشحين للبرامج
متوسطة	1.19	3.51	تصرف الأموال على البرامج بشكل مجدٍ
متوسطة	0.95	3.43	تطور البرامج بشكل مستمر
متوسطة	1.09	3.38	تقدم التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج
عالية	0.40	4.03	الكلي

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات محتوى برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
عالية	0.38	4.82	يتناسب مع أهداف البرنامج
عالية	0.62	4.72	يجمع بين الجانب النظري والعلمي
عالية	0.68	4.68	يوجد تكامل بين المحتوى والخطط الدراسية
عالية	0.82	4.61	يسهم في تنمية مهارات التدريس وأساليبه
عالية	0.72	4.59	يسهم في تنمية مهارات خدمة المجتمع
عالية	0.74	4.39	يسهم في تنمية مهارات التقييم
عالية	0.94	4.34	يسهم في تنمية مهارات إدارة المحاضرة
عالية	0.79	4.27	يسهم في تنمية مهارات توظيف التكنولوجيا الحديثة
عالية	0.78	4.22	يتسم بالحدثة والتجديد في كل برنامج
عالية	0.62	4.10	يسهم في تنمية مهارات البحث العلمي
عالية	1.01	4.05	يسهم في تنمية مهارات التخطيط للتدريس
عالية	0.41	4.44	الكلية

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات تدريبي برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
عالية	0.62	4.62	يقتصر اختيارهم من موظفين الجامعة
عالية	0.69	4.51	يتم اختيارهم بناءً على علاقاتهم داخل الكلية
عالية	0.81	4.40	يوزع ملخص عن المواضيع التي سيغطيها البرنامج
عالية	0.74	4.31	يعرض الموضوعات بتسلسل وتتابع منطقي
عالية	0.71	4.30	يدير الحوار بطريقة ديمقراطية ويستمع لأفكار الآخرين
عالية	0.82	4.22	يتمتع بقدرة عالية على توصيل المعلومات
عالية	0.82	4.16	يحافظ على جو متفاعل جاد للتدريب
عالية	0.85	4.04	يتمتع بمعرفة وظيفية كافية (الأساليب، المواد، التقييم..)
عالية	0.83	3.95	يستخدم أساليب عرض متنوعة خلال البرنامج
عالية	0.90	3.49	يوزع الوقت بشكل فعال على أنشطة البرنامج
عالية	0.42	4.20	الكلية

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات أساليب برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
عالية	0.59	4.51	تنظيم معارض علمية مع جهات مختلفة
عالية	0.78	4.37	تقديم محاضرات في موضوعات متعددة
عالية	0.68	4.36	تنظيم الندوات التدريبية بصفة دورية
عالية	0.77	4.31	تنظيم حلقات نقاش بصفة دورية
عالية	0.75	4.27	تقديم أنشطة وبرامج فردية لتطوير الأداء المهني مثل البحوث الإجرائية
عالية	0.78	4.14	توفير شبكة الانترنت بشكل دائم
عالية	0.87	4.13	إصدار نشرات فصلية/سنوية تحمل آخر التطورات التي تطرأ على طرائق التدريس الجامعي
عالية	0.85	4.04	تنظيم ورش تدريبية بصفة دورية
عالية	0.79	3.97	توفير المنح والبعثات داخل وخارج الأردن
عالية	1.18	3.94	تطوير المشروعات العلمية التطبيقية بصفة مستمرة
عالية	0.81	3.90	تنظيم مؤتمرات حول طرائق التدريس الجامعي
عالية	1.13	3.67	تنظيم الزيارات الميدانية للأساتذة للاستفادة من خبراتهم المهنية
عالية	1.18	3.67	تصميم البرامج حول تقنيات التدريس
متوسطة	0.99	3.57	تنظيم رحلات تربوية وعلمية داخل وخارج الأردن
عالية	0.42	4.06	الكلية

المعالجة الإحصائية

(1-2.33) مستوى ضعيف، (2.34-3.67) مستوى متوسط، (3.68-5) مستوى عالٍ.

