

2022

Evaluation of Training Programs in Accreditation and Quality Assurance Center at Yarmouk University تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك

Maria Saleh Tawalbeh
maria_edu87@yahoo.com

Prof. Nawaf Mousa Shatnawi
Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan, Nawaf.Shatnawi@yu.edu.jo

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes>

 Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Tawalbeh, Maria Saleh and Shatnawi, Prof. Nawaf Mousa (2022) "Evaluation of Training Programs in Accreditation and Quality Assurance Center at Yarmouk University" *تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك*, *Jordanian Educational Journal*: Vol. 7: Iss. 3, Article 9.
Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes/vol7/iss3/9>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordanian Educational Journal by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك

ماريا صالح طوالبه

أ.د. نواف موسى شطناوي*

تاريخ قبول البحث 2020/2/1

تاريخ استلام البحث 2019/12/9

ملخص:

هدفت الدراسة للكشف عن تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين والفروق فيها وفقاً لمتغيرات الجنس والكلية ومحور الدورة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (300) عضوٍ اختيروا بالطريقة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا في البرامج التدريبية. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لتقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك ككل بلغ (3.52) وبدرجة تقدير متوسطة، ولم تظهر فروقاً إحصائية فيها تعزى لمتغيرات الجنس والكلية ومحور الدورة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والإدارات والمؤسسات التابعة لها، والقائمين على وضع السياسات التعليمية، وضع خطة استراتيجية تضمن كفاءة برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

الكلمات المفتاحية: تقييم، البرامج التدريبية، مركز الاعتماد وضمان الجودة، جامعة اليرموك، أعضاء هيئة التدريس.

* كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن.

Evaluation of Training Programs in Accreditation and Quality Assurance Center at Yarmouk University

Maria Saleh Tawalbeh
Prof. Nawaf Mousa Shatnawi*

Abstract:

The aim of the study was to identify the evaluation of training programs in accreditation and quality assurance center at Yarmouk University from the viewpoint of the trained faculty members. The descriptive survey methodology was used. The sample of the study consisted of (300) members who were chosen in a random, stratified method from the faculty members who participated in the training programs. The questionnaire was used as a data collection tool. The results showed that the mean of evaluating training programs at the Accreditation and Quality Assurance Center at Yarmouk University as a whole amounted to (3.52) and moderate degree of appreciation, and there were no statistical differences attributed to the gender, college, and course axes. The study recommended that the Ministry of Higher Education and Scientific Research and its departments and institutions, and those responsible for developing educational policies, should adopt a strategic plan that ensures the efficiency of training programs for faculty members in universities.

Keywords: Evaluation, Training Programs, Accreditation and Quality Assurance Center, Yarmouk University, Faculty Members.

المقدمة:

إن التطور الهائل والسريع الذي شهده العالم في الألفية الثالثة، وما أحدثه من تغيرات جذرية في المفاهيم والأدوات والطرق والأساليب الإدارية والتنظيمية، أدت إلى ضرورة مواكبة هذا التطور والتغير للنهوض بالمجالات كافة، وكان مجال التعليم والتدريب من أكثر المجالات تأثراً بهذه التطورات والتغيرات، فقد ظهرت طرق وأساليب حديثة في التدريب، ومراكز تدريبية متخصصة تتيح فرص التعلم والتدريب والنمو المهني المستمر وإكسابهم المعارف والمهارات المختلفة للموارد البشرية في المؤسسات التربوية.

وتُعدّ الموارد البشرية الثروة الأساسية لأي مجتمع من المجتمعات، وهي الضمان الرئيس للتطور، ولذلك اتجهت المؤسسات التربوية نحو التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس، وأخذت بوصفها تبني الاتجاهات الحديثة في التدريب القائمة على أساليب تدريبية واضحة (Al-Oraini, 2005).

والتدريب من الأساليب الفاعلة في إكساب العاملين الجدد والقدامى في الجامعة المعارف والمهارات، وهو عملية مستمرة باستمرار وبقاء المؤسسة؛ فالتدريب يضيف للمؤسسة قيمة جديدة بإكساب العاملين المهارات والأفكار الجديدة، وإضافة معارف أكثر شمولية في مجال عملهم (Thabiti, 2018).

وتقوم فلسفة التدريب على منطق واضح يفترض أن عدد ونوعية الكفاءات البشرية المطلوبة لممارسة أعمال معينة تتطلب مستوى عالٍ من الكفاءة والمقدرة، كما هو الحال بالنسبة للتخصصات المطلوبة، ويفتح التدريب آفاقاً جديدة من المعرفة المهنية والعلمية أمام الممارس الذي تتيح له دراسته النظرية أن يتفاعل معها، وتجديد المعلومات وتطوير المعرفة القائمة والوقوف على أحدث الأساليب والنظريات في مجال التخصص، وهو ما توفره البرامج التدريبية المنظمة (Al-adel, 2017).

وعليه حظيت الموارد البشرية باهتمام من المؤسسات، لما تحمله من تأثيرٍ ناجح لتلك المؤسسات في مختلف المجالات؛ ولذلك فإن التدريب من أهم عمليات تنمية الموارد البشرية وتطويرها، وحظي بالصدارة في أولويات معظم الدول المتقدمة والنامية على السواء، بوصفه الطريق الأنجح لتكوين طاقم تعليمي وجهاز إداري كفؤ وفعال مسير للتغيرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العالم. ولذلك سعت مؤسسات التعليم العالي للوصول إلى مستوى تحقيق

جودة الخدمة من جهة وجودة المستوى العلمي والمهني للأستاذ الجامعي بتحسين أدائه التعليمي والبحثي والوظيفي بوضع برامج تدريب خاصة يشرف على تنفيذها كفاءات ذوي خبرة واختصاص في مجال التدريب، للحصول على أساتذة جامعيين ذوو كفاءات عالية يسهمون في تحسين المستوى العلمي والمهني للطالب، وفي تطوير الجامعة (AL-ayeb, 2018).

ومؤسسات التعليم العالي من أهم مرتكزات التعليم والتدريب والتنمية في المجتمع الإنساني، ذلك لإسهامها في إعداد الكوادر الفنية والأكاديمية والمهنية لمؤسسات المجتمع المختلفة، فضلاً عن دورها في تطوير المعرفة، واستخدامها، ونشرها من خلال البحث العلمي، وإعداد المتخصصين في مختلف المجالات، وفي تطوير أساليب خدمة المجتمع والبيئة (Al-Shami, 2018).

