

The Challenges that Face Jordanian Academic Women in Training Field Inside Government and Private Universities

Maha Ahmad Alsamhori ^{1*} and Lubna Gudeh Akroush ²

¹Department of Philosophy, Faculty of Arts, University of Jordan, Jordan

²Department of Social Work, Faculty of Arts, University of Jordan, Jordan

Received: 23 Jun. 2020, Revised: 15 Jul. 2020, Accepted: 12 Aug. 2020.

Published online: 1 Dec. 2020.

Abstract: This study aimed to identify the opportunities and challenges in the field of training in the universities from the viewpoint of the Jordanian academics who work in the Jordanian universities. The study used the social survey method in a random sample method with a sample of (516) from the population of the study which is comprised of (1321) from all Jordanian academics with PhD in the different regions in the Kingdom. (307) of the sample are academics who work in the public universities, while (209) are academics working in the private universities. The study revealed a set of results. The most prominent of which are the following: more than half of the academics (58%) live in the central region. 54.8% have obtained a PhD at their own expense. (46.5%) were not assigned to any administrative work in the university where they work. (60.1%) participated in scientific conferences. The overall agreement rate on all the items of the field of opportunities and challenges in the field of training was (17.3%), compared to (38.2) % who disagreed and (44.5%) who agreed to some extent. Among the most important recommendations of the study is to find specialized programs for Jordanian academics to train them on administrative skills and to find the appropriate field, support and time for that. Moreover, the study recommended to increase cooperation with foreign universities and allow academics to train and learn about different cultures and academic environments.

Keywords: Training, Faculty Member, Jordanian Academics, Jordanian Universities, Quality of Higher Education.

*Corresponding author e-mail: m.samhouri@ju.edu.jo - malsamhori@gmail.com

التحديات التي تواجه الاكاديميات الاردنيات في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة (1)

د. مها احمد السمهوري¹، لبنى جودة عكروش²

1 قسم الفلسفة كلية الاداب- الجامعة الاردنية

2 قسم العمل الاجتماعي كلية الاداب- الجامعة الاردنية

الملخص: هدفت هذه الدراسة التعرف الى التحديات التي تواجه الاكاديميات الاردنيات في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة ، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية وتكون مجتمع الدراسة من (1321) من الاكاديميات الأردنيات في أقاليم المملكة، في حين بلغت عينة الدراسة (516) منها (307) أكاديمية دكتوراه تعمل في الجامعات الرسمية، و(209) أكاديمية تعمل في الجامعات الخاصة، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج ابرزها ان أكثر من نصف الأكاديميات (58%) يسكنون في إقليم الوسط و 54.8% حصلن على شهادة الدكتوراه على نفقتهن الخاصة وان (46.5%) لم يتم تكليفهن بأي عمل إداري في الجامعة التي يعملن بها كما ان (60.1%) شاركن في مؤتمرات علمية، كما ان نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات مجال التحديات في مجال التدريب (17.3%)، مقابل (38.2%) أفدن بأنهن لا يوافقن، و (44.5%) يوافقن الى حد ما ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة هي إيجاد برامج متخصصة للأكاديميات الأردنيات للتدريب على المهارات الإدارية وإيجاد المجال والدعم والوقت من أجل ذلك. والعمل كذلك على زيادة التعاون مع الجامعات الأجنبية والسماح للأكاديميات بالتدريب والتعرف على ثقافات وبيئات أكاديمية مختلفة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، عضو هيئة التدريس، الاكاديميات الاردنيات، الجامعات الاردنية، جودة التعليم العالي.

المقدمة

تتميز هذه الحقبة التاريخية والتي تمتد إلى نهاية القرن الماضي بالتحول إلى ما يسمى بمجتمع اقتصاد المعرفة. هذا التحول الذي فرض اهتمام المجتمعات بالمعرفة كمورد اقتصادي يفوق في أهميته الموارد الاقتصادية الطبيعية. ولذا فقد برز مفهوم إدارة المعرفة كمفهوم حديث يستوجب تنبيهه والتدريب عليه وذلك بهدف تعظيم إنتاج المعرفة والاستفادة منها. حيث أن الجامعات هي أكثر الجهات المعنية بالمعرفة وإعداد الموارد البشرية، فقد كان من الضروري الاهتمام بمفهوم إدارة المعرفة فيها والتدريب على مهاراتها (الطيب، 2018).

وهكذا فان تدريب وتطوير الموظفين يصبح عنصرًا مهمًا في تنمية الموارد البشرية وذلك لأن التدريب الفعال يمكن الموظفين من أداء مهامهم بشكل أكثر فعالية وكفاءة، كما يوفر لهم فرصة لتطوير المهارات، وتعزيز المعرفة، وتحسين الموقف الذي يسهم في السلوك العام في السياق التنظيمي. يقصد هنا من تأثير التدريب أن يبقى أبعد من إتمام التدريب نفسه مع المساهمة في الوقت ذاته في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة وأهدافها. (Pulist, 2017) فالتدريب عبارة عن طريقة منظمة للتعليم والتطوير تعمل على زيادة كفاءة الفرد والجماعة والمنظمة. (Goldstein and Ford 2002) وكما يعرفه (Ezatollah, Yousef, 2014) بان التدريب هو تحسين منهجي ومستمر لمعرفة الموظفين ومهاراتهم وسلوكياتهم التي ستساعد في إراحة أولئك الذين يخدمون المنظمات المحلية. ويعني هنا أي منظمة أو مؤسسة وعلى رأسها الجامعة. وتعرف الحربي (2006) أحد أهداف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في النمو المهني الذي يتم من خلال الجامعة لتجديد الأداء المهني ورفع جودته في مجالات بعينها أهمها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة الى اكسابهم المهارات اللازمة للتعايش مع كل ما يستجد عليهم من تغيرات ومعارف في عصر سريع التغيير.

فالجامعات هي الأقرب لرأس مال المعرفة أو الاقتصاد المعرفي، وخاصة أنه يقع على عاتقها مهام وأهداف لتقديم خدمة معرفية عالية الجودة للمجتمع . وفي هذا السياق فإننا نجد أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمام واجبات تجاه ثلاث مجموعات مجتمعية وهي الطلاب وأسواق العمل والمجتمعات العلمية. وبالتالي، فإن كل عضو من أعضاء الجامعة يلعب ثلاثة أدوار على الأقل في وقت واحد، ويعطيهم أولويات مختلفة في أوقات مختلفة: المحاضر او المعلم، والباحث، والعالم، وبغض النظر عن وضعه

الأكاديمي) استاذ مساعد، مشارك أو أستاذ. (هذه الأدوار المهنية الثلاثة: المعلم، الباحث والعالم، لها نفس القدر من الأهمية من أجل مستويات عالية من التميز الجامعي. والحقيقة انه قد تضاعف الطلب في الفترات الأخيرة على المعلمين المتميزين في الاتجاهات الثلاثة المذكورة آنفاً. (Mirjana, et al., 2018)

ومن هنا فإن مسألة اختيار عضو هيئة التدريس على جانب كبير من الأهمية وخاصة فيما يتعلق بإعداده وتطويره وذلك لأن صلاح عضو هيئة التدريس يعني صلاح الجامعة. ولذا فقد أصبحت عملية اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وتطويره من أهم العمليات في تحقيق رسالة الجامعات وخاصة أن غالبية الوافدين على الجامعات لم تتح لهم فرص التدريب الكافي على التدريس الجامعي، مما يعني أنهم بحاجة ماسة إلى مزيد من التدريب. هذا الأمر يلقي على عاتق وحدات الموارد البشرية الأكاديمية مسؤوليات إقامة البرامج والحلقات الدراسية تحت إشراف الخبراء في المجالات المختلفة.

مصطلحات الدراسة:

التدريب: يعرف (Goldstein and Ford 2002) التدريب بأنه عبارة عن طريقة منظمة للتعليم والتطوير تعمل على زيادة كفاءة الفرد والجماعة والمنظمة. " كما يعرفه (الخطيب، 2006) على إنه جهد مخطط ومنظم يزود أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات والخبرات التي تساعدهم على تحسين أداءهم للعملية التعليمية، والتدريب وهو مرحلة تالية في عملية التعليم لكونه يزود الفرد بالمعارف والمهارات التي تساعده على أداء عمله بالطريقة المثلى.

الاحتياجات التدريبية يعرفه (Andronescu and Solomon 2010) احتياجات التدريب بأنها جميع التغييرات المطلوبة في المعرفة والمهارات والمواقف والخبرات للفرد لجعله لائقاً للوفاء بواجبات وظيفته الحالية بفعالية. كما يعرفها الشريف (2006) على أنها الفرق أو النقص أو الفجوة بين الأداء الواقعي - للأفراد - وبين الاداء المأمول أو التوقع الذي يمكن معالجته من خلال التدريب المنظم".

عضو هيئة التدريس الجامعي: هو الذي يقوم بمهمتي البحث والتدريس أو الإدارة في الجامعة "ومن خصائصه أن يكون مؤهلاً مهنياً وتربوياً وسلوكياً، وان يكون مرشداً وموجهاً ومثيراً للتفكير وملهماً لطلبته قادراً على الإثارة الفكرية والعقلية، الاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي (فضيل، وآخرون، 2002)

الجامعة: هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتقديم برامج دراسية متنوعة على مستوى البكالوريوس او الدراسات العليا (الثبتي، 2000).
"جودة التعليم العالي: هي"مقدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب، وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية (ميناء، 2005).

التطوير المؤسسي: ويتحقق ذلك من خلال ورش العمل التدريبية والندوات والأبحاث وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى التي تنظمها المؤسسة. وحقيقة الأمر أن يأتي الجودة في التعليم الجامعي تحقيق بالعديد من التحديات، والتي منها الحاجة إلى مزيد من الاعتماد على الابتكارات التكنولوجية، وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم، والحاجة إلى استثمار الموارد لمواكبة التنمية المستدامة. وإضافة الى ذلك فان فعالية الابتكارات التكنولوجية تكمن في الطريقة التي يتم استخدامها من قبل أعضاء هيئة التدريس المؤهلين والمهرة في عملية التعليم والتعلم. وقد كشفت نتائج عدد من الدراسات أن من التحديات والعقبات التي تواجه تدريب أعضاء هيئة التدريس، تلك المتعلقة باستخدام التكنولوجيا المبتكرة في التعليم العالي، وذلك لما يُفترض أن توفره من ناحية المطابقة بين نتائج التعليم ومتطلبات سوق العمل من جهة، وتوظيفه في إجراء البحوث وإجراءات ضمان الجودة من جهة أخرى (Abouelenein. 2016).

