

أثر ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم في رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

د. أحمد يوسف عبد الرحيم *

د. محمد خليفة مفلح ***

د. محمد محمود الحيلة **

ملخص : هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم التي تعقدتها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها. تكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) عضو هيئة تدريس للعام الجامعي ١٩٩٨/٩٧م موزعين على كليات الجامعة، منهم (٢٣١) اشتركوا في الفعاليات التدريبية لورش تكنولوجيا التعليم والتقويم، و(٩٩) لم يشتركوا. قام الباحثون بتطوير استبانة لفحص مستوى تحسن الأداء للذين اشتركوا بالفعاليات التدريبية للورش، وتم تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس وقد أشارت النتائج إلى: أسهمت الورش في رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا فيها. وإن تفاوت سنوات الخدمة في التدريس والرتب الأكاديمية لا يؤثر في مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الورش. هناك مجموعة من الاحتياجات لدى أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا في هذه الورش يمكن الاعتماد عليها في توجيهها مستقبلا. ومن أهم التوصيات ضرورة التوسع في هذه الورش في ضوء مسح لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس في مختلف أقسام وكليات الجامعة.

تمهيد : غني عن البيان أن تحديات القرن الحادي والعشرين سوف يكون لها انعكاساتها التربوية الواسعة على عمل عضو هيئة التدريس، وذلك من خلال المعارف والتقنيات الحديثة الوافدة إلينا بتسارع كبير وبكم هائل، وهي تفرض على عضو هيئة التدريس دورا متجددا، بحيث يتحول إلى مخطط - مرشد - إداري - مقيم ومنسق لتعليم طلبته، وهذا الدور المتجدد لعضو هيئة التدريس يحتم عليه مواصلة التعلم والنمو المهني والتدريب واكتساب المزيد من الكفايات التعليمية

* أستاذ مساعد بكلية التربية - جامعة السلطان قابوس

** أستاذ مساعد بكلية العلوم التربوية الجامعية بالأردن

*** مدير العلاقات العامة بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

التعلمية لمواكبة التغيرات والمستجدات التي تطرأ على مهنة التعليم وكفاياتها يوماً بعد يوم سواء عن طريق التدريس أو التعلم الذاتي. لذلك، ينبغي أن تتوافر في عضو هيئة التدريس الجامعي صفات خاصة إلى جانب ما يتمتع به من عقل راجح، وحصيلة من المعلومات والمعارف في مجال تخصصه، وإلى جانب هذا العنصر الفعال يجب أن تتوافر لديه الكفايات والمهارات والخبرة التربوية، وبالتالي فإن إعداده في هذا الجانب التربوي لا يقل أهمية عن إعداده التخصصي في فروع العلوم المختلفة (Peterson, 1996).

ولقد أدركت بعض الجامعات العربية ذلك، فأنشأت مراكزاً لإعداد عضو هيئة التدريس يتم خلالها تهيئة الراغبين في الالتحاق بعضوية هيئة التدريس بالجامعة، والاهتمام بوجه خاص بالمناهج وطرق التدريس التي يمكن أن يفيد منها عند ممارسته للعمل، ولكن هذه التجربة لم تتم على مستوى الجامعات كلها، تركت للاجتهاد الفردي، فضلاً عما واجهت من رأي عام ساد بين أعضاء هيئة التدريس بعدم جدوى وجودها، ومدى أهميتها اعتقاداً منهم بأن الإعداد التخصصي كاف للنجاح في التدريس بالجامعات، لذلك بقيت مشكلة الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس بالجامعة قائمة تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة.

إن الإعداد التربوي الذي يتمثل في طريقة وأسلوب عضو الهيئة التدريسية في الممارسة التربوية المهنية ومدى قدرته على إيصال المعرفة والمعلومات العلمية إلى طلبته وتمكينهم من استيعابها، وكيفية التعامل التربوي والنفسي معهم من الأشياء التي يفتقر إليها عضوا الهيئة التدريسية في معظم الكليات والمعاهد والجامعات، ولهذا انعكس هذا الخلل على نوعية العلاقة بين الأستاذ والطالب، والتي من مقوماتها الأساسية الاعتماد على فن التدريس وأصوله وقيام أستاذ الجامعة بكل متطلبات دورة المهني (الشبكة العربية، ١٩٩٦).