وحظيت عملية تطوير مؤسسات التعليم العالي باهتمام كبير في معظم دول العالم، وكان من أهم أدوات تطويرها، تطبيق معايير الجودة التي أصبحت سمة من سمات هذا العصر، بوصفها إحدى الركائز الأساسية لإنموذج الإدارة الناجحة التي وجدت لمجاراة المتغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها (Abbas, 2006). مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العلمية والمهنية Al-Saadi, Al-Sanabani, and (Al-Daihani, 2017).

ولأهمية الجامعة كمؤسسة تربية يبرز دورها في تشكيل الحياة العصرية، وفي صقل شخصية المواطن الصالح، وتنمية مواهبه ومقدراته وخبراته ومعارفه، وتزويده بأدوات العصر من العلم والتكنولوجيا، وغرس القيم الروحية، وتعميق المبادئ الخلقية في حسه ووجدانه، وحتى تستطيع أن تواصل القيام بأدوارها المختلفة على أكمل وجه، فإن من الأهمية استثمار أعضاء هيئة التدريس فيها، ورفع كفاءاتهم وتطوير مقدراتهم، من خلال التدريب الذي يُعدّ من أهم أنشطة الموارد البشرية (Jad Al-Rub and Obaid, 2009).

ويرى سرايا (Saraya, 2017) أن التدريب تكمن بدايته في إحداث تغيير وإصلاح حقيقي في وعي عضو هيئة التدريس بمهامه وأدواره الحالية والمستقبلية، وهي: توليد المعرفة (البحث العلمي)، ونشر المعرفة (التدريس والتدريب)، وتطبيق المعرفة (خدمة المجتمع)، وممارسات التطوير والجودة (الاعتماد المؤسسي أو البرامجي)، القيادة والإدارة.

ولذلك فإن التدريب من الوظائف المهمة في إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، وتبرز بإكساب عضو هيئة التدريس معارف وخبرات ومهارات جديدة تُسهم في تعزيز

هدف المؤسسة، ورفع مستوى أداءه. فالتدريب الجيد يؤدي إلى بناء الإنسان القادر على التكيف مع واقعه الاجتماعي والثقافي والحضاري، ويعمل على استيعاب المتغيرات السريعة والمعقدة والمتداخلة التي تصاحب نمو وتطور المجتمعات (Shoaib and Asfour, 2017).

ولتحقق التدريب في مؤسسات التعليم العالي أهداف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس فيها، يجب أولاً حصر احتياجات المتدربين، وتجميعها، إذ أن كفاءة التدريب تركز على تحقيق الأهداف المرسومة، والمستمدة من الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين أكثر من فاعلية التدريب ذاته (Moawad, 2013).

وعليه أدركت الجامعات العالمية والعربية حقيقة أهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس ودوره المهم في تنمية مقدراتهم وكفاياتهم، وعملت جاهدة على تطوير أعضاء هيئة التدريس من منطلق أن الإنسان أساس التنمية وغايتها المنشودة؛ ولذلك أنشئت مراكز لتنمية مقدرات أعضاء هيئة التدريس وادائهم من خلال برامج التدريب المستمرة (Gareb, 2009).

وتعدّ جامعة اليرموك من الجامعات الرائدة محلياً وعربياً، والتي سعت نحو التميّز، وإحداث بصمة في التعليم العالي من خلال تطوير أداء كادرها التدريسي، وتعزيزه بمهارات متقدمة تؤهله لخوض تحديات العصر، والإسهام في تجويد العملية التعليمية. فقد حرصت على إنشاء مركز التطوير وضمان الجودة للارتقاء بكادرها، وعملت على تشجيع عقد دورات متعددة بتأهيل أعضاء هيئة التدريس، وإعدادهم ليكونوا على استعداد لمواجهة تطورات العصر والارتقاء بمستوى الجامعة، بعقد البرامج التدريبية المستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة تقوم على دراسة الحاجات التدريبية لتوفير الدعم المهني والأكاديمي لهم، وزيادة مهاراتهم والارتقاء بمستوى أدائهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والجامعة. وعليه قام قسم التدريب والتطوير الأكاديمي في مركز الاعتماد وضمان الجودة في جامعة اليرموك خلال الأعوام 2017، 2018، 2019 بعقد مجموعة متعددة من الورش التدريبية والمتنوعة في محتوياتها المعرفية بين المهارات البحثية والتدريسية، والتكنولوجية، وخدمة المجتمع والجامعة، والجودة، خاصة بأعضاء هيئة التدريس (Accreditation and Quality Assurance Center at Yarmouk University, 2019).

وقد حظي تقييم برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، باهتمام كبير من قبل الباحثين ونال الحظ الوفير، ومن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع. دراسة الشامي (Al-

(Shami, 2018) التي هدفت إلى تقويم دور مركز ضمان الجودة بجامعة الإسكندرية في التحسين المستمر للأداء الأكاديمي والمؤسسي. واستخدم المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (21) عضو هيئة تدريس و (17) مديراً من مديري وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة. واستخدمت المقابلة شبه المقننة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود اتفاق بين مقدم الخدمة والمستفيد منها على نجاح المركز في أداء ست من المهمات المنوطة به، مع وجود بعض الاختلافات فيما يتعلق بالإشراف على نظام المراجعة الداخلية بالكليات.

وأجرى براون وإتكينز (Brown & Atkins, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى ملامح البرامج التي قامت بها الجامعات البريطانية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (42) جامعة و (25) كلية جامعية في المملكة المتحدة. وأظهرت النتائج أن الموضوعات الأكثر أهمية التي تناولتها البرامج التدريبية: هي التدريس في مجموعات، المحاضرة، التعلم المستند إلى الحاسوب، التدريب الذاتي، التقويم والامتحانات. وركزت أنشطة التدريب غالباً على المهارات التدريسية، واشتملت بعض الجامعات برامج على الحلقات الدراسية، ودورات في الوسائل السمعية والبصرية وقلق الاختبار.