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس علمي لمساعدة مخططي البرامج التدريبية على تصميم برامج فعالة تساعد على تحقيق أهداف واقعية ومحددة جيداً، (Florian and Hegarty, 2004) وقد أشار (Haesner et al, 2015) إلى أن تحديد الاحتياجات المهنية ضروري لأي عملية تدريب ناجحة تمثل الاحتياجات التدريبية العنصر الأساسي في برنامج تدريبي ناجح إذا تم تعريفه. ويؤكد (Pop and David (2009) أيضاً على احتياجات التدريب كخطوة أولية لبناء وتصميم أي برنامج تدريبي ناجح. كما بين (Mohamed and Osman, 2014) إن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تكمن في التالية :

1. تصميم برامج التدريب .
 2. مساعدة التركيز على تحسين الأداء .
 3. توجيه المتدربين وتحديد أنواع التدريب والنتائج المتوقعة.
 4. التغلب على مشاكل هدر الجهد المال والوقت .
- ونظراً لأن تحديد الاحتياجات التدريبية عبارة عن دراسة استقصائية منظمة تعتمد على الجهود التعاونية التي يبذلها أعضاء المنظمة لإزالة الفجوة بين الأهداف المستهدفة والواقع، فإن العديد من المؤسسات ذات الصلة تشارك أيضاً في العملية، (Kaufman, Hughes, and Riccio, 2010)

فوائد تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين:

- 1- بناء خطط التدريب.
- 2- تحديد أهداف التدريب.
- 3- تصميم البرامج التدريبية الموجهة نحو تحقيق الأهداف.
- 4- تحسين فعالية التدريب.
- 5- تحديد مشاكل وصعوبات أداء الموظفين.
- 6- إشراك الموظفين في خدمة المجتمع.
- 7- مساعدة المدربين في تصميم البرامج التي تلبي احتياجات المتدربين.
- 8- التخطيط الفعال لأنشطة البرامج التدريبية.
- 9- تحديد معايير التقييم للبرامج التدريبية.
- 10- رفع كفاءة التعليم الجامعي .في ضوء هذه الفوائد، يهدف البحث الحالي إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أجل تحسين مهاراتهم ومعارفهم باستخدام التكنولوجيا التكنولوجية المبتكرة (Chan, 2010) .

الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

الاحتياجات التدريبية تعني التغييرات المطلوبة في المهارات والمعرفة والسلوكيات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق الأهداف والتغلب على الصعوبات يُعرّف (Andronesu and Solomon 2010) احتياجات التدريب بأنها جميع التغييرات المطلوبة في المعرفة والمهارات والمواقف والخبرات للفرد لجعله لائقاً للوفاء بواجبات وظيفته الحالية بفعالية حدد (Marburger, Lutz, Boon, (2015) الاحتياجات باعتبارها المعرفة والمهارات والمواقف والسلوكيات التي يجب تغييرها أو تعديلها في المتدرب مع الجوانب المعاصرة أو التطويرية. فيما يلي بعض المفاهيم المتعلقة باحتياجات التدريب:

- 1- هناك معارف ومواقف ومهارات تحتاج إلى اكتسابها أو تعديلها أو تغييرها.
- 2- أنها تمثل أوجه القصور في المجموعة المستهدفة.

3- أنها تتطلب تحديد الابتكارات البشرية والتكنولوجية والمشاكل التي تحتاج إلى التدريب.
4- أنها تنطوي على مراجعة مستمرة للواقع للوصول إلى النضج والتقييم الذاتي لذلك، تمثل الاحتياجات التدريبية الفرق بين الواقع الحالي لأداء عضو هيئة التدريس وما ينبغي أن يكون هذا الأداء في المستقبل من أجل مواجهة التغييرات والتطورات في المعرفة والمهارات والمواقف والقدرات (Abouelenein, 2016)

تصنيفات الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

هناك العديد من التصنيفات المتعلقة بدورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس. تشمل هذه التصنيفات الدورات المتعلقة بالقيادة الجامعية، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وأخلاقيات البحث العلمي، وإدارة التغيير ودورات تقييم الطلاب ودورات معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي. وإضافة إلى ذلك فهناك دورات تدريبية أخرى لأعضاء هيئة التدريس وتشمل: دورات التخطيط الاستراتيجي، ودورات إدارة الاجتماعات، ودورات الاتصال، ودورات التعليم عن بُعد، ودورات تصميم الحقائق التدريبية، ودورات التفكير النقدي، ودورات التحليل الإحصائي للأبحاث العلمية، ودورات المناهج والوسائط الإلكترونية، ودورات حل المشكلات واتخاذ القرار، ودورات تنفيذ الأبحاث العلمية، ودورات إدارة الموارد البشرية، ودورات التفكير الإبداعي، ودورات دراسة الجدوى، ودورات طرق ونظم التدريس الحديثة، ودورات تكنولوجيا التعليم.

الدراسات السابقة:

نستعرض في هذا الجزء بعض الدراسات العربية والأجنبية فقد أجرى (Schifter, 2000) دراسة هدفت إلى معرفة العوامل التي تعزز وتحبط أعضاء الهيئة التدريسية في المشاركة في برامج التعليم عن بعد. وقد شملت الدراسة مائة وثمانين عضو هيئة تدريس وأحد عشر إداريا. وقد كشفت نتائج الدراسة عن أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التعلّم عن بعد حيث كانت قلة الدعم المادي والإداري والتكنولوجي، وضعف التدريب على التقنيات اللازمة للتعلّم الإلكترونيات كما أجرى (O,Quinn & Corry, 2002) دراسة هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تقلل من مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم الإلكتروني في إحدى كليات المجتمع في شمال ولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد شملت الدراسة، 11 عضو هيئة تدريس درسوا بالطريقة التقليدية و51 درسوا باستخدام نمط التعليم عن بعد. وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن أهم معوقات التعلّم الإلكتروني التي تمثلت بقلة الدعم الفني، والعبء التدريسي، وتدني الرواتب، وضعف الخلفية التكنولوجية، وقلة الدعم المادي لشراء المواد، وقلة التدريب الذي يتطلبه التعلّم الإلكتروني والوقت الإضافي الذي يحتاجه المدرسون الذي يحتاجه هذا النوع من التعلّم والذي يشكل بدوره معيقا للترقية. وتذكر الشخشير (2010) ان وزارة التعليم العالي البريطانية أنشأت هيئة مسؤولة عن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس عام 1997 في جامعة شفيلد ولها فروع بكل الجامعات البريطانية هدفها تقديم الدعم المادي والمعنوي لإقامة البرامج التدريبية والتطويرية لأعضاء هيئة التدريس الجدد ومن هم على رأس العمل بشكل دوري إضافة إلى مد جسور التواصل بين أصحاب المهنة الواحدة في الميدان التربوي عن طريق الإنترنت. كما تقيم ندوات وحلقات علمية ومؤتمرات مهنية تتعلق بالقضايا الحيوية المحلية والعالمية للتعليم العالي. إضافة إلى طباعة ونشر البحوث العلمية والدراسات الميدانية والتجريبية. كما تذكر الشخشير مجموعة من المبررات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس منها:- التطور السريع في مجال المعارف والمعلومات وأثره الواضح على نواتج العملية التعليمية - ضرورة الوصول بكفايات عضو هيئة التدريس إلى حدود الجودة المطلوبة سواء في تدريسه وبحوثه وخدمة مجتمعه - الانفجار المعرفي الكبير وعدم القدرة على مواكبته مما يستدعي معه مواكبته من خلال دورات تنمية أعضاء هيئة التدريس - استحداث وسائل تدريس مبتكرة في مجالات التخصص المختلفة مما يسهل على عضو هيئة التدريس القيام بمهامه على الوجه الأكمل - كما بينت الدراسة أنه يجب تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وصقل الجيد منها والتعرف على السلبات وكيفية التخلص منها ومن ناحية أخرى فقد قام Khawaja and Nadeem(2013) بدراسة كان الغرض منها تقديم دراسة مفاهيمية حول برنامج تدريب وتطوير الموظفين وفوائده. وقد بحثت الدراسة