المجال الأول "الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال. والجدول (3) يوضح ذلك.

يشير الجدول (3) إلى أن اتجاهات العينة كانت ذات مستوى عالٍ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.03) وانحراف معياري (0.40). تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.46) في الحد الأعلى وكانت لفقرة (تهتم بتنمية عضو هيئة التدريس أكثر من تنمية الإداريين مهنيًا)، وبين (3.38) في الحد الأدنى وكانت لفقرة (تقدم التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج).

المجال الثاني "محتوى برامج التنمية المهنية" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال. والجدول (4) يوضح ذلك.

يشير الجدول (4) إلى أن اتجاهات العينة كانت ذات مستوى عالٍ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.44) وانحراف معياري (0.41). تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.82) في الحد الأعلى وكانت لفقرة (يُناسب مع أهداف البرنامج)،

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفقراتها، كما استخدم اختبار (ت) لعينة الدراسة، واستخدام تحليل التباين الأحادي مع اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية.

نتائج الدراسة: عرضها ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية؟

قبل الإجابة عن هذا السؤال حددت درجات الاتجاه، وقد تم اعتماد المقياس التالي⁽¹⁾ لتحديد مستوى اتجاهات العينة نحو متغيرات الدراسة وهو:

(1) تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالي: (الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)) // عدد الفئات المطلوبة (3) ومن ثم أعلى الجواب لكل فئة على نهائية كل فئة.

الوقت بشكل فعال على أنشطة البرنامج).
المجال الرابع "أساليب برامج التنمية المهنية" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال. والجدول (6) يوضح ذلك. يشير الجدول (6) إلى أن اتجاهات العينة كانت ذات مستوى عالٍ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.06) وانحراف معياري (0.42). تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.51) في الحد الأعلى وكانت لفقرة (تنظيم معارض علمية مع جهات مختلفة)، وبين (3.57) في الحد الأدنى وكانت لفقرة (تنظيم رحلات تربوية وعلمية داخل وخارج الأردن).

وبين (4.05) في الحد الأدنى وكانت لفقرة (يسهم في تنمية مهارات التخطيط للتدريس).

المجال الثالث "مدربو برامج التنمية المهنية" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال. والجدول (5) يوضح ذلك. يشير الجدول (5) إلى أن اتجاهات العينة كانت ذات مستوى عالٍ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.20) وانحراف معياري (0.42). تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.62) في الحد الأعلى وكانت لفقرة (يقتصر اختيارهم من موظفين الجامعة)، وبين (3.49) في الحد الأدنى وكانت لفقرة (يوزع

الجدول (7)

اختبار (ت) لفحص الفروق درجات اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية حسب متغير الجنس

المجالات	الوسط الحسابي للذكور	الانحراف المعياري للذكور	الوسط الحسابي للإناث	الانحراف المعياري للإناث	ت المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المعنوية
الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية	4.07	0.38	3.95	0.44	2.21	265	0.028
محتوى برامج التنمية المهنية	4.41	0.35	4.48	0.51	1.13	265	0.258
مدربي برامج التنمية المهنية	4.22	0.38	4.14	0.48	1.69	265	0.091
أساليب برامج التنمية المهنية	4.09	0.39	4.00	0.46	1.52	265	0.128
المجالات مجتمعة	4.17	0.31	4.10	0.40	1.469	265	0.143

(* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)

التنمية المهنية"، حيث تبين أن الفروقات تميل لصالح الذكور. بينما تبين أن قيمة (ت) بالنسبة لباقي المتغيرات ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

- وفقاً لمتغير سنوات الخبرة: تبين الجداول (8-9) تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية حسب متغير سنوات الخبرة. كما تبين المتوسطات الحسابية لمتغير سنوات الخبرة، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

يتضح من الجدول (8) بأن قيمة (ف) بالنسبة للمجالات أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) و(0.05)، مما يدل على وجود فروقات تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ولتحديد بين أي من فئات الخبرة تقع الفروق الدالة تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية. والجدول رقم (9) يبين نتائج ذلك.