وهدف دراسة ويمر (Weimer, 2013) إلى التعرف إلى وصف كيف يمكن للكليات والجامعات أن توفر لأعضاء هيئة التدريس الموارد والدعم والحوافز والبرامج التدريبية التي تنشط من تحسين التدريس في إنجلترا. واستخدم المنهج الوصف التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (50) عضواً في إحدى جامعات إنجلترا. وأظهرت النتائج أن التدريس الجامعي يمكن تحسينه على الرغم من صعوبة المهمة بتدريب عناصر العملية التدريسية، وأهمها أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم ومعتقدات مهنتهم بشأن التدريس، وأن الموقف المحدد لأي تطوير يبدأ من حيث النمو المستمر لعملية التدريس والتعلم.

وهدف دراسة السديري (Al-Sudairy, 2012) إلى تعرف أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير لتنمية مهارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في السعودية. واستخدم المنهج الوصفي المقارن. وتكونت عينة الدراسة من (328) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود فاعلية مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية المقدمة من عمادة تطوير المهارات في مجالات التخطيط للتدريس والتنفيذ والتقويم واستخدام التقنية، وأن جميع البرامج ذات درجة فاعلية مرتفعة

من وجهة نظر عينة الدراسة، ووجود أثر دال إحصائياً لمتغير عدد الدورات التي حضرها عضو هيئة التدريس على الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة له لصالح الذين حضروا دورتين فأكثر، بينما لم يوجد أثر دال لمتغير الجنس على درجة الاستفادة من البرامج التدريبية.

وأجرى القباطي (Al-Qubati, 2012) دراسة هدفت إلى تقييم أثر التدريب التربوي في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس المتدربين. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (240) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن باليمن ممن خضعوا لدورات التأهيل التربوي في الأعوام (2000-2009). واستخدمت الاستبانة في عملية جمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ومرتفع في النمو المهني لدى المتدربين، ولكنها لم تراعى الدرجات العلمية بين المتدربين والخبرة العملية للمتدرب، ولم تراعى اختصاصات المتدربين العلمية الدقيقة ومشاركتهم في تحديد احتياجاتهم ووضع خطة العمل للبرامج التدريبية، وعليه لم يكتسبوا خبرات في الجانب العملي، كما تخلو البرامج التدريبية من أدوات التقييم المصاحبة لها؛ لتقويم أثرها على المتدرب وما أحدثته من تطورات بعد ممارسة العمل في مهنة التدريس.

وقامت غريب (Gareb, 2009) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة أثر برامج تنمية مقدرات أعضاء هيئة التدريس في رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس في مصر. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (140) عضو هيئة تدريس اشتركوا في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس و(100) عضو لم يشتركوا. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البرامج التدريبية وغير المشاركين في الدرجة الكلية للاستبانة وفي جميع مجالاتها، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة الذين اشتركوا في البرامج التدريبية تعزى لمتغير الجنس.

وأجرت الشرمان (AL-Sharman, 2008) دراسة هدفت إلى تعرف فاعلية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. واستخدم المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (81) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة بالأردن ممن خضعوا لدورات في تطوير الأداء المهني في العام (2007-2008). واستخدمت الاستبانة في عملية جمع البيانات. وأظهرت النتائج أن فاعلية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت على النحو الآتي: في مجال أهداف الورش التدريبية حصلت على درجة

متوسطة، في حين أن مجالَي المدرب وبيئة التدريب حصلتا على درجة فاعلية عالية، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في فاعلية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات الإنسانية.

ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة يُلاحظ أنها تشابهت والدراسة الحالية من حيث: الهدف: فقد اهتمت تلك الدراسات بالبحث في موضوع تقييم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وكذلك في المجتمع المستهدف وهم أعضاء هيئة التدريس وكانت الاستجابة على الأدوات المستخدمة من وجهة نظرهم، والمنهج والأداة: وقد استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، كما استخدم في الدراسة الحالية، وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية وصياغتها بأسلوب علمي بحثي وفي بناء أداة الدراسة، ومناقشة النتائج وكتابة التوصيات.

وخلاصة ما تقدم، فإن الدراسات الميدانية تقرب التصور للواقع بشكل أكبر، ولعل هذه الدراسة تسهم بشئ من ذلك -خصوصاً أنها من الدراسات الرائدة - حسب علم الباحثة- التي تناولت هذا الجانب، ولعل معرفة آراء أعضاء هيئة التدريس الذي خضعوا للتدريب في المركز يساعد القائمين على ذلك المركز على وضع البرامج التي تحقق توقعاتهم عنه.

مشكلة الدراسة:

يعتمد نجاح التعليم العالي في الجامعة على مدى ما يتوفر له من موارد بشرية جيدة من أعضاء هيئة التدريس، ولا كيان لمؤسسات التعليم العالي بدون الهيئة التدريسية فهم حجر الأساس بها. ولما كان عضو هيئة التدريس المورد البشري الفعّال لتحقيق أي تطوير منشود، فقد باتت من الضروري الاهتمام بتنمية مقدراته ومهاراته وتعديل اتجاهاته وأسلوب تفكيره نحو الأفضل؛ ليمارس مهنته بكفاءة عالية تضمن له التقدير الاجتماعي بين المهن الأخرى. ولذلك فإن التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير مقدراتهم يُعدّ من المداخل الحديثة التي تشغل بال صنّاع القرار، والمسؤولين، والمهتمين بقضايا الإصلاح في التعليم العالي في الوقت الحالي؛ لكونها تسهم في تعزيز معارف ومهارات وخبرات عضو هيئة التدريس في المجالات المعرفية والمهارية والوجدانية حتى لا تتوقف عند المستوى الذي وصلوا إليه عند التخرج، والذي لم يعد يصلح لمواجهة تحديات العصر الحاضر الذي يتميز بغزارة المعلومات، وسهولة الاتصال وسرعتها.

وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي وصلت إليها عملية التدريب لأعضاء هيئة التدريس

على المستوى العربي إلا أن هناك تحديات وصعوبات ومعوقات تقف حائلاً أمام تحقيق الأهداف المنشودة من التدريب لأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسات (e. g., Al-Thabiti, 2018, Al-Shami, 2018, Moawad, 2013, Gareb, 2009). وكذلك ما تقدمه مراكز التطوير وضمان الجودة بالجامعات الأردنية في مجال التدريب لأعضاء هيئة التدريس فقد لاحظت الباحثة باتصالها مع بعض أعضاء هيئة التدريس الذين خضعوا لدورات عقدتها مراكز التطوير وضمان الجودة في الجامعات الأردنية، وجود جدل في الآراء حول مدى فاعلية الدورات التي قدمتها المراكز في تحقيق أهدافها. وعليه فإن التقييم للبرامج التدريبية في مراكز الاعتماد وضمان الجودة بالجامعات عن طريق أساليب التقييم المختلفة، والتغذية الراجعة يُعدّ أمراً مهماً وضرورياً في مسيرة هذه المراكز، إذ يلاحظ أن تقييم هذه المراكز وأعمالها يكاد يكون معدوماً، إذ ندرت الدراسات والبحوث السابقة المحلية في هذا المجال.