في هيكل وعناصر برنامج تدريب وتطوير الموظفين وبعد ذلك عرضت الدراسة النتائج الإيجابية للموظفين والمنظمات حيث وجدت أن المنظمات تجد صعوبة في الحفاظ على قدرتها التنافسية في الاقتصاد العالمي الحديث. وأن أهمية برنامج تطوير الموظفين للمؤسسات التي تسعى للحصول على ميزة بين المنافسين في تزايد. كما أظهرت أن الموظفين هم المورد الأهم لنجاح أو فشل المؤسسة، لذلك، تقوم المنظمات بتمويل مبلغ كبير لدعم برامج تدريب وتطوير الموظفين. وأيضاً وجدت أن الشركات تدعم التركيز على المعرفة والخبرة وقدرة الموظفين في البرامج التدريبية، كما بينت ان هناك نقاش كبير بين المهنيين والباحثين حول تأثير برنامج التطوير والتدريب على كل من الموظف والمؤسسة. وفي دراسة اخرى قام بها القضاة (2013) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تحديات التعلم الإلكتروني التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم، والدورات التي حضروها في مجال التعلم الإلكتروني، وبلغ أفراد العينة (113) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت النتائج الترتيب التنازلي الآتي للتحديات: البحث العلمي، تحديات تقنيات التعلم الإلكتروني، تحديات مالية وإدارية، تحديات مهنية، وتقويم، وإدارة، وتخطيط، وتصميم التعلم الإلكتروني وكشفت النتائج أن (73%) شاركوا في دورات ICDL، و14.2 شاركوا في دورات WORLDLINK وتبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في التحديات تعزى للجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة. وأظهرت النتائج وجود فروق تعزى لنوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، وعن فروق تعزى للجامعة. كما قام (Ezatollah and Yousef (2014) بدراسة فعالية التدريب في تحسين نوعية الموظفين. إذ تكونت عينة الدراسة من مديرين ومشرفين، وتم اختيار طرق أخذ العينات العشوائية البسيطة. طريقة تطبيق الطريقة هي المسح الوصفي كانت أداة جمع البيانات استجابة من نوع Likert وفقاً للأسلوب بعد جمع البيانات لتحليل البيانات، تم استخدام النموذج اللامعلمي-chi-square (chi-square). بينت النتائج أن المديرين لاحظوا أن طاقم التدريب كان له أكبر الأثر على الأداء والمهارات. وأدى ذلك إلى تقييم فعالية تدريب الموظفين أثناء الخدمة على تحسين جودة الخدمة من قبل موظفي بلدية تبريز واما دراسة شعيب وعصفور (2017) فقد جاءت عن واقع برامج وحقائب تدريب أعضاء هيئة التدريس بمراكز تنمية القدرات وتصوراً لما ينبغي أن تكون عليه. وقد ذكر أنه في ظل عالم معرفي يتطور بسرعة تفوق قدراتنا كبشر، وفي ظل اشتراك لجودة الأداء فقد ظهرت الحاجة الماسة لمراكز متخصصة في تقديم الدعم الفني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. ولا شك ان عضو هيئة التدريس يقود قاطرة التنمية في أي مجتمع متحضر سواء في جانب التدريس او البحث العلمي او خدمة المجتمع لذا، أنشئت الجامعات المصرية والعربية والعالمية مراكز متخصصة فيها لتقديم الدعم الفني لأعضائها كما أجرى Rababah (2017) دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. تكونت عينة الدراسة من (620) عضواً. صمم الباحث استبانة تتكون من 72 مادة موزعة على ثمانية متغيرات. ثم تم توزيعها على أعضاء عينة الدراسة وتحليل البيانات. أظهرت الدراسة أن درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي كانت معتدلة في المجالات التالية) التخطيط، التدريس، التواصل، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، المهام الإدارية والتقييم، وكان هناك درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وخاصة في مجال المجتمع المحلي. حسب درجة الاحتياجات التدريبية لكليات الجامعة. أوصت الدراسة بأن تعقد إدارات الجامعة دورات تدريبية في جميع مجالات الدراسة، وأن الاحتياجات التدريبية كانت معتدلة. وقد قام السرحان، 2017 بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم في مجالات تكنولوجيا التعليم كما هدفت إلى معرفة دور المتغيرات) الكلية، القسم العلمي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة الجامعية (لتلك الاحتياجات ولتحقيق الهدف من الدراسة، قام الباحث بإعداد وتطوير استبيان كأداة للدراسة تضمنت (7) مجالات رئيسية و 38 فقرة، وقد تم رسم سبعة مجالات رئيسية تدرج تحت كل منها عدد من الاحتياجات التدريبية حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. مجتمع الدراسة من 1، 300 عضو هيئة تدريس. عينة الدراسة (93) عضو في مجتمع الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن جميع متطلبات التدريب الواردة في الاستبيان

تدرس احتياجات مهمة تدريب لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، كما نكرت العديد من الدراسات المقترحات التي يمكن أن تسهم في نجاح التدريب المقترح وفي دراسة أخرى (الخليل والعساف، 2018) هدفت إلى التعرف على درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لأنظمة إدارة التعلم الإلكتروني (LMS) والعوامل التي تحد من ذلك الاستخدام من وجهة نظرهم. و قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال توزيع استبانة على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الخاصة والبالغ عددهم (274) عضو هيئة تدريس للفصل الدراسي الأول. 2017/2018 أظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة بأنظمة إدارة التعلم الإلكتروني LMS كانت بدرجة متوسطة كما و جاءت العوامل التي تحد من ذلك الاستخدام بدرجة متوسطة، وأظهرت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استخدام أعضاء هيئة التدريس أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لأنظمة إدارة التعلم الإلكتروني تعزى لمتغير الخبرة، والرتبة الأكاديمية. وأوصت الدراسة بالتشجيع على استخدام أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني بإمكاناتها المتعددة في الجانب التربوي، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على توظيف أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني في العملية التعليمية التعليمية. كما قام الطيب 2018 بدراسة هدفت إلى تصور مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس لإدارة المعرفة في ضوء مفهوم اقتصاد المعرفة بدراسة حاول فيها تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم. اهتمت الدراسة بوضع تصور لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في إدارة المعرفة في ضوء مفهوم اقتصاد المعرفة. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لأدبيات اقتصاد المعرفة وادارتها لتحديد المهارات المطلوبة لها، ومن ثم تم اقتراح تصوراً لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ليتمكنوا من أداء أوارهم في إعداد مجتمع قادر على إنتاج المعرفة والتعامل معها لتغذية متطلبات التحول للاقتصاد المعرفي والتميز فيه. وأوصت الدراسة بنشر ثقافة إدارة المعرفة داخل الجامعات والمجتمع، والاهتمام بتوفير متطلبات عمليات إدارة المعرفة المختلفة، وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس للتصور المقترح في هذا البحث، وأنشاء مراكز لإدارة المعرفة في الجامعات لتتولي التدريس والتدريب وتيسير كل ما يتعلق بعمليات إدارة المعرفة والبحث فيها وتطويرها.

مشكلة الدراسة:

❖ تتناول هذه الدراسة التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة ، فلا تزال الأكاديميات تواجه تحديات وعقبات تعترض تقدمهن الوظيفي الأكاديمي وخاصة في مجال التدريب وكذلك في توفر المكاتب المناسبة والبيئة التحتية والكتب والانترنت وساعات العمل الملائمة، فحسب دراسة (الحايك & البزيرات، 2012) كما تواجه الأكاديميات تحديات كثيرة في مجال التدريب وفي عدم توفير الجامعة برامج للتدريب والتتويج بما يتيح لها الفرصة للمشاركة بما يتناسب ووقتها ولتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصصها . لذا ستحاول هذه الدراسة الاجابة عن التساؤل التالي: ما التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والمهنية (للأكاديميات الأردنية في الجامعات الأردنية المختلفة).
2. رصد التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة.

3. اختبار فرضيات الدراسة: التعرف على علاقة بعض المتغيرات الأساسية للدراسة الخاصة بالتحديات التي تواجه الأكاديميات في مجال التدريب.

4. الخروج بتوصيات ومقترحات موجهة لصانعي السياسات والقرار لتحسين واقع الأكاديميات في مجال التدريب بما يعزز من أدائهن الأكاديمي والمهني.

تساؤلات الدراسة:

تتناول هذه الدراسة الأكاديميات الأردنية في مجالات متنوعة وعديدة أهمها:

- 1- ما الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنية في الجامعات الأردنية؟
- 2- ما التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة؟
- 3- هل توجد علاقة بين بعض المتغيرات (الاجتماعية والاقتصادية والمهنية) للأكاديميات الأردنية والتحديات التي تواجههن في مجال التدريب.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة، إضافة للأدبيات المتنوعة التي تتناول التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة في تغطية الجانب النظري، استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية وذلك من خلال توزيع استبانة على الأكاديميات من حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات الحكومية والخاصة في أقاليم المملكة الثلاثة: الوسط والشمال والجنوب (من خلال البريد الإلكتروني وعبر الزيارات الميدانية للجامعات).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الأكاديميات الأردنيات في محافظات المملكة واللواتي مستواهن التعليمي دكتوراه، حيث بلغ عددهن (1321) أكاديمية، منهن (827) أكاديمية في الجامعات الرسمية و(494) أكاديمية في الجامعات الخاصة.

عينة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة برصد التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وهو (1321) فقد بلغت عينة الدراسة (516) أكاديمية منها (307) أكاديمية دكتوراه تعمل في الجامعات الرسمية، و(209) أكاديمية دكتوراه تعمل في الجامعات الخاصة.

محددات الدراسة:

- 1- الحدود المكانية: الأكاديميات في الجامعات الرسمية والخاصة في جميع محافظات المملكة.
- 2- الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة الميدانية خلال شهري آذار ونيسان لعام 1918
- 3- الحدود البشرية: جميع الأكاديميات الأردنية حملة شهادة الدكتوراه في جميع الجامعات الرسمية والخاصة.

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة باستخدام الاستبانة كأداة بحث رئيسية لجمع المعلومات. وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين الأول يتكون من الخصائص الاجتماعية والديمقراطية والاقتصادية للأكاديميات من حملة شهادة، أما القسم الثاني فيشمل العبارات الخاصة بالدراسة حسب سلم ليكرت (Likert's Scale) الثلاثي وقد ضمت فقرات متعلقة في التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية في مجال التدريب.

وفيما يتعلق بسلم ليكرت (الثلاثي)، تم توزيع الإجابات على كل جزء من الاستمارة فكانت الإجابات الخاصة بالفقرات موزعة الى نعم والى حد ما ولا على التوالي .

صدق وثبات الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة وثباتها من خلال عرض أسئلة الاستبانة والمقابلة على مجموعة من الخبراء والمختصين من العلوم الاجتماعية والتربوية والنسوية واللغوية لإبداء آرائهم في مدى تلاؤم أسئلة الاستبانة مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها وتغطيتها للجوانب المختلفة للبحث، وقد أخذت الدراسة بهذه الملاحظات، ولمزيد من التحقق من صدق الاستبانة، أجريت دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة مؤلفة من (36) أكاديمية أردنية من حملة شهادة الدكتوراه فأعلى، تم اختيارهن من مجتمع الدراسة، للتأكد من وضوح صياغة الأسئلة وفقراتها، ومدة الوقت اللازم لإنجاز الاستبانة، وإزالة أي غموض أو صعوبات عند الإجابة عليها بغرض الاستفادة من اقتراحاتهم المختلفة حول أي تعديل على الاستبانة. وتم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية قبل جمع البيانات من مجتمع الدراسة.

كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بإجراء اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفقرات الدراسة، فكان معامل الثبات لجميع الفقرات (0.98)

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم معالجة البيانات إحصائياً من خلال استخدام الحزمة البرمجية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: الإحصاء الوصفي: وذلك بعرض خصائص أفراد العينة ووصف إجاباتهم من خلال استخدام ما يلي:

أ- النسب المئوية: واستخدمت لقياس التوزيعات التكرارية والنسبية لخصائص أفراد العينة.

ب- الوسط الحسابي: وأستخدم كأبرز مقاييس النزعة المركزية لقياس متوسط إجابات المبحوثات على أسئلة وفقرات الاستبانة.