واستنادا إلى ما سبق ذكره فإن عملية إعداد عضو الهيئة التدريسية في الجامعات إعداد تربويا يعد من الأساسيات الضرورية التي انتهجتها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية للارتقاء بمهارات وقدرات عضو هيئة التدريس فيها، وتحقيق أهداف العملية التربوية. وفي خضم هذا الميدان الواسع تبدو عملية التدريب في أثناء الخدمة، والفعاليات التدريبية الأخرى بمثابة أدوات ووسائل لتطوير الأداء المهني، ولغرض التزويد بفكرة شاملة عن مستوى تطور هذا الأداء وصورته المستقبلية لابد من تحليل الفعاليات التدريبية التي تقوم بها هذه الورش وعددها ١٤ ورشة لترقية الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس .

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تقوم جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بصورة اعتيادية بفعاليات تدريبية لرفع مستوى أداء جميع أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى من مختلف الاختصاصات على حد سواء. وقد أقيمت ورش تدريبية تحت عنوان " ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم " في نهاية كل فصل دراسي منذ عام ١٩٩١ وحتى ١٩٩٨/٦/٢٤. (دليل الورشة ، ١٩٩٦) .

وشملت هذه الورش مجالات تربوية مختلفة مثل:

- (١) التخطيط للتعليم
- (٢) طرق التعليم
- (٣) القياس والتقويم
- (٤) الإرشاد التربوي والنفسي
- (٥) الوسائل التعليمية
- (٦) الأهداف التعليمية
- (٧) أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي

وذلك لتنمية المهارات والكفاءات الأدائية لعضو هيئة التدريس. إلا أن مجال التدريب في أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس أصبح موضوعا مغيبا عن الأبحاث والدراسات. لذا تم القيام بهذه الدراسة الحالية التي تتناول أهمية الجهد التكنولوجي التعليمي في رفع مستوى الأداء المهني عن طريق التدريب إلى الحد الذي يتطلب

مزيدا من التعلم والتدريب وتنمية القدرات على التعامل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية في مجال تخصصهم الأكاديمي والمهني .
إن إجراء مثل هذه الدراسة أصبح ضروريا لتقديم معطيات علمية في تخطيط برامج الإعداد ، وتدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا بشكل خاص، وفي الجامعات الأردنية والعربية بشكل عام . لذا تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية :

- ١- ما أثر ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم التي تعقدها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها ؟
- ٢- هل يختلف اثر ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم باختلاف الرتب الأكاديمية وسنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس؟
- ٣- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا في ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم ، والتي يمكن الاعتماد عليها في توجيه برامج هذه الورش ؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من فائدتها على المستوى العربي والتي جاءت منسجمة مع أغراض الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، وعلى مستوى المحلي، من خلال التعرف إلى جدوى الفعاليات التدريبية التي تعقدها الجامعة لرفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها، والتي جاءت منسجمة أيضا مع مشروع تطوير التعليم العالي في الجامعات الأردنية ، حيث ستساعد هذه الدراسة القائمين على التدريب للوقوف على كفاية البرامج التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس، ودور أعضاء هيئة التدريس في فهم المعلومات وتنمية المهارات وتحسين أدائهم . كما تأتي أهمية هذه الدراسة من

حيث كونها تشكل تغذية راجعة لجميع الأطراف التي شاركت في بناء هذه البرامج، وتنفيذها من أجل تحسينها وإخضاعها للبحث والدراسة والتقويم في الجامعات العربية .

أداة الدراسة:

استخدمت الاستبانة وهي استمارة " فحص الأداء لمعرفة مدى تحسن الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس " بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية الذين اشتركوا في الفعاليات التدريبية من وجهة نظرهم وطرح في نهاية الاستبانة سؤال على المستجيب لتحديد الاحتياجات التدريبية التي لم ترد في الاستبانة. تكونت الاستبانة (أداة هذه الدراسة) من خمسة مجالات ضمت (٣٥) فقرة مدرجة حسب مقياس ليكرت الخماسي وهي: (كبيرة جداً، كبيرة، لا رأي لي، قليلة، معدومة)، وأعطيت لها الأوزان المترتبة الآتية: (١،٢،٣،٤،٥)، والجدول رقم (١) يوضح توزيع وعدد الفقرات أمام كل مجال من مجالاتها الخمسة.