وفي ضوء ما سبق، جاءت مشكلة هذه الدراسة التي سعت إلى الكشف عن تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين. وتحديداً برزت مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤالين الآتيين:
أسئلة الدراسة:

1. ما درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين تعزى لمتغيرات (الجنس والكلية ومحور الدورة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى: تعرف درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين، والكشف عن الفروق الإحصائية فيها تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية ونوع الدورة.
أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال جانبين، هما:

الأهمية النظرية:

تركيز الدراسة على موضوع مهم من موضوعات الإدارة وهو فاعلية البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكذلك إثراء أدبيات الدراسة النظرية حول البرامج التدريبية ودورها الإيجابي في رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.

الأهمية التطبيقية:

وتتمثل في إفادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والإدارات والمؤسسات التابعة لها، والقائمين على وضع السياسات التعليمية أن يستفيدوا من نتائج الدراسة في تطوير معايير التدريب في مراكز الاعتماد وضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي. وإفادة رؤساء الجامعات الأردنية والعربية بالتعرف إلى فاعلية البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة، وذلك من خلال التغذية الراجعة حول التدريب في هذه المراكز لتنعكس على شكل سياسيات وقرارات ايجابية على العملية التدريسية.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على معرفة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك بالأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين، في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2020/2019م.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

تبنت الدراسة الحالية المصطلحات الآتية:

- **التقييم:** "التصحيح والتعديل لمواطن ونقاط القصور والضعف في البرنامج التدريبي بغية تحقيقه أهدافه على نحو فاعل" (Al-Taani, 2002: 21).
- **البرامج التدريبية:** "مجموعة الأنشطة المنظمة أو المخططة التي تهدف إلى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وتساعدهم في تحديث معلوماتهم وتطويرها، ورفع كفاءتهم، وتحسين أدائهم، وهي نشاط يستهدف تميز الأفراد على نحو ما يضيف معرفة إلى ما لديهم من معرفة ويمكنهم من أن يؤديوا مهارات لم يكونوا قادرين على أدائها من قبل. وفاعلية البرامج التدريبية: هي مدى مقدرة البرامج التدريبية على إكساب المتدربين مهارات ومعارف وسلوك تم التخطيط لها مسبقاً" (Al-Azzawi, 2006: 121). وإجرائياً في هذه الدراسة: مدى تحقيق

البرامج التدريبية التي تعمل على تنمية مهارات اعضاء هيئة التدريس في مركز الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة اليرموك ونقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينه الدراسة على أداة الدراسة التي تم إعدادها لغاية هذه الدراسة.

- **مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك:** مركز متخصص بالاعتماد وضمان الجودة، أسس في العام 2003م في جامعة اليرموك سعياً للارتقاء بمكانة الجامعة المُستحقة ومتابعة مدى تطبيق المعايير العالمية والوطنية في كافة الخدمات التي تقدمها للمستفيدين من تلك الخدمات. وعقد البرامج التدريبية المستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة قائمة على دراسة الحاجات التدريبية لتوفير الدعم المهني والأكاديمي بما يتناسب مع طبيعة عمل عضو الهيئة التدريسية (AQACYU, 2019).

منهج الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك ممن خضعوا للتدريب في مركز الجودة والاعتماد الأكاديمي في آخر ثلاث سنوات والبالغ عددهم (2641) عضواً على رأس عملهم، في العام الدراسي 2019-2020م، إذ تم حصرهم من خلال البيانات المتوفرة لدى المركز. وتم توزيعهم وفقاً لمتغيرات الدراسة المستقلة الثلاثة الجنس والكلية ومحور الدورة. والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1): توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس والكلية ومحور الدورة

العدد	فئاته	المتغيرات
1599	ذكر	الجنس
1042	أنثى	
1112	علمية	الكلية
1529	إنسانية	
825	التدريس الجامعي	محور الدورة
294	البحث العلمي	
1522	خدمة المجتمع	
2641		الكلية

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية ممثلة لمجتمع الدراسة من أعضاء هيئة

التدريس بجامعة اليرموك ممن خضعوا للتدريب في مركز الجودة والاعتماد الأكاديمي، خلال العام الدراسي (2019-2020م) وبلغ عددهم (300) عضوٍ من كلاً الجنسين وشكلوا ما نسبته (11.40%) من مجتمع الدراسة. والجدول (2) يبين توزيع العينة حسب المتغيرات المستقلة.

الجدول (2): توزيع عينة الدراسة (التكرارات والنسب المئوية) حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	205	68.3%
	أنثى	95	31.7%
الكلية	علمية	117	39.0%
	انسانية	183	61.0%
محور الدورة	التدريس الجامعي	164	54.7%
	البحث العلمي	75	25.0%
	خدمة المجتمع	61	20.3%
	المجموع	300	100.0%

إدابة الدراسة: الاستبانة

لغايات تطبيق أداة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين، تم الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بتقييم البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العالي. واستند بصورة أساسية في إعداد الأداة على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة مثل دراسات (Al-Thabiti, 2018, Al-Shami, 2018, Al-Qubati, 2012, Gareb, 2009). وتكونت الأداة بصورتها النهائية بعد التحقق من دلالات صدقها وثباتها من (30) فقرة توزعت في أربعة مجالات هي: التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها وفقراته (1-9). والبرامج التدريبية وأثرها في المتدربين وفقراته (10-14). وتنظيم التدريب والبيئة التدريبية وفقراته (15-22). وكفاءة المدرب وفقراته (23-30)؛ إذ يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة من فقرات المجالات وذلك على سلم من خمس درجات، هي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وصُححت الأداة بإعطاء الأوزان الآتية (5، 4، 3، 2، 1) للدرجات السابقة الذكر. وقد تراوحت درجات الأداة بين الدرجة (30) لتمثل أقل درجة و(150) لتمثل أعلى درجة في الأداة. وللحكم على مستوى المتوسطات الحسابية للفقرات والمجالات والأداة ككل، اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) مقسوماً على عدد الخيارات