ثانياً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة: (Cronbach's Alpha) وأستخدم لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ثالثاً: اختبار ت: (T-Test) لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات الإجابات للمتغيرات التي تكون على شكل فئتين (مثلاً: نوع الجامعة) رسمي، خاص، (الرضى عن أسس الترقية الأكاديمية) نعم، لا.

رابعاً: تحليل التباين الأحادي: (One-Way ANOVA) لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات الإجابات للمتغيرات التي تزيد عن فئتين (كالصفات العمرية ومستوى التعليم).

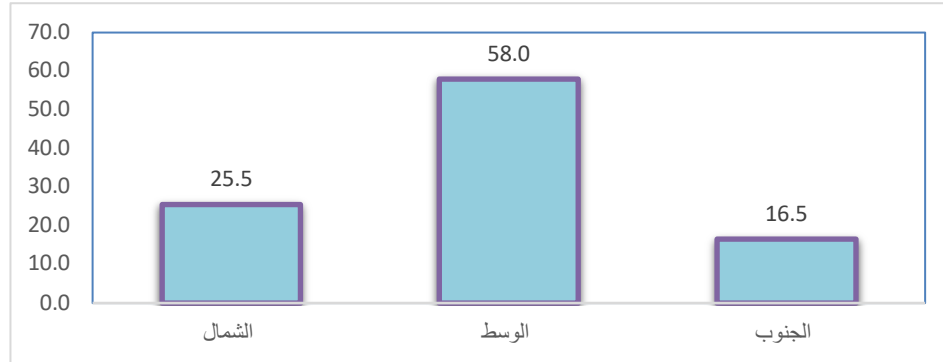
أما عن مستوى الدلالة الإحصائية (α) ، فقد تم اعتماد قيمة ($\alpha = 0.05$) لتحديد فيما إذا كانت نتيجة الاختبار تقضي الى قبول الفرضية ام رفضها، وتحديد ما إذا كان هنالك فروقات ذات دلالات إحصائية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

في هذا الفصل، سيتم عرض أهم الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والأكاديمية للمستجيبات، بالإضافة الى نتائج اختبار الفرضيات. مناقشة السؤال الاول : ما الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنيات.

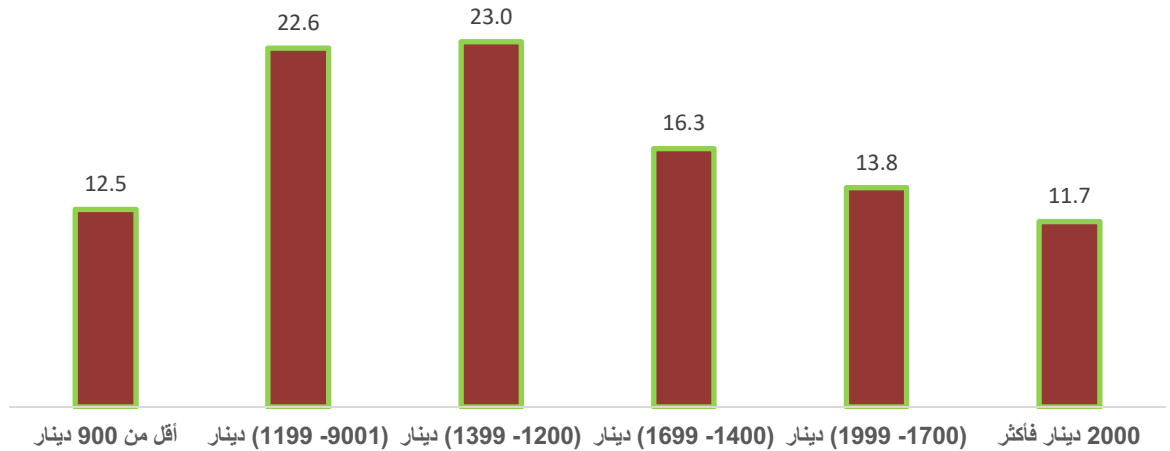
تم سؤال المستجيبات عن مكان الإقامة حسب الإقليم، حيث ظهرت النتيجة ان أكثر من النصف (58%) يسكنون في إقليم الوسط، فيما يسكن إقليم الشمال (25.5%) ، ويسكن إقليم الجنوب (16.5%) من المستجيبات .وهذا يتوافق مع ان اغلبية المؤسسات

الأكاديمية في الأردن متمركز في الدرجة الأولى في إقليم الوسط ومن ثم في إقليم الشمال، وايضاً بان إقليم الوسط الأكثر تقديمًا للخدمات التي تتطلع اليها هذه الأكاديميات.



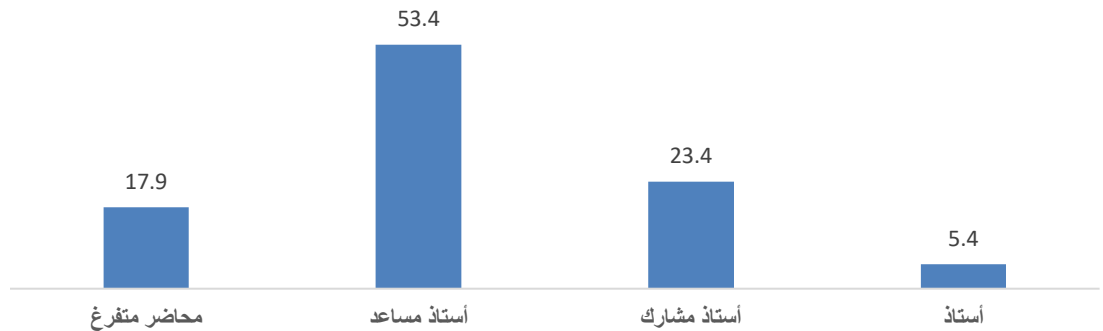
الشكل رقم 1: مكان الإقامة

تراوح الراتب الشهري الصافي للأكاديميات الاردنيات بين 1200-1399 دينار عند 23% منهن، فيما تراوح بين-9001 1199 دينار عند 22.6% وكان اقل من 900 دينار عند 12.5% ، فيما كان بين 1400-1699 دينار عند 16.3% ، وكان اعلى من 1700 دينار عند 25.5% من المستجيبات .



الشكل رقم 2: الدخل الشهري بعد الاقتطاعات.

أظهرت نتائج الدراسة ان أكثر من نصف المستجيبات 53.4% يحملن رتبة أستاذ مساعد، فيما كان 23.4% يحملن رتبة أستاذ مشارك، وأفاد 17.9% بأنهن يحملن رتبة محاضر متفرغ .



الشكل رقم 3: الرتبة الأكاديمية.

تعمل 59.2% من المستجيبات في جامعات حكومية، فيما تعمل 40.8% في جامعات خاصة. وتقع 52.8% من هذه الجامعات في إقليم الوسط، فيما تقع 30.9% في إقليم الشمال، وتقع 16.4% في إقليم الجنوب. وتقسّم الجامعات الموجودة في إقليم الشمال الى 64% حكومية و 36% خاصة، فيما كانت في إقليم الوسط 45% حكومي و 55% خاصة، وفي إقليم الجنوب كانت الجامعات الحكومية 95% ، مقابل 5% جامعات خاصة.

جدول رقم 1: موقع الجامعة التي تعمل فيها حسب نوع الجامعة.

الجامعة التي تعمل فيها			موقع الجامعة التي تعملين فيها	
جامعات رسمية	جامعات خاصة	% من المجموع	الشمال	الوسط
64.2%	35.8%	30.9%		
45.1%	54.9%	52.8%		
95.3%	4.7%	16.4%		
59.2%	40.8%	100.0%	النسبة من المجموع	

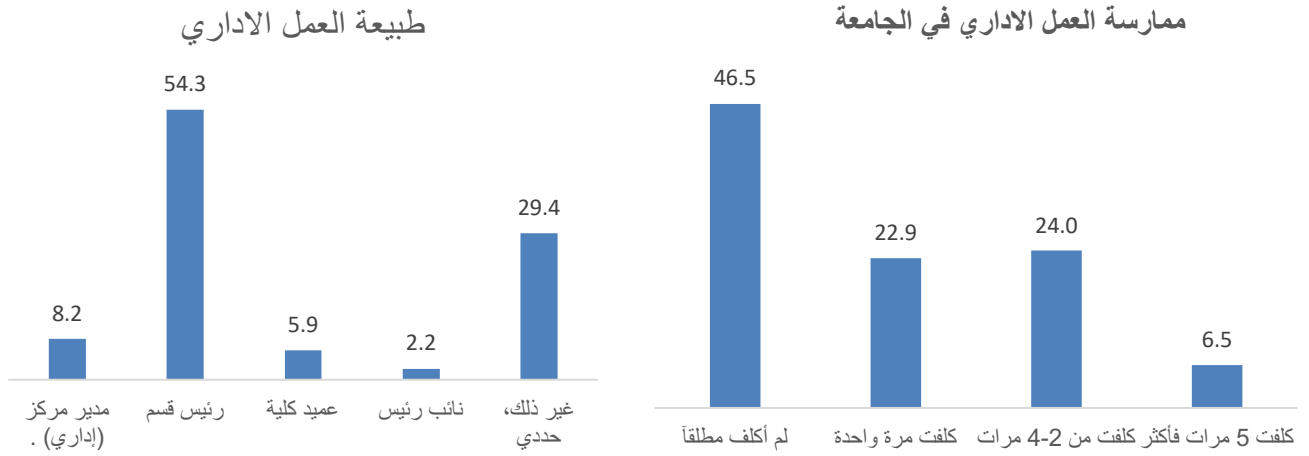
انقسم رأي المستجيبات في الرضى عن أسس الترقية الأكاديمية في الجامعة التي يعملن بها، فقد أفادت (53%) بأنهن راضيات، فيما لم تبدي رضاها (47%) من المستجيبات. ومن الملاحظ ان رضى الاكاديميات العاملات في الجامعات الخاصة اعلى منه من الاكاديميات العاملات في الجامعات الحكومية (61%) في الجامعات الخاصة مقابل 48% في الجامعات الحكومية.

جدول رقم 2: هل تشعرين بالرضا عن اسس الترقية الأكاديمية في جامعتك حسب نوع الجامعة.