جدول (١): بيان مجال الفقرات، وعدد كل منها في استبانة تحسين الأداء

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات في الاستبانة
١	التخطيط والتصميم	٦	(٣٥،٣٣،٢٤،٧،٦،١)
٢	الاتصال	٧	(٣٤،٣٢،٣١،٣٠،٢٩،٢٨،٩)
٣	تكنولوجيا التعليم	٨	(١٥،١٤،١٢،١٠،٨،٥،٤،٢)
٤	التعلم والبيئة	٧	(٢٧،٢٦،٢٥،٢٣،٢٢،٢١،١١)
٥	التقويم	٧	(٢٠،١٩،١٨،١٧،١٦،١٣،٣)

وقد تم التأكد من ثبات وصدق هذه الاستبانة، حيث بلغ معامل ثباتها (بطريقة التجزئة النصفية واستخدام معادلة جتمان Gutman (مجدي حبيب، ١٩٩٦) ٠,٨٩، وبلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين بعد إجراء التعديلات التي اقترحوها ٩٠% . قام الباحثون بتوزيع الاستبانة على جميع أفراد أعضاء هيئة التدريس

الذين يمارسون التدريس والبحث العملي بشكل أساسي في جميع كليات الجامعة ، والذي بلغ عددهم (٤٠٥) عضو هيئة تدريس للعام الدراسي ٩٧/٩٨م، وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة (٣٣٠) استبانة أي بنسبة ٨١.٥% من مجموع الاستبانات الموزعة، منهم (٢٣١) عضوا اشتركوا في الورش التي أقامتها الجامعة، أما المتبقين (٩٩) عضوا فلم يشتركوا في ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم من قبل، والجدول رقم (٢) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة للذين شاركوا في الفعاليات التدريبية لورش تكنولوجيا التعليم والتقويم والذين لم يشتركوا.

جدول (٢) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

المجموع	عدد أعضاء هيئة التدريس الذين لم يشتركوا في الفعاليات التدريبية	عدد أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا في الفعاليات التدريبية	سنوات الخبرة
١٠٥	٣٤	٧١	٥ سنوات
٢٢٥	٦٥	١٦٠	٥ سنوات فأقل
٣٣٠	٩٩	٢٣١	المجموع

والجدول (٣) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في الفعاليات التدريبية والذين لم يشتركوا .

جدول (٣) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الرتب الأكاديمية

المجموع	عدد أعضاء هيئة التدريس الذين لم يشتركوا في الفعاليات التدريبية	عدد أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا في الفعاليات التدريبية	الرتبة
٩٠	٥٥	٣٥	أستاذ، أستاذ مشارك
٢٤٠	٨٤	١٥٦	أستاذ مساعد، مدرس
٣٣٠	١٣٩	١٩١	المجموع

الإعداد المهني في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية:

انطلاقاً من احتياجات أعضاء هيئة التدريس، ولإطلاعهم على أحدث المبتكرات والأساليب في طرائق التدريس الجامعي، والتقنيات التربوية، والمصادر العلمية والتقنية التي تساعدهم في أداء مهامهم، ينادى أصحاب القرار في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بعقد ورش تدريبية متكاملة في جميع جوانبها ومحقة لأهدافها بتزويد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، الجدد منهم والقدامى، بمهارات مستخدمة في طرائق التدريس والجوانب المكملة لها ضمن نطاق العملية التربوية والتعليمية في الميدان الجامعي (سعد حجازي وعبد الرحمن التيمي، ١٩٩٦).

لذلك شكلت الجامعة لجنة إشراف أكاديمية خاصة لها وظيفة إشرافية، لتتعهد بمهمة التخطيط للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك نظمت ورش عمل لجعل عملية التدريس والتقويم في الجامعة تتصف بالعلمية، وقد سميت هذه الورش بورش تكنولوجيا التعليم والتقويم. ونظراً لحرص الجامعة على ضرورة حضور أعضاء هيئة التدريس مثل هذه الورش، فقد اشترطت الجامعة ضرورة حضور ورشتين على الأقل، وأعدت ذلك من أحد شروط الترقية من رتبة أكاديمية إلى أخرى أعلى (دليل الورشة، ١٩٩١). وقد تم عقد (١٤) ورشة لتكنولوجيا التعليم والتقويم منذ عام (١٩٩١) وحتى ١٩٩٨/٦/٢٤م، لرفع أدائهم المهني، ولمدة أسبوع، هذا إضافة إلى توفير فرص التدريب التخصصي لإثراء المعرفة العلمية والعملية لديهم.