مدى الفئة = $5-1=4$ $3\div 1.33=3$ وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الموضح في

الجدول (3):

الجدول (3): المعيار الإحصائي لتحديد درجة تقييم البرامج التدريبية

الدرجة	المتوسط الحسابي
متدنية	من 1.00 أقل من 2.33
متوسطة	من 2.33 أقل من 3.67
كبيرة	من 3.67 إلى 5.00

صدق أداة البحث وثباتها:

1. الصدق: للتحقق من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحتوى، بعرضها على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة اليرموك. والأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم، من حيث: معرفة مدى صلاحية الصياغة اللغوية، وانتماء الفقرة للمجال الذي أدرجت ضمنه، ومدى ملائمة الفقرات وتوافقها مع مجال الدراسة. وإجراء أي تعديلات يرونها مناسبة. وبناء على إجماع ما يزيد عن (80%) من مجموعة المحكمين تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائية المكونة من (30) فقرة.

2. الثبات: استخدمت طريقتان للتأكد من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى: الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك ممن خضعوا للتدريب في مركز الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. والطريقة الثانية حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha). والجدول (4) يبين ذلك:

الجدول (4): معاملات ثبات إعادة والاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" للمجالات والدرجة الكلية للأداة

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	0.91	0.84
البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	0.93	0.81
تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	0.90	0.82
كفاءة المدرب	0.91	0.79
الأداة ككل	0.90	0.92

أظهرت النتائج في الجدول (4) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.90). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للأداة ككل بلغ (0.92). ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه عُدَّت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها.

إجراءات الدراسة:

لغايات تحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة بصورتها الأولية. ثم الحصول على كتب تسهيل المهمة. ثم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها وإقرار الصورة النهائية لها. ثم توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة بعد تحديدها. ثم جمع البيانات ومن ثم إدخالها الى الحاسوب. واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والوصول للنتائج. ثم استخلصت النتائج ونوقشت، ثم كُتبت التوصيات والمقترحات البحثية.

نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول: الذي نص على "ما درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين؟
للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم البرامج التدريبية في مركز

الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	كفاءة المدرب	3.79	0.639	كبيرة
2	2	البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	3.51	0.812	متوسطة
3	1	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	3.48	0.662	متوسطة
4	3	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	3.30	0.698	متوسطة
		تقييم البرامج التدريبية ككل	3.52	0.573	متوسطة

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لمجالات أداة الدراسة استبانة درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك قد تراوحت بين (3.30-3.79)، فقد جاء المجال الرابع "كفاءة المدرب" في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.79) وانحراف معياري (0.639) وبدرجة كبيرة. وجاء المجال الثاني "البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري (0.812) وبدرجة متوسطة. وجاء المجال الأول "التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها" في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وانحراف معياري (0.662) وبدرجة متوسطة. بينما جاء المجال الثالث "تنظيم التدريب والبيئة التدريبية" في الرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري (0.698)

وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لتقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك ككل (3.52) وانحراف معياري (0.573) وبدرجة متوسطة.

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، وكانت على النحو الآتي:

المجال الأول: التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة للفقرات المتعلقة بالتخطيط

للبرامج التدريبية ومحتواها مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	8	يتناسب محتوى الوحدات التدريبية للبرامج بشكل يحقق أهدافها.	3.71	0.858	كبيرة
2	9	يتم مراعاة الحداثة للمحتوى التدريبي بحيث يتناسب مع متطلبات العصر.	3.67	0.886	كبيرة
3	4	تراعي البرامج التدريبية المتطلبات التطويرية التي تهدف لها الجامعة.	3.63	0.779	متوسطة
4	2	يتم تحديد أهداف البرامج التدريبية بدقة ووضوح.	3.61	1.024	متوسطة
5	5	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع احتياجات المتدربين.	3.60	0.869	متوسطة
6	7	تطبق المعرفة النظرية عملياً خلال البرنامج وحسب البرامج المخطط مسبقاً.	3.53	0.859	متوسطة
7	6	يعرض المحتوى التدريبي حسب مبادئ التدرج.	3.49	0.840	متوسطة
8	1	يشارك المتدربون في تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم.	3.23	1.207	متوسطة
9	3	يتم اشراك المتدربين في تحديد أهداف البرامج التدريبية.	2.85	1.070	متوسطة

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول "التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها" قد تراوحت بين (2.85-3.71)، فقد جاءت الفقرة (8) والتي نصت على "يتناسب محتوى الوحدات التدريبية للبرامج بشكل يحقق أهدافها" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.71) وانحراف معياري (0.858) وبدرجة كبيرة. بينما جاءت الفقرة (3) ونصها "يتم اشراك المتدربين في تحديد أهداف البرامج التدريبية" في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.85) وانحراف معياري (1.070) وبدرجة متوسطة.

المجال الثاني: البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة للفقرات المتعلقة بالبرامج

التدريبية وأثرها في المتدربين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	11	تنمية مقدرة المتدرب على استخدام الأساليب الحديثة في عمله.	3.72	0.860	كبيرة
2	14	زيادة الكفايات الفنية للمتدرب.	3.63	0.960	متوسطة
3	10	مساعدة المتدرب على نموه المهني.	3.58	0.909	متوسطة
4	12	زيادة مقدرة المتدرب على اتخاذ القرارات.	3.42	1.004	متوسطة
5	13	تطوير مقدرة المتدرب على التخطيط الاستراتيجي.	3.19	1.053	متوسطة

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الثاني: البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين قد تراوحت بين (3.19-3.72)، فقد جاءت الفقرة (11) والتي نصت على "تنمية مقدرة المتدرب على استخدام الأساليب الحديثة في عمله" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.860) وبدرجة كبيرة. بينما جاءت الفقرة (13) ونصها "تطوير مقدرة المتدرب على التخطيط الاستراتيجي" في الرتبة الخامسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.19) وانحراف معياري (1.053) وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث: تنظيم التدريب والبيئة التدريبية