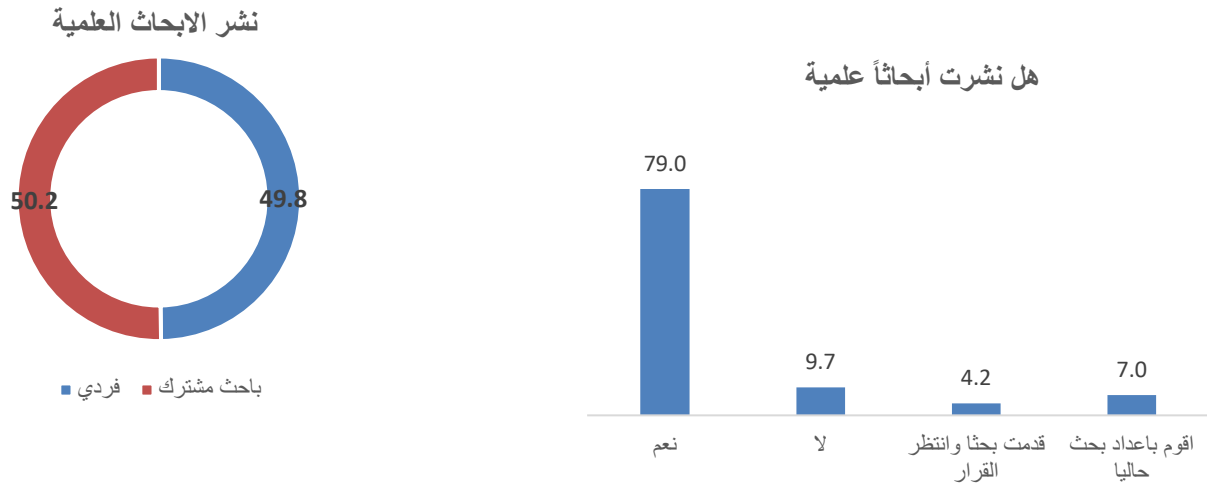
الجامعة التي تعملين فيها						هل تشعرين بالرضا عن اسس الترقية الأكاديمية في جامعتك	
Total		جامعة خاصة		جامعة رسمية		نعم	لا
العدد	النسبة من العمود	العدد	النسبة من العمود	العدد	النسبة من العمود		
273	53.1%	127	61.4%	146	47.7%		
243	46.9%	82	38.6%	161	52.3%		
516	100.0%	209	100.0%	307	100.0%	Total	

أظهرت النتائج أن (46.5%) من المستجيبات لم يتم تكليفهن بأي عمل اداري في الجامعة التي يعملن بها، فيما تم تكليف (22.9%) في العمل الإداري مرة واحدة، وتم تكليف (24%) بالعمل الإداري من 2-4 مرات، فيما كلفت (6.5%) بالعمل الإداري 5 مرات فأكثر. وعند سؤال اللواتي تم تكليفهن عن طبيعة هذا العمل الإداري، أفادت (54.3%) بأنهم عملن كرئيس قسم، فيما عملت (8.2%) كمدير مركز، و (5.9%) عملت كعميدة كلية، فيما عملت (2.2%) ككنايب رئيس. فيما لم تحدد (29.3%) طبيعة العمل الإداري الذي تم تكليفهن به.

عند السؤال عن نشر الأبحاث العلمية، أفادت أغلبهن بأنهم نشروا أبحاث علمية (79%)، فيما أفادت (9.7%) بأنهم لم ينشروا أي أبحاث علمية، وأفادت (4.2%) بأنهم قدموا بحثاً وابتكاراً للقرار، وأفادت (7%) بأنهم يقمن حالياً في اعداد بحوث. وتم سؤال اللواتي نشروا أبحاث، عما اذا كان قمن بذلك بشكل منفرد ام مشترك مع باحثين آخرين، وأظهرت النتائج أن نصف المستجيبات قمن بنشر الأبحاث لوحدهن فيما قام النصف الاخر بنشره بشكل مشترك مع باحثين آخرين.

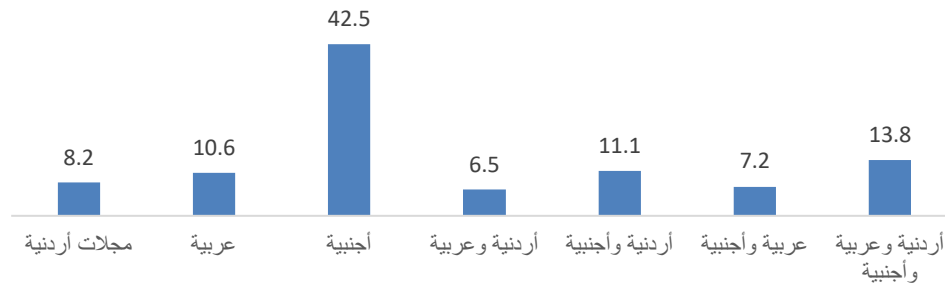


الشكل رقم 4: هل سبق وأن تم تكليفك بعمل إداري في جامعتك، وطبيعة العمل الاداري.



الشكل رقم 5: هل نشرت أبحاثاً علمية، هل قمت بنشر الأبحاث بشكل.

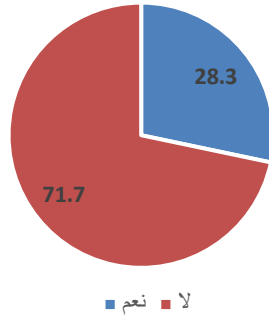
في متابعة موضوع نشر الأبحاث العلمية، تم سؤال المستجيبات عن المجالات اللاتي تم نشر الأبحاث بها، حيث أفادت (42.5%) بأن هذه البحوث تم نشرها في مجلات اجنبية، فيما نشرت (13.8%) بحوثهن في مجلات اردنية وعربية واجنبية، ونشرت (11.1%) بحوثهن في مجلات اردنية واجنبية، ونشرت (10.6%) بحوثهن في مجلات عربية فقط، ونشرت (8.2%) بحوثهن في مجلات أردنية.



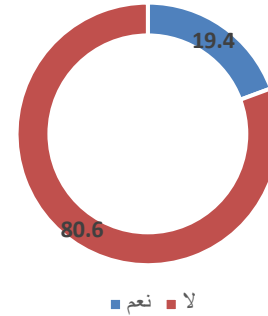
الشكل رقم 6: المجالات العلمية التي تم النشر فيها.

لم تحصل اغلبية المستجيبات للواتي نشر بحوث علمية في المجالات العملية على تكاليف نشر هذه البحوث، فيما حصلت (19.4%) منهن على تكاليف النشر. وحصلت (28.3%) على مكافأة مالية بعد نشر البحوث العلمية، فيما لم تحصل (71.7%) على مكافآت مالية.

هل حصلت على مكافآت مالية ما بعد نشر أبحاثك العلمية

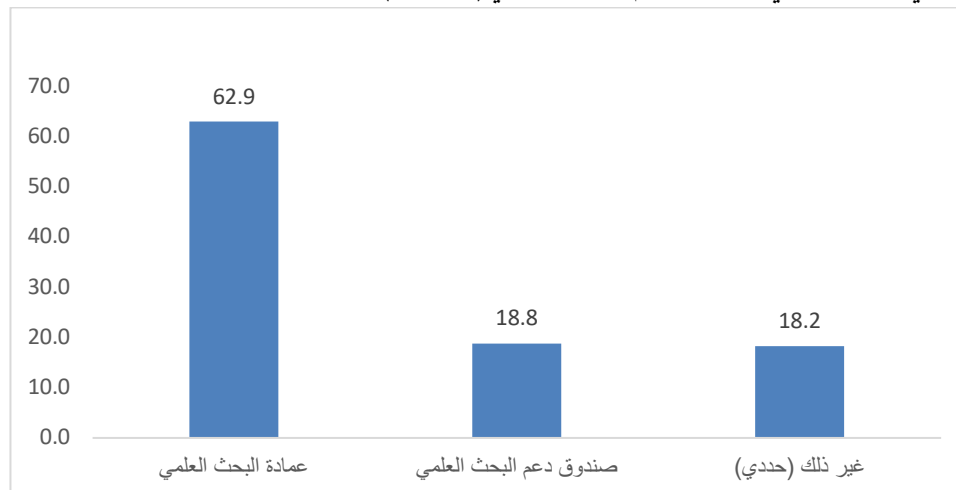


هل حصلت على تكاليف نشر أبحاثك العلمية في المجالات العلمية



الشكل رقم 7: هل حصلت على تكاليف نشر أبحاثك العلمية في المجالات العلمية، هل حصلت على مكافآت مالية ما بعد نشر أبحاثك العلمية.

وعند السؤال عن الجهة الداعمة لمقترحات مشاريع البحث العلمي، تصدرت عمادة البحث العلمي المركز الأول كداعم للباحثين (62.9%)، فيما كان في المركز الثاني صندوق دعم البحث العلمي (18.8%)، فيما كان هنالك جهات اخرى داعمة للباحثات.

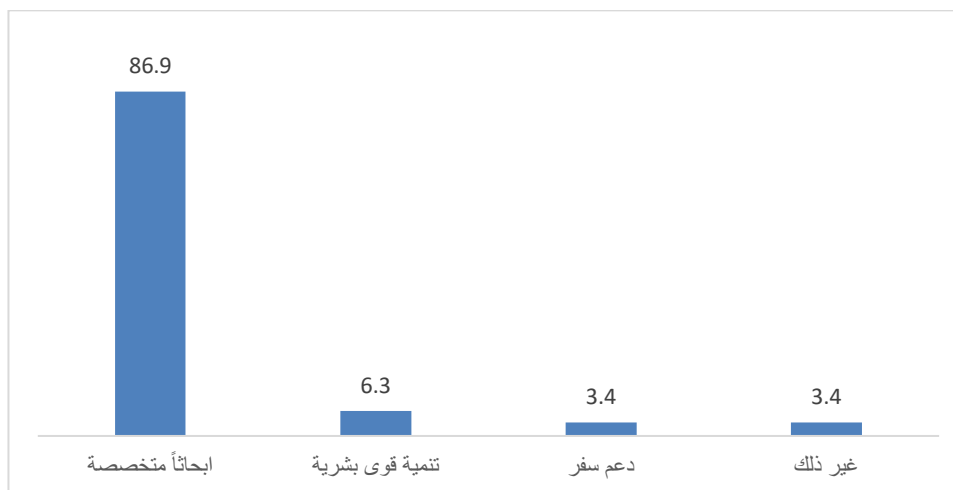


الشكل رقم 8: الجهات الداعمة.