ثانياً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية حول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية من وجهة نظرهم تعزى لاختلاف متغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لفحص الفروق حسب الجنس، وتحليل التباين الأحادي لفحص الفروق الفردية حسب سنوات الخبرة مع اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية، وفيما يلي عرض النتائج:

- وفقاً لمتغير الجنس: يبين الجدول (7) نتائج اختبار (ت) لفحص الفروق في درجات اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية حسب متغير الجنس.

يظهر الجدول (7) أن قيمة (ت) المحسوبة ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمجال الأول فقط "الجهة المشرفة على برامج

يشير الجدول (9) بأن هناك فروق بين فئات سنوات الخبرة بالنسبة لمجالات الدراسة، حيث تبين أن الفروقات تميل لصالح الفئة (أقل من 5 سنوات).

الجدول (8)

تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية حسب متغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف"	الدلالة
الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية	بين المجموعات	2.48	2	1.24	8.15	**0.000
	داخل المجموعات	40.11	264	0.15		
	المجموع	42.59	266			
محتوى برامج التنمية المهنية	بين المجموعات	1.02	2	0.51	3.11	*0.046
	داخل المجموعات	43.37	264	0.16		
	المجموع	44.39	266			
مدرسي برامج التنمية المهنية	بين المجموعات	1.63	2	0.81	4.83	**0.009
	داخل المجموعات	44.64	264	0.17		
	المجموع	46.27	266			
أساليب برامج التنمية المهنية	بين المجموعات	4.06	2	2.03	12.83	**0.000
	داخل المجموعات	41.80	264	0.16		
	المجموع	45.86	266			
المجالات مجتمعة	بين المجموعات	2.16	2	1.07	9.77	**0.000
	داخل المجموعات	29.11	264	0.11		
	المجموع	31.27	266			

(**) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01).

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

مناقشة النتائج

السؤال الأول: ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية؟

بينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية من وجهة نظرهم جاءت عالية على جميع مجالات الدراسة؛ فقد احتل مجال "محتوى برامج التنمية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.44)، ثم تلاه مجال "مدرسي برامج التنمية" بمتوسط حسابي (4.20)، ومن ثم مجال "الجهة المشرفة على برامج التنمية" بمتوسط حسابي (4.03)، وأخيراً مجال "أساليب برامج التنمية" بمتوسط حسابي (4.06).

ان احتلال مجال "محتوى برامج التنمية المهنية" المرتبة الأولى مقارنة بباقي المجالات الأخرى ربما يعزى سببه إلى أن محتوى البرامج تتناسب مع أهداف البرامج، وأنه يجمع بين

الجانب النظري والعملي، ويوجد تكامل بينه وبين الخطط الدراسية، بالإضافة إلى أنه يسهم في تنمية مهارات التدريس، وخدمة المجتمع، والتقويم، وإدارة المحاضرة، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة، ويتسم بالحدثة والتجديد.

وفيما يتعلق بمجال "مدرسي برامج التنمية" فقد احتل المرتبة الثانية مقارنة بباقي المجالات الأخرى، وبدرجة عالية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن مدرسي البرامج يملكون البنية المعرفية الشاملة للتدريب والأدوات المهارية القادرة على توظيف تلك المعارف، خصوصاً أنهم في الأغلب يتم اختيارهم من موظفي الجامعة؛ فهم أعرف بحاجات زملائهم في الكليات الجامعية. هذا ما أكده المتوسط الحسابي للفقرة (يقصر اختيارهم على موظفي الجامعة) حيث جاءت بالمرتبة الأولى. بالنسبة إلى مجال "الجهة المشرفة على برامج التنمية" الذي احتل المرتبة الثالثة مقارنة بباقي المجالات الأخرى،

تنمية الإداريين مهنيًا. هذا ما أكده المتوسط الحسابي للفقرة (تهتم بتنمية عضو هيئة التدريس أكثر من تنمية الإداريين مهنيًا) حيث جاءت بالمرتبة الأولى.