لقد حرصت اللجنة على أن يكون محتوى الورش من الأفكار التربوية والنفسية التي تساعد عضو هيئة التدريس على تنظيم تعلم طلابه، وحرصت على أن تدار أنشطتها بالطريقة التي يرغب أن يدير بها عضو هيئة التدريس دروسه.

يوزع على أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الورش التدريبية كتيب يتضمن محتوى الورشة ويسمى "دليل ورشة تكنولوجيا التعليم والتقويم"، ويتكون من ثلاثة عشر نشاطا، وتدور الأنشطة الثلاثة عشر حول المجالات التالية: التخطيط والأهداف، ومصادر التعلم، والأنشطة، والتقويم، وكفايات عضو هيئة التدريس وأخلاقياته المهنية، وموضوعات أخرى، وحرصت أيضا على أن توزع هذه المواد المرجعية سلفا على المشاركين في هذه الورش، ليقوموا بمطالعتها سلفا، ولتكون لديهم مواد احتياطية يرجعون إليها كلما كان ضروريا لهم (دليل الورشة، ١٩٩٦).

محتوى وفعاليات الورش التدريبية:

تدور جميع فعاليات وأنشطة تلك الورش حول الموضوعات التالية (دليل

الورشة، ١٩٩٦) :

- تحسن مشكلات العمل الجامعي، ومن ثم تصنيف هذه المشكلات.
- التعريف بالمنحى النظامي الرباعي للعمل الجامعي، وبمناصره الأربعة: الأهداف، المحتوى، الأنشطة، والتقويم.
- الأهداف بمستوياتها المختلفة: خصائصها، صياغتها، مستوياتها.
- أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي: مفهوم المهنة، مفهوم الحرفة، وتطور المهنة في التاريخ العربي الإسلامي.
- النظم والكفايات.
- مصادر التعلم: الكتاب والعمل الكتابي، والتعيينات البيئية، والأنشطة غير الصفية والبيئية والأحداث الجارية.
- تقنيات العرض والتعليم، طرق تنظيم الطلاب في الصف، وتقنيات تنظيم التعلم.
- التخطيط للتعلم الجامعي: مستوى المساق، مستوى تنظيم تعلم موضوع ما.

- الاختبارات، وارتباط فقرات الاختيار بالأهداف: مفهوم القياس، ومفهوم التقويم وإعداد الاختبار، وخصائص الاختبارات الصادقة والثابتة، وأنواع الاختيارات، والمشكلات التي تواجه إعداد الاختيارات.
- يعد كل مشرف على نشاط من أنشطة الورشة ورقة عمل تحدد أبرز الأهداف المتوخاة، وخطوات تنفيذ النشاط الدراسي مبرمجة زمنياً، والمادة المرجعية اللازمة، والدور الذي سيقوم به المشرف على النشاط في تنظيم التعلم، إذا كان لازماً، وكذلك الأدوار المقترح أن يقوم بها المشاركون، ومصادر التعلم المقترح توظيفها، ويدار كل نشاط بطريقة تختلف فيها عن الأخرى، وذلك لإتاحة الفرصة للمشاركين للإسهام في إدارة النشاط بشكل فعال ولتكون نماذج إدارة الحلقة أمثلة يمكن أن تحتذى في التعليم الجامعي.
- ويخصص ربع الساعة الأخير من وقت النشاط لعملية الإغلاق والتغذية الراجعة، وتوزيع ورقة العمل والمادة المرجعية، وأدوار المشاركين القادم.

الدراسات السابقة :

لقد تنوعت الدراسات التي بحثت في الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس والاحتياجات التدريسية ، إلا أن الدراسات العربية ما زالت قليلة ، وبخاصة في الأردن . فمن الدراسات التي بحثت في إعداد وتأهيل وتطوير عضو هيئة التدريس دراسة رجب الكلزة وعبدالله إبراهيم (١٩٩٠) ورفيقة حمود (١٩٩١) ، وكيرون ورودس (Kerwin & Rhoads, 1991) ، ورساكوف (Rusakof, 1992) ، وبدر الأغبري (١٩٩٥).