وعند السؤال عن طبيعة البحوث العملية، أفادت (86.9%) بأنها كانت أبحاث متخصصة، فيما أفادت (6.3%) بأنها في مجال تنمية القوى البشرية، وأفادت (3.4%) بأن طبيعة الدعم من اجل السفر، فيما كانت طبيعة الدعم لأمر أخرى لدى (3.4%) من المستجيبات.

مناقشة السؤال الثاني : ما التحديات التي تواجه الاكاديميات الاردنيات في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة ؟ يناقش هذا المجال التحديات التي تواجه الاكاديميات الاردنيات في مجال التدريب ، حيث تم سؤال المستجيبات ثمانى فقرات في هذا المجال متعلقة في اعتماد خطة تدريب واضحة لتنمية قدرات الأكاديميات، و مراعاة برامج التدريب التي تعدها الجامعة للاحتياجات

الفعلية للأكاديميات، وتنوع البرامج التدريبية بشكل يتيح لك الفرصة في المشاركة بما يتناسب مع وقتك، و عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات استخدام برامج المكتبة الإلكترونية، وعقد برامج تدريبية حول كيفية إعداد الصفحة الإلكترونية لعضو هيئة التدريس، وعقد برامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة والإدارة لدى الأكاديميات، وعقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصصك، وعقد برامج مجانية لتعليم اللغات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.



الشكل رقم 9: هل كانت هذه المشاريع.

أظهرت نتائج الدراسة أن (45.2%) من المستجيبات لا يوافقن على ان الجامعة تحرص على مراعاة برامج التدريب التي تعدها للاحتياجات الفعلية للأكاديميات. فيما لا توافق (44%) على أن الجامعة تحرص على التنوع في البرامج التدريبية وبشكل يتيح الفرصة للمشاركة بما يتناسب ووقت الاكاديمية. ولا توافق ايضاً (41.4%) على ان الجامعة تحرص على عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات استخدام برامج المكتبة الالكترونية. وتوافق الى حد ما (61.0%) من المستجيبات على ان الجامعة تحرص على عقد برامج مجانية لتعليم اللغات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس. فيما توافق الى حد ما (51.4%) على ان هنالك حرص من الجامعة على عقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصص الاكاديميات .

ومن الملاحظ في هذا المجال ان نسبة الموافقة على فقراته جاءت متدنية مقارنة بنسبة الذين لا يوافقون او يوافقون الى حد ما حيث كان نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات هذا المجال (17.3%) ، مقابل (38.2%) أفادوا بأنهم لا يوافقون، و (44.5%) يوافقون الى حد ما .

جدول رقم 3: التحديات في مجال التدريب

تحرص الجامعة على:		
الى حد ما	لا	نعم
النسبة %	النسبة %	النسبة %
39.4	45.2	15.4
38.3	44.0	17.7
36.0	41.4	22.5

43.2	38.8	18.0	اعتماد خطة تدريب واضحة لتنمية قدرات الأكاديميات.
49.4	37.1	13.5	عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة والإدارة لدى الأكاديميات.
38.2	35.9	25.9	عقد برامج تدريبية حول كيفية إعداد الصفحة الإلكترونية لعضو هيئة التدريس.
50.4	35.6	14.0	عقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصصك.
61.0	27.3	11.7	عقد برامج مجانية لتعليم اللغات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.
44.5	38.2	17.3	النسبة الكلية

مناقشة السؤال الثالث: هل توجد علاقة بين بعض المتغيرات (الاجتماعية والاقتصادية والمهنية) للأكاديميات الأردنيات والتحديات التي تواجهها في مجال التدريب.

الفرضية الرئيسية، تنص على: لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنيات ورأيهن في التحديات التي تواجهها في مجال التدريب.

متغير نوع الجامعة: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الأكاديميات في الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة ورأيهن في التحديات التي يواجهونها في مجال التدريب. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الأكاديميات في الجامعات الرسمية أكثر من الجامعات الخاصة في هذا المجال.

جدول رقم 4: التحديات في مجال التدريب حسب نوع الجامعة

نوع الجامعة						تحرص الجامعة على:
جامعة خاصة			جامعة رسمية			
الى حد ما	لا	نعم	الى حد ما	لا	نعم	
النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	
34.4	43.1	22.5	49.0	36.1	14.8	اعتماد خطة تدريب واضحة لتنمية قدرات الأكاديميات.
31.6	49.3	19.1	44.7	42.7	12.6	مراعاة برامج التدريب التي تعدها الجامعة للاحتياجات الفعلية للأكاديميات.
33.7	44.7	21.6	41.3	43.9	14.8	تنوع البرامج التدريبية بشكل يتيح لك الفرصة في المشاركة بما يتناسب مع وقتك.
33.2	39.9	26.9	37.9	42.7	19.4	عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات استخدام برامج المكتبة الإلكترونية.
28.2	35.9	35.9	44.8	36.1	19.0	عقد برامج تدريبية حول كيفية إعداد الصفحة الإلكترونية لعضو هيئة التدريس.

38.8	42.6	18.7	56.6	33.7	9.7	عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة والإدارة لدى الأكاديميات.
39.0	39.5	21.4	58.1	33.2	8.7	عقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصصك.
57.9	27.3	14.8	62.9	27.4	9.7	عقد برامج مجانية لتعليم اللغات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.
37.1	40.3	22.6	49.4	37.0	13.6	النسبة الكلية

جدول رقم: (5) المتوسط الحسابي لمحور التحديات في مجال التدريب حسب نوع الجامعة.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الجامعة	المحور التحديات في مجال التدريب
.03113	.54905	2.3566	307	جامعة رسمية	
.03964	.57988	2.1467	209	جامعة خاصة	

جدول رقم: (6) قيمة اختبار (ت) (حسب نوع الجامعة)

Independent Samples Test						
t-test for Equality of Means						
95% Confidence Interval of the Difference	Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور التحديات في مجال التدريب
.30793	.11188	.20991	.000	523	4.207	

متغير طبيعة عمل الزوج: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الأكاديميات المتزوجات من أكاديميين والمتزوجات من غير الأكاديميين ورأيهن في الفرص والتحديات التي يواجهها في مجال التدريب. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الأكاديميات المتزوجات من غير الأكاديميين أكثر التحديات التي تواجهها الأكاديميات المتزوجات من أكاديميين في هذا المجال.

جدول رقم: (7) المتوسط الحسابي لمحور التحديات في مجال التدريب حسب طبيعة عمل الزوج

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	ما طبيعة عمل الزوج	المحور التحديات في مجال التدريب
.048	.575	2.199	145	اكاديمي	
.041	.586	2.333	203	غير اكاديمي	

جدول رقم: (8) قيمة اختبار (ت) حسب طبيعة عمل الزوج

Independent Samples Test						
t-test for Equality of Means						
95% Confidence Interval of the Difference	Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور التحديات في مجال التدريب
-.00924	-.25781	-.13353	.035	346	-2.113	

متغير الرضا عن أسس الترقية: أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الاكاديميات الراضيات عن أسس الترقية الاكاديمية في جامعاتهن والغير راضيات، ورأيهن في التحديات التي يواجهها في مجال التدريب. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات الغير راضيات عن أسس الترقية أكثر من التحديات التي تواجهها الاكاديميات الراضيات عن أسس الترقية في هذا المجال.

جدول رقم: (9) المتوسط الحسابي لمحور التحديات في مجال التدريب حسب الرضا عن أسس الترقية في الجامعة التي تعمل بها.

الخطأ المعياري		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	هل تشعرين بالرضا عن اسس الترقية الأكاديمية في جامعتك	المحور التحديات في مجال التدريب
.03551		.58465	2.1907	271	نعم	المحور التحديات في مجال التدريب
.03528		.54536	2.3597	239	لا	

جدول رقم: (10) قيمة اختبار (ت) حسب الرضا عن أسس الترقية في الجامعة التي تعمل بها

t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور التحديات في مجال التدريب
Upper	Lower						
-.07023	-.26778	.05028	-.16900	.001	508	-3.361	المحور التحديات في مجال التدريب

متغير الحصول على دعم للأبحاث العلمية: أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الاكاديميات اللواتي حصلن على دعم لمقترح مشروع لأبحاثهن العلمية واللواتي لم يحصلن على دعم ورأيهن في محور التحديات في مجال التدريب.

متغير الحصول على إجازة تفرغ علمي: أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الاكاديميات اللواتي حصلن على إجازة تفرغ علمي واللواتي لم يحصلن ورأيهن في التحديات التي يواجهنها في مجال البحث التدريب. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي لم يحصلن على إجازة تفرغ علمي اكثر من التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي حصلن على إجازة تفرغ علمي ورأيهن في هذا المجال.

جدول رقم: (11) المتوسط الحسابي لمحور التحديات في مجال التدريب حسب الحصول على دعم للأبحاث العلمية

الخطأ المعياري		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	هل سبق وأن حصلت على دعم لمقترحات مشاريع لأبحاثك العلمية	المحور التحديات في مجال التدريب
.04207		.55808	2.2223	176	نعم	المحور التحديات في مجال التدريب
.03117		.56712	2.3150	331	لا	

جدول رقم: (12) قيمة اختبار (ت) حسب الحصول على دعم للأبحاث العلمية.

t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور التحديات في مجال التدريب
Upper	Lower						
.01066	-.19608	.05262	-.09271	.079	505	-1.762	المحور التحديات في مجال التدريب

جدول رقم (13): المتوسط الحسابي لمحور التحديات في مجال التدريب حسب الحصول على إجازة تفرغ علمي

الخطأ المعياري		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	Q30 هل حصلت على إجازة تفرغ علمي	
.06742		.49997	2.0413	55	نعم	المحور التحديات في مجال التدريب
.02764		.56773	2.3030	422	لا	

جدول رقم (14): قيمة اختبار (ت) حسب الحصول على إجازة تفرغ علمي

Independent Samples Test							
t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور التحديات في مجال التدريب
Upper	Lower						
-.10386	-.41961	.08034	-.26174	.001	475	-3.258	

متغير المشاركة في مؤتمرات علمية: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الأكاديميات اللواتي شاركن في مؤتمرات علمية واللواتي لم يشاركن ورأيهن في التحديات التي يواجهها في مجال التدريب .