وبدرجة عالية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية هي جهة واحدة ممثلة في "جامعة البلقاء التطبيقية" إذ أنها تهتم بتنمية عضو هيئة التدريس أكثر من

الجدول (9)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

المجالات	الخبرة	أقل من 5	10-5	أكثر من 10 سنوات	الوسط الحسابي
الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية	أقل من 5		*	*	4.18
	10-5				4.01
	أكثر من 10 سنوات				3.94
محتوى برامج التنمية المهنية	أقل من 5			*	4.53
	10-5				4.43
	أكثر من 10 سنوات				4.37
مدربو برامج التنمية المهنية	أقل من 5		*	*	4.33
	10-5				4.15
	أكثر من 10 سنوات				4.15
أساليب برامج التنمية المهنية	أقل من 5				4.21
	10-5				4.10
	أكثر من 10 سنوات	*	*		3.91
المجالات مجتمعة	أقل من 5		*	*	4.28
	10-5				4.14
	أكثر من 10 سنوات				4.06

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية حول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية من وجهة نظرهم تعزى لاختلاف متغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

أشارت النتائج إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس لمجال "الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية"، حيث تبين أن الفروق تميل لصالح الذكور، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الذكور غالباً ما تتاح لهم فرص الالتحاق ببرامج التنمية المهنية أكثر من الإناث، وذلك بسبب قبول الذكور حضور برامج داخل المملكة وخارجها وفي أي وقت من السنة. أما الإناث فلهيّن مسؤوليات أسرية تقلل من رغبتهن في الالتحاق بحضور البرامج لعدم تفرغهن لذلك، وخصوصاً عندما تضع الجهة المشرفة برامج خارج المملكة. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بامدهف

ومجال "أساليب برامج التنمية المهنية" الذي احتل المرتبة الرابعة مقارنة بباقي المجالات الأخرى، وبدرجة عالية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن تنوع طرق التنمية المهنية وأساليبها؛ فالطريقة التي تصلح لبرنامج تدريبي معين ليس من الضروري أن تكون صالحة لبرنامج تدريبي آخر، وبخاصة عندما يتعلق الأمر بتحقيق الأهداف، وتطوير المهارة، والأداء لأعضاء هيئة التدريس.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلاجيت (Clagett, 1995)، ودراسة هودجز (Hodges, 2002)، ودراسة بامدهف (2005)، وجيبس (Gibbs, 2004)، بأن أفراد عينة الدراسة كانوا راضين عن برامج التدريب. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جروز (Groeze, 2004) ضرورة توفير برامج التنمية المهنية من خلال الإدارة والمسؤولين في الكلية.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثون بما يلي:
1. التوجه نحو الأساليب الحديثة في تنمية عضو هيئة التدريس في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية.
 2. استمرارية التنمية المهنية من متطلبات مهنة التدريس الجامعي التي ينبغي التأكيد عليها طوال الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس حفاظاً على مستوى المهنة.
 3. إجراء دراسات مماثلة تهدف إلى تطوير برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية.

(2006) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف متغير الجنس.

كما أشارت النتائج إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متغير سنوات الخبرة لصالح الفئة (أقل من 5 سنوات)، ويرجع السبب في ذلك إلى حماس ورغبة وتفاعل ذوي الخبرة القصيرة في حضور برامج التنمية المهنية أكثر من ذوي الخبرة الطويلة الذين خضعوا للعديد من البرامج التدريبية والتأهيلية، ولم تقدم لهم الحوافز بشكل مقبول من وجهة نظرهم. ومن جهة أخرى أصبح هنالك مقاومة ومعارضة لتقبل كل ما هو جديد في الثورة التكنولوجية التي يعيشها العالم اليوم من ذوي الخبرة الطويلة.