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة للفقرات المتعلقة بتنظيم

التدريب والبيئة التدريبية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	22	يتمتع مكان انعقاد الدورات التدريبية بجو يساعد المتدربين على الاستيعاب.	3.62	1.016	متوسطة
2	21	يتوافر مواقف سيارات مناسبة للمدرسين والمتدربين.	3.53	1.026	متوسطة
3	19	تتوافر في قاعة التدريب التجهيزات اللازمة للتدريب.	3.47	0.959	متوسطة
4	18	مستوى التهوية والتكييف والإضاءة في القاعات مناسب.	3.39	0.991	متوسطة
5	16	أوقات طرح البرامج التدريبية مناسبة لى.	3.37	0.954	متوسطة
6	17	قاعات التدريب مصممة بشكل مناسب.	3.36	1.016	متوسطة
7	15	تتفد البرامج التدريبية خارج ساعات الدوام الرسمي.	2.92	1.288	متوسطة
8	20	يتوافر في مركز التدريب مكتبة محدثة بالبرامج اللازمة.	2.70	1.111	متوسطة

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الثالث "تنظيم التدريب والبيئة التدريبية" قد تراوحت بين (2.70-3.62)، فقد جاءت الفقرة (22) والتي نصت على "يتمتع مكان انعقاد الدورات التدريبية بجو يساعد المتدربين على الاستيعاب" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.62) وانحراف معياري (1.016) وبدرجة متوسطة. بينما جاءت الفقرة (20) ونصها "يتوافر في مركز التدريب مكتبة محدثة بالبرامج اللازمة" في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري (1.111) وبدرجة متوسطة.

المجال الرابع: كفاءة المدرب

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة للفقرات المتعلقة بكفاءة

المدرب مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	30	تؤثر شخصية المدرب كقدوة في المتدربين.	3.95	0.911	كبيرة
2	23	يوصل المدرب معلومات المحتوى التدريبي للمتدربين بوضوح.	3.91	0.748	كبيرة
3	24	يعرض المدرب محتوى المادة التدريبية بشكل منظم.	3.90	0.718	كبيرة
4	28	يمتلك المدرب المعرفة المتخصصة في مجال برنامج التدريب.	3.83	0.805	كبيرة
5	25	يحفز المدرب المتدربين للمشاركة في النقاش في أثناء الجلسة التدريبية.	3.79	0.882	كبيرة
6	29	يستخدم المدرب التكنولوجيا الحديثة في التدريب.	3.71	0.971	كبيرة
7	27	يمتلك المدرب مهارات اتصال عالية مع المتدربين.	3.69	0.835	كبيرة
8	26	ينوع المدرب في أساليبه التدريبية.	3.53	0.879	متوسطة

يبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الرابع "كفاءة المدرب" قد تراوحت بين (3.53-3.95)، فقد جاءت الفقرة (30) والتي نصت على "تؤثر شخصية المدرب كقدوة في المتدربين" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.95) وانحراف معياري (0.911) وبدرجة كبيرة. بينما جاءت الفقرة (26) ونصها "ينوع المدرب في أساليبه التدريبية" في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.53) وانحراف معياري (0.879) وبدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني: الذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين تعزى لمتغيرات (الجنس، والكلية، ومحور الدورة)؟".

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم

البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك حسب متغيرات الجنس والكلية ومحور الدورة، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك حسب متغيرات الجنس، والكلية، ومحور الدورة

المتغيرات	الفئات	س ع	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	كفاءة المدرّب	تقييم البرامج التدريبية ككل
الجنس	ذكر	س	3.50	3.56	3.37	3.79	3.55
		ع	0.681	0.779	0.637	0.639	0.561
	انثى	س	3.43	3.39	3.14	3.79	3.44
		ع	0.620	0.872	0.796	0.644	0.593
الكلية	علمية	س	3.40	3.47	3.24	3.86	3.49
		ع	0.612	0.793	0.631	0.628	0.527
	انسانية	س	3.53	3.53	3.33	3.74	3.53
		ع	0.689	0.825	0.737	0.643	0.601
محاور الدورة	التدريس الجامعي	س	3.47	3.51	3.28	3.73	3.50
		ع	0.683	0.819	0.709	0.650	0.592
	البحث العلمي	س	3.52	3.54	3.36	3.88	3.58
		ع	0.686	0.903	0.721	0.648	0.619
	خدمة المجتمع	س	3.45	3.46	3.25	3.83	3.50
ع	0.578	0.677	0.644	0.592	0.451		

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والكلية، ونوع الدورة. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية استخدم تحليل التباين الثلاثي المتعدد على المجالات والجدول (11) وتحليل التباين الثلاثي للأداة ككل يوضحه الجدول (11).

الجدول (11): تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر متغيرات الجنس، والكلية، ونوع الدورة على مجالات

تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	0.209	1	0.209	.476	0.491
هوتلنج=0.042	البرامج التدريبية وأثرها في	1.655	1	1.655	2.504	0.115

الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد السابع، العدد الثالث، 2022.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
					المتدربين	
0.007	7.513	3.586	1	3.586	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	ح=0.017
0.662	.191	0.078	1	0.078	كفاءة المدرب	
0.075	3.190	1.397	1	1.397	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	الكلية
0.543	.371	0.245	1	0.245	البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	هوتلنج=0.053
0.272	1.212	0.579	1	0.579	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	ح=0.005
0.231	1.440	0.588	1	0.588	كفاءة المدرب	
0.558	0.584	0.256	2	0.512	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	محاور الدورة
0.800	0.223	0.148	2	0.295	البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	ويلكس=0.988
0.274	1.300	0.620	2	1.241	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	ح=0.906
0.402	0.913	0.373	2	0.745	كفاءة المدرب	
		0.438	295	129.219	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	الخطأ
		0.661	295	194.995	البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	
		0.477	295	140.794	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	
		0.408	295	120.379	كفاءة المدرب	
			299	131.098	التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها	الكلية
			299	197.224	البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين	
			299	145.714	تنظيم التدريب والبيئة التدريبية	
			299	122.234	كفاءة المدرب	

يتبين من الجدول (11): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ في مجالات تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك تعزى لأثر متغير الجنس باستثناء المجال الثالث تنظيم التدريب والبيئة التدريبية وجاءت الفروق لصالح الذكور، وفي متغيري الكلية ومحور الدورة لم تظهر فروق إحصائية.