جدول رقم (15): المتوسط الحسابي للتحديات في مجال التدريب حسب المشاركة في مؤتمرات علمية

الخطأ المعياري		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	Q32 هل شاركت في مؤتمرات علمية	
.03378		.56835	2.2426	283	نعم	المحور التحديات في مجال التدريب
.04148		.56870	2.3146	188	لا	

جدول رقم (16): قيمة اختبار (ت) حسب المشاركة في مؤتمرات علمية

Independent Samples Test							
t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور التحديات في مجال التدريب
Upper	Lower						
.03309	-.17712	.05349	-.07201	.179	469	-1.346	

متغير الرتبة الأكاديمية: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الرتب الأكاديمية ورأيهن في التحديات التي يواجهونها في مجال البحث والتدريب. حيث أظهرت النتائج أن التحديات التي تواجهها الأكاديميات تختلف حسب الرتب الأكاديمية لهن. حيث تواجه الأكاديمية التي لديها رتبة الأستاذية تحديات أقل من الرتب الأخرى .

جدول رقم (17): اختبار (ANOVA)، لوجود فروقات حسب الرتبة الأكاديمية

ANOVA الرتبة الأكاديمية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.021	3.282	1.054	3	3.161	Between Groups	F3 المحور التحديات في مجال التدريب
		.321	517	165.986	Within Groups	
			520	169.147	Total	

جدول (18): الاختبار البعدي لتحديد الفئات التي توجد فيها فروقات ذات دلالة احصائية

Multiple Comparisons						
LSD						
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable	
Upper Bound	Lower Bound					
.2061	-.0606	.284	.06788	.07275	أستاذ مساعد	محاضر متفرغ
.2522	-.0542	.205	.07800	.09901	أستاذ مشارك	
.6194	.1395	.002	.12214	.37941*	أستاذ	
.0606	-.2061	.284	.06788	-.07275	محاضر متفرغ	أستاذ مساعد
.1471	-.0946	.670	.06153	.02626	أستاذ مشارك	
.5274	.0860	.007	.11234	.30666*	أستاذ	المحور التحديات في مجال التدريب
.0542	-.2522	.205	.07800	-.09901	محاضر متفرغ	
.0946	-.1471	.670	.06153	-.02626	أستاذ مساعد	
.5137	.0471	.019	.11873	.28040*	أستاذ	أستاذ مشارك
-.1395	-.6194	.002	.12214	-.37941*	محاضر متفرغ	
-.0860	-.5274	.007	.11234	-.30666*	أستاذ مساعد	
-.0471	-.5137	.019	.11873	-.28040*	أستاذ مشارك	

متغير موقع الجامعة التي تعمل بها الأكاديمية : أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الأكاديميات وموقع الجامعة التي تعمل بها ورأيهن في التحديات التي يواجهونها في مجال التدريب . حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الأكاديميات اللواتي يعملن في جامعات الجنوب اقل من التحديات التي تواجهها الأكاديميات في جامعات الوسط والشمال .

جدول رقم (19): اختبار (ANOVA) ، لوجود فروقات حسب موقع الجامعة التي تعمل بها المستجيبة

ANOVA موقع الجامعة التي تعملين فيها						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.000	8.810	2.791	2	5.581	Between Groups	F3 المحور التحديات في مجال التدريب
		.317	524	165.977	Within	

					Groups	
			526	171.558	Total	

جدول (20) الاختبار البعدي لتحديد الفئات التي توجد فيها فروقات ذات دلالة إحصائية

Multiple Comparisons						
LSD						
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable	
Upper Bound	Lower Bound					
.0427	-.1751	.233	.05545	-.06621	الوسط	الشمال
-.1614	-.4558	.000	.07493	-.30856*	الجنوب	
.1751	-.0427	.233	.05545	.06621	الشمال	الوسط
-.1059	-.3788	.001	.06947	-.24236*	الجنوب	
.4558	.1614	.000	.07493	.30856*	الشمال	الجنوب
.3788	.1059	.001	.06947	.24236*	الوسط	

متغير سنوات الخبرة في المجال الأكاديمي : أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الأكاديميات سنوات الخبرة في المجال الأكاديمي ورأيهن في التحديات التي يواجهونها في مجال التدريب .حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الأكاديميات اللواتي لديها سنوات خبرة أكثر من 15 سنة لديهن تحديات أقل من الأكاديميات اللواتي خبراتهن أقل .

جدول رقم (21) اختبار (ANOVA) ، لوجود فروقات حسب سنوات الخبرة في المجال الأكاديمي

ANOVA عدد سنوات الخبرة في المجال الأكاديمي					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.038	2.562	.826	4	3.304	Between Groups
		.322	518	166.996	Within Groups
			522	170.299	Total

جدول (22) الاختبار البعدي لتحديد الفئات التي توجد فيها فروقات ذات دلالة إحصائية.

Multiple Comparisons						
LSD						
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable	
Upper Bound	Lower Bound					
.2220	-.0501	.215	.06924	.08597	(5- 9) سنوات	أقل من 4 سنوات

.2310	-.0592	.245	.07386	.08591	(10- 14) سنة	مجال التدريب
.4089	.0318	.022	.09598	.22032*	(15- 19) سنة	
.4566	.0770	.006	.09661	.26682*	20سنة فأكثر	
.0501	-.2220	.215	.06924	-.08597	أقل من 4 سنوات	(5- 9) سنوات
.1276	-.1277	.999	.06499	-.00006	(10- 14) سنة	
.3099	-.0411	.133	.08934	.13436	(15- 19) سنة	
.3577	.0040	.045	.0901	.18086*	20سنة فأكثر	
.0592	-.2310	.245	.07386	-.08591	أقل من 4 سنوات	(10- 14) سنة
.1277	-.1276	.999	.06499	.00006	(5- 9) سنوات	
.3170	-.0482	.149	.09296	.13442	(15- 19) سنة	
.3648	-.0030	.054	.09361	.18092	20سنة فأكثر	
-.0318	-.4089	.022	.09598	-.22032*	أقل من 4 سنوات	(15- 19) سنة
.0411	-.3099	.133	.08934	-.13436	(5- 9) سنوات	
.0482	-.3170	.149	.09296	-.13442	(10- 14) سنة	
.2663	-.1733	.678	.11190	.04650	20سنة فأكثر	
-.0770	-.4566	.006	.09661	-.26682*	أقل من 4 سنوات	20سنة فأكثر
-.0040	-.3577	.045	.0901	-.18086*	(5- 9) سنوات	
.0030	-.3648	.054	.09361	-.18092	(10- 14) سنة	
.1733	-.2663	.678	.11190	-.04650	(15- 19) سنة	

متغير تكليفك بعمل إداري في جامعتك: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=5\%$ بين الأكاديميات وهل سبق وان تم تكليفها بعمل إداري ورأيهم في التحديات التي يواجهونها

في مجال التدريب .حيث أظهرت النتائج ان الاكاديميات اللواتي تم تكليفهن بعمل اداري لاكثر من 5 مرات واجهن تحديات اقل ممن سبق تكليفهن بعدد مرات اقل .

جدول رقم (23) اختبار (ANOVA) ، لوجود فروقات حسب القيام بعمل اداري في الجامعة التي تعمل بها

ANOVA هل سبق وأن تم تكليفك بعمل إداري في جامعتك					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.000	52.359	14.105	2	28.210	Between Groups
		.269	501	134.966	Within Groups
			503	163.177	Total

جدول (24) الاختبار البعدي لتحديد الفئات التي توجد فيها فروقات ذات دلالة احصائية

Multiple Comparisons							
LSD							
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable		
Upper Bound	Lower Bound						
.0995	-.1489	.696	.06323	-.02470	كلفت مرة واحدة	لم أكلف مطلقاً	المحور التحديات في مجال التدريب
.1656	-.0788	.486	.06220	.04338	كلفت من 2-4 مرات		
.5058	.0994	.004	.10343	.30257*	كلفت 5 مرات فأكثر		
.1489	-.0995	.696	.06323	.02470	لم أكلف مطلقاً	كلفت مرة واحدة	المحور التحديات في مجال التدريب
.2102	-.0740	.347	.07233	.06808	كلفت من 2-4 مرات		
.5430	.1115	.003	.10982	.32727*	كلفت 5 مرات فأكثر		
.0788	-.1656	.486	.06220	-.04338	لم أكلف مطلقاً	كلفت من 2-4 مرات	المحور التحديات في مجال التدريب
.0740	-.2102	.347	.07233	-.06808	كلفت مرة واحدة		
.4738	.0446	.018	.10923	.25919*	كلفت 5 مرات فأكثر		
-.0994	-.5058	.004	.10343	-.30257*	لم أكلف مطلقاً	كلفت 5 مرات فأكثر	المحور التحديات في مجال التدريب
-.1115	-.5430	.003	.10982	-.32727*	كلفت مرة واحدة		
-.0446	-.4738	.018	.10923	-.25919*	كلفت من 2-4 مرات		

النتائج: ابرز

❖ أكثر من نصف الأكاديميات (58%) يسكنون في إقليم الوسط، و (54.8%) حصلن على شهادة الدكتوراه على نفقتهن الخاصة، وتراوحت الخبرة الأكاديمية لدى (34.6%) من الاكاديميات بين 5-9 سنوات، ولم تكلف غالبية الاكاديميات (57.6%) بعضوية لجان أو منصب إداري خارج الجامعة، كما ان (46.5%) من الاكاديميات لم يتم تكليفهن بأي عمل إداري في الجامعة التي يعملن بها. وتصدرت عمادة البحث العلمي المركز الأول كداعم للباحثات. (62.9%) ، كما شاركت (60.1%) من المستجيبات في مؤتمرات علمية.