المراجع

- Administration 28 (1): 21 -32.
- Clagett, A. 1995. *Maryland Community College Workforce Training Evaluation and Needs Assessment Survey ED*, (384376).
- Gibbs, G. 2004. The Impact of Training of University Teachers on their Teaching Skills, their Approach to Teaching and the Approach to Learning of their Students" *Active Learning in Higher Education*, 5 (1).
- Deaux, Kay et. Al. 1993. *Social Psychology in '90s*. 6th Edition. Brooks/cole Publishing Company, Pacific Grove, California, USA.
- Groez, D. 2004. *Faculty and Administrative Perceptions of Professional Programs at Three Private Liberal Arts Colleges*. Unpublished Dissertation, USA, By UMI Proquest Digital Dissertation, ATT 3154776.
- Harrison, R. 1997. *Employee Development*. Printed Great Britain by The Gromwell Press, Wiltshire.
- Hodges, Jeanlle Bland. 2002. Factor Associated with Staff Development Processes and Creation of Innovation Science Course in Higher Education, Ph.D. The University of Alabama, AAC9949378, *Pr-Quest-Dissertation Abstracts International*.
- Peterson, K. 2002. The Professional Development of Principals: Innovations and Opportunities. *Educational Administration Quarterly*, 38(2), 233-256.
- باوعين، أحمد، 2005، تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك: الأردن.
- بامدهف، رقيقة إبراهيم، 2006، التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية: دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة بجامعة عدن. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عدن: الجمهورية اليمنية.
- الشبلي، بكر جميل، 2005، تطوير خطة تنمية مهنية تستند إلى التناول النظامي لتلبية الحاجات الإدارية والفنية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية: الأردن.
- العبدلات، فاطمة عبد الحليم، 2009، تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس جامعي في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- العجمي، محمد حسنين، 2000، الأعداد لموارد المهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها. مجلة كلية التربية. جامعة المنصورة. العدد (32): 44-63.
- المغازي، إسماء، 2008، الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للموارد البشرية: التنمية والارتقاء بالأداء الفردي. استرجع في 3 ديسمبر 2008. من المصدر www.Kenanaonline.com
- Birds, D and Kerry, T. 1993. *Developing Teachers Professionally*. London : Great Britain Press .
- Bland, S. and Sgure, L. 2003. *An Evaluation of The Teacher Training. Educational Management and*

Attitudes of Faculty Staff Members in Jordan's Public Intermediate University Colleges towards Professional Development Programs

*Eman J. Abdel Rahmman and Ibrahim H. Tadrus**

ABSTRACT

The study aimed at Attitudes of Faculty Staff Members in Jordan's Public Intermediate University Colleges towards Professional Development Programs, and the relationship between these attitudes and the variables of gender and years of experience. To achieve the objectives of the study, a questionnaire, including (55) paragraphs, has been prepared. This questionnaire comprises four fields: The supervising authority on the professional development programs, the content of the programs of the professional development, the trainers of these programs and the methods of the professional development programs. After testing the reliability tool of the study, it has been applied on the study sample that consists of (267) members where they have been selected by random sampling method. Afterward, the data, which were collected during the study, has been analyzed.

The results of the study have illustrated that the attitudes of faculty staff members towards professional developments programs in Jordan's public intermediate university colleges were of high-level in all fields and in most of its paragraphs. The study has also shown statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in favor of males in the field of 'The supervising authority on the professional development programs' only as well as the presence of significant differences among the categories of the years of experience in favor of category (less than 5 years). In the light of these results, the study has proposed a number of recommendations including: continuity of the professional development programs is one of the requirements of the profession of University teaching that must be emphasized throughout the career of a faculty member in order to ensure the proper level of the profession requirements.

Keywords: Attitudes of Faculty Staff, Jordan's Public Intermediate University Colleges, Professional Development Programs.

* Faculty of Education, Al-Balqa Applied University, Al-Salt, Jordan. Received on 10/4/2011 and Accepted for Publication on 22/8/2011.