الجدول (12): تحليل التباين الثلاثي لأثر متغيرات الجنس، والكلية، ونوع الدورة على درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.105	2.646	0.867	1	0.867	الجنس
0.447	0.579	0.190	1	0.190	الكلية
0.360	1.026	0.336	2	0.672	محور الدورة
		0.327	295	96.591	الخطأ
			299	98.061	الكلية

يتبين من الجدول (12): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك ككل تعزى لأثر متغير الجنس، إذ بلغت قيمة ف (2.646) وبدلالة إحصائية بلغت (0.105)، ولأثر متغير الكلية، فقد بلغت قيمة ف (0.579) وبدلالة إحصائية بلغت (0.447). ولأثر متغير محور الدورة، حيث بلغت قيمة ف (1.026) وبدلالة إحصائية بلغت (0.360).

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج السؤال الأول:

أظهرت نتائج هذا السؤال أن المتوسط الحسابي لتقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك ككل (3.52) وبدرجة تقدير متوسطة. ويمكن عزو ذلك إلى سعي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن للارتقاء بمكانتها المستحقة من خلال مؤسسات التعليم العالي ممثلة بالجامعات، ومتابعة مدى تطبيق المعايير العالمية والوطنية في الخدمات كافة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي للمستفيدين من تلك الخدمات، وتقديم برامج تدريبية مستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم والإداريين في الجامعات لتوفير النمو الشخصي والمهني والأكاديمي لهم، بما يتناسب مع طبيعة العمل الجامعي في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وخدمة الجامعة. ويمكن عزو ذلك إلى سعي جامعة اليرموك للارتقاء بمكانتها المستحقة محلياً وعربياً ومتابعة مدى تطبيق المعايير العالمية والوطنية في جميع خدماتها التي تقدمها للمستفيدين من تلك الخدمات، ولذلك أسست مركز الاعتماد وضمان الجودة في العام 2003م. إذ يقوم المركز وبشكل مستمر بإعداد برامج تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة قائمة على دراسة الحاجات التدريبية لتوفير الدعم المهني والأكاديمي وبما يتناسب مع طبيعة عمل عضو الهيئة التدريسية تتضمن أربعة محاور رئيسة (التدريس، البحث العلمي، خدمة

المجتمع، وخدمة الجامعة)، والسعي للحصول على اعتمادات وشهادات ضمان الجودة العالمية بما يحقق رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها وقيمتها.

وانتقلت النتائج الحالية مع نتائج دراسة السديري (Al-Sudairy, 2012) التي بينت وجود فاعلية مرتفعة لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وكذلك دراسة القباطي (Al-Qubati, 2012) التي أظهرت وجود تأثير إيجابي ومرتفع في النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس المتدربين. ودراسة الشرمان (AL-Sharman, 2008) التي أظهرت أن فاعلية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة فاعلية عالية.

وعلى صعيد مجالات أداة الدراسة جاء المجال الرابع "كفاءة المدرب" في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.79) وبدرجة تقدير كبيرة. ويعزى ذلك إلى اهتمام إدارة مركز الاعتماد وضمان الجودة في جامعة اليرموك على اختيار ذوي الكفاءة والمهارة العالية في التدريب والاتصال الفعال من المتخصصين في تدريب أعضاء هيئة التدريس، كون عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي هو شخصية اعتبارية، والعنصر الفعال في المدخلات الأساسية في المنظومة التعليمية، والركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية بالجامعة؛ لذلك حرص المسؤولون عن المركز على اختيار الكفاءات من المدربين لتحقيق الأهداف المنشودة من التدريب.

وجاء المجال الثاني "البرامج التدريبية وأثرها في المتدربين" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وبدرجة تقدير متوسطة. ويعزى ذلك إلى ما قدمه قسم التدريب والتطوير الأكاديمي في مركز الاعتماد وضمان الجودة في جامعة اليرموك خلال الأعوام الأخيرة 2016، 2017، 2018 و2019 حسب ما ورد في الموقع الرسمي للمركز (<https://aqac.yu.edu.jo>) مجموعة كبيرة ومتنوعة من الورش والبرامج التدريبية التي لبت احتياجاتهم ورغباتهم في المحاور الرئيسة لعمل الأستاذ الجامعي في التدريس والتكنولوجيا والبحث العلمي وخدمة المجتمع وخدمة الجامعة، ساعدتهم على نموهم المهني، وزيادة مقدرتهم على اتخاذ القرارات، وتطوير التخطيط الاستراتيجي لديهم.

وجاء المجال الأول "التخطيط للبرامج التدريبية ومحتواها" في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وبدرجة تقدير متوسطة. ويعزى ذلك إلى تصميم وتخطيط البرامج التدريبية وأهدافها

ومحتوياتها التدريبية بشكل بدقة ووضوح وبما يحقق أهداف ورؤية الجامعة في التدريب، وتطبيق المعرفة النظرية عملياً خلال البرنامج وحسب البرامج المخطط مسبقاً. مع مراعاة الحداثة للمحتوى التدريبي بحيث يتناسب مع متطلبات العصر، والمتطلبات التطويرية التي تهدف لها الجامعة. كما يتم تخطيط هذه البرامج التدريبية بمشاركة من المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم، وفي تحديد أهداف البرامج التدريبية.

وجاء المجال الثالث "تنظيم التدريب والبيئة التدريبية" في الرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.30) وبدرجة تقدير متوسطة. ويمكن عزو ذلك إلى وجود بعض جوانب القصور في أوقات طرح البرامج التدريبية بحيث لا تتناسب مع أوقات أعضاء هيئة التدريس ومحاضراتهم، أو تنفيذها خارج ساعات الدوام الرسمي؛ مما يعوق المتدربين من الحضور نتيجة ارتباطاتهم الأسرية والشخصية. وكذلك قلة توافر في مركز التدريب مكتبة محدثة بالبرامج التدريبية اللازمة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

أظهرت نتائج هذا السؤال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم البرامج التدريبية في مركز الاعتماد وضمان الجودة بجامعة اليرموك ككل تعزى لأثر متغيرات الجنس ونوع الكلية ومحور الدورة. وقد يعزى ذلك إلى الإدراك الواعي لدى أفراد عينة الدراسة على اختلاف تصنيفاتهم الديمغرافية أهمية التدريب وتطوير مفهوم المهني على أيدي ذوي الكفاءة والمهارة العالية من المتخصصين في التدريب ووعيهم بأهمية التدريب في المجالات الأساسية لعملهم (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وخدمة الجامعة) لمواكبة مستجدات العصر ومتغيراته على الصعيد المعرفي والعلمي والتقني، ولكونهم العنصر الفعّال في المدخلات الأساسية في المنظومة التعليمية وفي تحقيق الأهداف التعليمية بالجامعة. كما أن هذه البرامج صممت في ضوء احتياجاتهم ورغباتهم التدريبية. ويعزى ذلك أيضاً إلى أن التدريب الذي خضع له المتدربون من أعضاء هيئة التدريس مقره واحد وهو مركز الاعتماد وضمان الجودة في جامعة اليرموك؛ ولذلك اتفق المتدربون على أن تنظيم التدريب والبيئة التدريبية كانت مناسبة لهم من حيث تمتع مكان انعقاد الدورات التدريبية بجو يساعد المتدربين على الاستيعاب. وتوافر قاعة التدريب والتجهيزات اللازمة للتدريب بشكل لائق ومناسب.