- ❖ نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات مجال التحديات التي واجهت الاكاديميات في مجال التدريب (17.3%) ، مقابل (38.2%) أفدن بأنهن لا يوافقن، و (44.5%) يوافقن الى حد ما .
- ❖ أن (45.2%) من الاكاديميات لا يوافقن على ان الجامعة تحرص على مراعاة برامج التدريب التي تعقدتها و(44%) من الاكاديميات لا توافق على أن الجامعة تحرص على التنوع في البرامج التدريبية وبشكل يتيح الفرصة للمشاركة بما يتناسب ووقت الاكاديمية .ولا توافق ايضاً (41.4%) على ان الجامعة تحرص على عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات استخدام برامج المكتبة الالكترونية . فيما توافق الى حد ما (51.4%) على ان هنالك حرص من الجامعة على عقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصص الاكاديميات .
- ❖ ان التحديات التي واجهت الاكاديميات في الجامعات الرسمية كانت اكثر من التحديات في الجامعات الخاصة، كما ان تحديات الاكاديميات المتزوجات من غير الاكاديمين كانت اكثر من الاكاديميات المتزوجات من اكاديمين، اضافة الى ان التحديات التي واجهت الاكاديميات اللواتي لم يحصلن على تفرغ علمي كانت اكثر من اللواتي حصلن على تفرغ علمي.
- ❖ التحديات التي واجهت الاكاديميات اللواتي لم يشاركن في مؤتمرات علمية كانت اكثر من اللواتي شاركن في مؤتمرات علمية، كما ان التحديات التي واجهت الاكاديميات اللواتي يحملن رتبة الاستاذية اقل من الرتب الاخرى، وان التحديات التي واجهت الاكاديميات في محافظات الجنوب اقل من محافظات الوسط والشمال.
- ❖ التحديات التي واجهت الاكاديميات اللواتي لديهن سنوات خبرة تدريسية اكثر من 15 سنة كانت تحدياتهن اقل من اللواتي خبرتهن التدريسية قليلة، وكما ان التحديات التي واجهت الاكاديميات اللواتي تم تكليفهن بالعمل الاداري لاكثر من 5 مرات كانت تحدياتهن اقل.

أبرز التوصيات:

1. عقد برامج تدريبية متنوعة للاكاديميات في الجامعات الرسمية والخاصة .
2. عقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصص الاكاديميات .
3. اتاحة الفرصة للاكاديميات في اعطاء اجازات التفرغ العلمي .
4. اتاحة الفرصة للاكاديميات للمشاركة في المؤتمرات العلمية.
5. إتاحة الفرص للأكاديميات للمشاركة في اللجان الأكاديمية أو الإدارية خارج الجامعة.
6. إعطاء الأكاديميات الفرصة للمشاركة في المناصب الإدارية في الجامعات.
7. اتاحة الفرصة للاكاديميات للتبادل العلمي والثقافي مع الجامعات الاجنبية .
8. إيجاد برامج متخصصة للأكاديميات الأردنيات للتدريب على المهارات الإدارية وإيجاد المجال والدعم والوقت من أجل ذلك.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- [1] أبو جودة، صافية، " (2011) مفهوم الذات والرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وعلاقتها ببعض المتغيرات"، عمان، الجبيلة :اتحاد

- الجامعات العربية، 215-175.
- [2] التيمه، غفران، (2013)، "التمكين الإداري للمرأة في المواقع القيادية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالإبداع الإداري"، رسالة ماجستير غير منشورة، أربد، الأردن: جامعة اليرموك.
- [3] الثبيتي، م، معيض (2000) الجامعات، نشأتها، مفهومها ووظائفها، المجلة التربوية، تصدر عن مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، م) 14 (، ع 54)
- [4] الحايك، صادق والبيزرات، صهيب (2012)، "صعوبات استخدام الحاسوب في العملية التعليمية التعلمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في الجامعات الرسمية الأردنية"، عمان، الجبيلة: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، 307-267.
- [5] الحربي حياة (2006) إدارة التطوير ودورها في التنمية المهنية أعضاء هيئة. - التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي عدد (13) ص315.
- [6] الحسن، إحسان محمد (2005)، مناهج البحث الاجتماعي، عمان: دار وائل للنشر.
- [7] الخطيب، ن، محمود (2006) مدى وعي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بمفهوم التعلم الإلكتروني وواقع استخدامهم له في التدريس، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- [8] خليل، مرام مصطفى عمرو العساف، حمزة عبد الفتاح (2018) درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني (LMS) والعوامل التي تحد من ذلك استخدام من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط.
- [9] السرحان، محمد عمر (2017) تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم. مجلة كلية التربية، جامعة الهزرج، العدد 176 الجزء الأول.
- [10] الشخشير، حال محمود نيسير (2010) مستوى التنمية المهنية أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس، جامعة النجاح.
- [11] الشريف، م، أحمد (2006) (الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- [12] شعيب، علي محمود وعصفور، إيمان حسنين (2017) منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول. ورقة عمل مقدمة الى: الملتقى العلمي العربي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها 2017 مارس 9.
- [13] الطيب، عزيزة عبده (2018) تصور مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس لإدارة المعرفة في ضوء مفهوم اقتصاد المعرفة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة ج 7 ع 20185.
- [14] عربيات، بشير، (2011)، "واقع التخطيط الاستراتيجي في جامعة العلوم الإسلامية العالمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، عمان، الجبيلة: اتحاد الجامعات العربية، 341-369.
- [15] فضيل، د، وآخرون، (2012)، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر.
- [16] القضاة، خالد يوسف و بسام مقابلة (2013) تحديات التعلم الإلكتروني التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، المنارة، المجلد التاسع عشر، العدد الثالث، 2013.
- [17] مينا، فايزن مراد، (2005)، التعليم في مصر، الواقع والمستقبل في عام 2020، كتب مصر 2020، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- [18] ناصر الدين، يعقوب، (2012)، "واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية العاملين فيها"، عمان، الجبيلة: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، 376-341.
- [19] النصير، دلال، (2011)، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن نحو تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية"، عمان، الجبيلة: اتحاد الجامعات العربية، 174-153.

المراجع الاجنبية

- [1] Etikan.. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. American journal of theoretical and applied statistics. Vol.5. No. 1. Pp (1-4).
- [2] Palys. T. (2008). Purposive sampling. In M. Given (Ed.) The sage encyclopedia of qualitative research methods. Vol. 2. Loss Angeles: Sage. pp (8-697).
- [3] Shami. S. (1990). Women in Arab society: work patterns & gender relations in Egypt, Jordan & Sudan. USA: UNESCO berg publishers limited.

- [4] Smith, M. J. (1988), *Contemporary Communication Research Methods*, Wadsworth Publishing Company, Belmont, California.
- [5] UN. (2012). *Statistical yearbook 2010*. New York.
- [6] Abouelenein, Yousri Attia Mohamed 2016 Training needs for faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. *Educ. Res. Rev.* Vol. 11(13), pp. 1180-1193, 10 July.
- [7] Andronescu E, Solomon G (2010). Considerations on the Quality of the Educational Process in Higher Education. *Q. Manage. Higher Educ.* 2:3-6.
- [8] Boon AT, Lutz DJ, Marburger KM (2015). Eliminating postdoctoral training as a requirement for licensure: Perceptions and anticipated impacts. *Professional Psychol. Res. Practice* 46(1):62-69. doi:10.1037/a0038198
- [9] Carlson J. (2008). *If I Had Only Known: Challenges Experienced by Women New to the Professoriate*. *Advancing women in leadership*. Vol (28).
- [10] Chan JF (2010). *Training fundamentals Pfeiffer essential guides to training basics*. San Francisco, CA: Pfeiffer
- [11] Eagly A., Wood W., Diekmann A. (2000). *Social role theory of sex differences and similarities: a current appraisal*. New York: Psychology Press. 123-174.
- [12] Ezatollah Asghari Zadeh and Yousef Dadash Zadeh (2014). Investigate the Effectiveness of In-Service Training of Staff in Improving Service Quality (Case Study: Municipality of Tabriz). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* March 2014, VOL 4, No. 3 . ISSN: 2222-6990
- [13] Gerdes. E. (2010). *We Did It Our Way: Motivations, Satisfaction, and Accomplishments of Senior Academic Women*. Vol 30. No 21.
- [14] Goldstein IL, Ford JK. (2002). *Training in Organizations*. Belmont, CA: Wadsworth. 4th ed.
- [15] Jones. S. & Palmer. E. (2011). *Glass Ceilings and Catfights: Career Barriers for Professional Women in Academia*. *Advancing women in leadership*. Vol 31. (189-198).
- [16] Khawaja Jehanzeb and Nadeem Ahmed Bashir(2013). *Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study*. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.2, 2013
- [17] Loutfi M. (editor). (2001). *Women, gender and work*. Geneva: International labor office.
- [18] Luna G. Medina C. Gorman sh. (2010). *Academic Reality "Show": Presented by Women Faculty of Color*. *Advancing women in leadership journals*. Volume 30. No (11).
- [19] Macrow. A (2016). *Worker Bees and Wild Roses: The Pleasure and Pain of Mid-Career Female Academics*. Vol.66. (17-25).
- [20] Mirjana Mavrak (University of Sarajevo), Pavle Ivetić (University of Belgrade), Nikola Savić (University of Belgrade), Branka Agbaba (University of Novi Sad), Jasmina Gardašević-Pleh (University of Sarajevo), Sanja Peković (University of Montenegro), Filip Petrović (University of Montenegro(2018)Boosting Academic Staff Training A Guide For Universities In The Western Balkans. King Baudouin Foundation
- [21] Mullen, Carol A., (2009). *Challenges and Breakthroughs of Female Department Chairs across Disciplines in Higher Education*. *Advancing Women in Leadership*, Vol. 29, Issue 9.
- [22] O,Quinn, L.& Corry, M. (2002). *Factors that deter faculty from participating in distance education* <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/winter54/Quinn54.htm>
- [23] Palmer. M & others. (2013). *Stepping Stones: Nine Lessons from Women Leaders in Academic Medicine*. Vol 33. (106-114).

- [24] Pulist, S K (2017) A Study of Human Resource Development System of IGNOU: A Study of Staff Training and Development System in IGNOU. Researchgate, May 2017, Conference Paper from International Conference on New Frontiers of Engineering, Science, Management and Humanities (ICNFESMH-2017)
- [25] Rababah, Omar (2017). Faculty Members of the Jordanian Public Universities Training Needs in The Light of the Knowledge Economy Requirements International Journal for Research in Education, Volume 41. 01 Article 3 Issue 3 Special Issue 2017.
- [26] Ritzer, George and Goodman, Douglas J. (2004), Modern Sociological Theory. McGraw- Hill: United States.
- [27] Roberston. D. B. (1978). Power and empowerment in higher education. USA: The University Press of Kentucky.
- [28] Schifter, C.C. (2000). Faculty Participation in asynchronous Learning Networks, A case Study of Motivating and Inhibiting Factors. Journal of Asynchronous Learning Networks, No1.4, No. (1), PP.15-22.
- [29] Yunna W, Jinying Z, Zhen W, Juanping Y, Yili H (2014). Higher education quality supervision system: 2nd International Conference on Advanced Education Technology and Management Science (Aetms 2014). pp. 195-203.