أكدت جميع الدراسات السابقة ما نادت به ورشة العمل التي عقدتها الشبكة العربية للتطوير المهني في جامعة بيروت العربية (١٩٩٦) بعنوان "تكنولوجيا التعليم من منظور التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية " ، من حيث إنشاء

لجنة تهتم بشئون تكنولوجيا التعليم تتبع إدارة الجامعة وتهتم بوضع السياسات العامة والاستراتيجيات ، وتنظيم دورات لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التطوير المهني على المستوى القطري والإقليمي ، والتأكيد على أهمية استخدام التقنيات الحديثة في تطوير هيئة التدريس الجامعية في مجالات البحث والتفكير الناقد والتقويم والتجديد والتغيير ونقلها إلى تلاميذهم ، وإقامة ورش عمل متخصصة في مجالات استخدام الأساسيات في تعليم بعض المواد الجامعية ، وتشجيع الجامعات العربية . وأوصت الورشة أيضا بإنشاء مكتب للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كل جامعة يتبع رئيس الجامعة مباشرة ، يتولى متابعة سياسة الجامعة الخاصة للارتقاء بأعضاء هيئة التدريس ، وإنشاء مكتبة متخصصة في مجال التطوير والتقويم، تضم أهم الكتب والدوريات والرسائل العلمية والتقارير والوسائل المسموعة والمرئية والإلكترونية المتصلة بهذا المجال ، ووضع دليل لتطوير عضو هيئة التدريس يتناول جوانب العملية التعليمية . أما فاننزو وآخرون (Fantuzzo & others, 1996) ، وعبدالرحمن عيسوي (١٩٨٤) ، فقد أكدوا على أهمية استخدام الورش التعليمية في تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والجامعي . ولقد تناولت دراسات عدة بالبحث والاستقصاء تحديد مشكلات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس ، حيث بينت أن الأستاذ الجامعي أصبح محاطا من جميع الجهات ، داخل الجامعة وخارجها ، بمشكلات معيشية واجتماعية ، ومحملا بأعباء تدريسية وإدارية فوق طاقته ، وجاء كل ذلك في وقت يتحدث فيه الجميع عن تخلف مجتمعاتنا ، وعن الدور الذي ينبغي أن تؤديه الجامعة ممثلة بأعضاء هيئة التدريس فيها لإنقاذ المجتمع من وحدته ، أو على الأقل المساعدة في ذلك . كما تعرضوا إلى المشكلات التي يواجهها عضو هيئة التدريس داخل الجامعة، والتي تحيط به في مجتمعه ، والتي هي في مجموعها تؤثر عليه ، وعلى عمله ، وعلى إنتاجه ، ومن أهمها :

- نقص المراجع ، وعدم العناية بالمكتبة الجامعية وندرة المجلات العلمية لنشر أبحاث أساتذة الجامعة .

- عدم وجود الاتصال العضوي بين الجامعات ومراكز البحوث والشركات الكبرى . وندرة الندوات المؤتمرات العلمية التي يحضرها أساتذة الجامعات العربية . والبيروقراطية ، وأثرها على عمل أعضاء هيئات التدريس .

أما الدراسة التي أجراها محمود المساد (١٩٩١) والتي حاول من خلالها تحديد المشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي من تأدية وظائفه في كل من الأردن وجمهورية مصر العربية، والمملكة المتحدة ، والولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف تسليط الضوء على المشكلات التي تعوقه عن تأدية وظائفه ، والكشف عن أسباب القصور بهدف تحقيق كفاءة عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء خبرات الدول المتقدمة ، وقد استخلص أطرا لبعض التعليمات والتوصيات التي تفيد في تحقيق وظيفة الجامعة وعضو هيئة التدريس ، ومنها : التنويع في أساليب التدريس الحديثة بالتركيز على الجانبين العملي والإنتاجي ، وأن توفر الجامعات البيئة البحثية المناسبة والمتضمنة لشبكة المعلومات ، ومتابعة الجديد في المصادر والدوريات وتفعيل التعليم المستمر في الجامعات عن طريق برامج التثقيف، وتنمية المعرفة العلمية والتكنولوجية والتدريب من تطوير نظام للحوافز والرواتب والترقيات ، وأن يساهم عضو هيئة التدريس بالمشاركة والتنظيم في العديد من المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية ، وأن لا تقتصر جهود أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأنشطة البحث العلمي على المبادرات الفردية بل تنظم في إطار مشروعات بحثية تنظمها الجامعات بالتعاون مع هيئات وطنية وأجنبية أو دولية .