واتفقت النتائج الحالية مع نتائج دراسة السديري (2012, Al-Sudairy) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من

وجهة نظرهم تعزى إلى متغير الجنس. وكذلك دراسة غريب (Gareb, 2009) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر برامج تنمية مقدرات أعضاء هيئة التدريس في رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تعزى لمتغير الجنس. في حين أنها اختلفت مع نتائج دراسة الشرمان (AL-Sharman, 2008) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات الإنسانية.

التوصيات:

استناداً إلى النتائج يوصي الباحثان بالآتي:

1. تبني وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والإدارات والمؤسسات التابعة لها، والقائمين على وضع السياسات التعليمية، وضع خطة استراتيجية فعّالة للبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وكفاءتها وحداتها في مراكز الاعتماد وضمان الجودة بالجامعات.
2. تبني رؤساء الجامعات الأردنية وضع خطة استراتيجية تُحفز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة بالبرامج التدريبية التي تعقدها مراكز الاعتماد وضمان الجودة بالجامعات.
3. تبني مديري مراكز الاعتماد وضمان الجودة بالجامعات سياسة واضحة في تنظيم أوقات البرامج التدريبية تتفق مع أوقات أعضاء هيئة التدريس وطبيعة عملهم التدريسية، والعناية الكافية بتجهيزات قاعات التدريب.
4. إجراء دراسة وطنية شاملة في المجال ذاته، تشمل جميع الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة لإعطائها قدراً من التنوع المعرفي.

References:

- Abbas, Sohaila. (2006). **Human Resources Management (strategic entrance)**. Amman: Wael House for Publishing and Distribution.
- Accreditation and Quality Assurance Center at Yarmouk University. (2019). **About the accreditation and quality assurance center**. Yarmouk University, Irbid, Jordan. Retrieved from the official website of the center on 11/11/2019: (<https://aqac.yu.edu.jo>).
- AL-adel, Adeel. (2017). The philosophy of training and developing teaching competencies and professional development for faculty members. **Journal of Arab Studies in Education and Psychology**, special issue, March 2017, 39-63.

- AL-ayeb, Sameh. (2018). Ensuring the quality of training in higher education: The Algerian University as a model. **Ramah Journal for Research and Studies**, (26):1-24.
- Al-Azzawi, Najem. (2006). **Management training**, 2nd ed. Amman: Dar Al-Yazouri.
- Al-Oraini, Abdulaziz. (2005). The difficulties facing the training and community service centers in the colleges of teachers in the Kingdom of Saudi Arabia and the proposed solutions to them. **Teachers Colleges Journal - Ministry of Education Agency for Teachers Colleges - Saudi Arabia**, 5 (2): 152-180.
- Al-Qubati, Abdullah. (2012). Evaluating the impact of educational training on the professional growth of faculty members from the viewpoint of the trainees. **Journal of Faculties of Education - University of Aden**, (12): 11-45.
- Al-Saadi, Muhammad; Al-Sanabani, Jabr; Al-Daihani, Nasser. (2017). Extent of application of quality assurance and academic accreditation standards at the University of Andalusia. **Al-Andalus Journal for the Humanities and Social Sciences**, 16 (15), 87-131.
- Al-Shami, Al-Saeed. (2018). The role of the Quality Assurance Center at Alexandria University in the continuous improvement of academic and institutional performance: an evaluation study. **Journal of Educational and Psychological Studies - University of Zagazig, Egypt**, (101): 243-346.
- AL-Sharman, Munira. (2008). The evaluation of training workshops in developing the professional performance of faculty members at Muthah University. **Journal of the Faculty of Education - Ain Shams University, Egypt**, 4 (32): 261-293.
- Al-Sudairy, Muhammad. (2012). The effect of training programs on the teaching performance of faculty members at King Saud University (an evaluation study). **The Future of Arab Education, Egypt**, 19 (78): 9-84.
- Al-Taani, Ahmed. (2002). **Training, its concept and its activities**. Amman: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Al-Thabiti, Khalid. (2018). Attitudes of Faculty Members in Saudi Universities Toward the Role of Distance Training in Developing their Abilitie. **Taif University Journal for Humanities**, 4 (16): 421-465.

- Brown, G and Atkins, T. (2016). Madeleine: Academic staff training in British Universities: Results of national survey. **Studies in Higher Education**, 2 (1), 29-41.
- Gareb, Zainab. (2009). The effect of faculty development programs on raising the professional and personal performance of faculty members at Ain Shams University from their point of view. **Journal of Reading and Knowledge Journal - Ain Shams University, Egypt**, (95): 134-168.
- Jad Al-Rub , Hisham; and Obaid, Ahmed. (2009). Evaluating the quality of the training service in the programs of developing the capabilities of faculty members and their assistants: A suggested model for measuring the quality of the training service using written structural models. **Journal of the Faculty of Education in Mansoura**, 69: 172-206.
- Moawad, Fatima. (2013). Developing training programs for faculty members at the Qaseem University in light of some Arab and international experiences. **Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University, Egypt**, (3) 37: 104-12.
- Saraya, Adel. (2017). The comprehensive integral equation to ensure the quality of the training system in faculty development centers. **Journal of Arab Studies in Education and Psychology**, special issue, March 2017, 65-72.
- Shoaib, Ali; and Asfour, Iman. (2017). The faculty training system between reality and expectations. **Journal of Arab Studies in Education and Psychology**, Special Issue, March 2017: 75-87.
- Weimer, M. (2013). **Improving College Teaching, Strategies for developing Instructional Evaluation**, (San Francisco. Oxford, Tossey-Bass), 200-206.