أما جميل الحكيمي (١٩٩٦) فقد أكد أن عملية إعداد أعضاء هيئة التدريس يجب أن تستند إلى نتائج عملية ميدانية تحدد الاحتياجات والمهارات الأساسية المطلوبة لأداء عضو هيئة التدريس الجديد ، وأن تجمع برامج إعداد وتأهيل

أعضاء هيئة التدريس بين النواحي النظرية والتطبيقية ، وتدريبه على أساليب التعليم الفردي والتركيز على الجوانب التي تنمي المهارات الأكاديمية الأساسية والاتجاهات وتعديل السلوك ، بدراسة حاجات عضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم خاصة أعضاء هيئة التدريس الذين لم يشتركوا بدورات تدريبية .

كما أكدت الدراسات التي قام بها (Smith & Simpson, 1995) ، (Pascoe, 1989) ومحمد الخوالدة وتوفيق مرعي (١٩٩١) ، ومحمد الغزاوي وحسين الطوبجي (١٩٩١) ، ومحمد مفلح (١٩٩٦) ، نتائج الدراسة التي قام بها يس خلف (١٩٩٨) ، والتي أشار فيها إلى أن الكفايات المتعلقة بتصميم وتخطيط التدريس واختيار أدوات التقويم اللازمة تعادل في أهميتها امتلاك عضو هيئة التدريس كفايات وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم .

لقد نادى كل من هيغنبيرج (Hugenberg, 1995) ، و (Rutherford & Grang, 1995) بضرورة تبني طرق وأساليب تقويم مناسبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بعد انتهاء الدورات واتباع معايير تلبي رغبات وحاجات أعضاء هيئة التدريس . وقد بين محمد السامرائي (١٩٩٢) عدم وجود أثر للدورات التدريبية بدرجة كافية في عملي أعضاء هيئة التدريس ، بسبب عدم التطوير المستمر في المنهج المخصص للدورات ، وعدم مراعاة هذه الدورات لكافة الاحتياجات المهنية والأدائية لأعضاء هيئة التدريس .

أما في تقويم دورات التأهيل التربوي لأعضاء الهيئة التدريسية ، فقد كان موضوع عدد من الدراسات والتي هدفت إلى تحليل الاتجاهات السائدة في مجال إعداد وتدريب أساتذة الجامعات أكاديميا ومهنيا ، حيث خلصت إلى ضرورة تولي الجامعات مهمة توفير الأعداد المناسبة من الكوادر الفنية المتخصصة في طرق التدريس ، وتقنيات التقويم التربوي التي تقع عليها مسؤولية إعداد وتدريب أساتذة الجامعات مهنيا ، أما محمد السامرائي (١٩٩٢) فقد اتفق في دراستين منفصلتين

على أهمية الورش التدريبية في رفع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة .

وأجرى فاننوزو وآخرون (Fantuzzo & others, 1996) دراسة حول عدد من المتطوعين لبرنامج تعاون جامعي باستخدام الورش التدريبية ، أظهرت نتائجها مستوى مرتفعا من الكفايات ، والرضا عن التدريب ، أما هيجينبيرج (Hugenberg, 1995) ، وراذر فورد وجرانق (Rutherford & Grang, 1995) ، فقد أكدوا أهمية تقويم الورش التدريبية لمعرفة مدى انتقال أثرها على عضو هيئة التدريس والطلبة . أما خالد الأحمد (١٩٩٦) فقد قام بدراسة هدفت إلى تحديد الكفايات الأدائية لأعضاء الهيئات التدريسية تألفت من عشر كفايات موازية لتقنيات التعلم الذاتي ، وفي كل كفاية عدد من المهارات التي تحققها هذه الكفاية .

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تم استخدام المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) للإجابة عن أسئلة هذه الدراسة من خلال عملية استقصائية هادفة ، وكانت النتائج كما يأتي :

السؤال الأول : "ما أثر ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم التي تعقدتها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها".

أظهرت نتائج تطبيق اختبار (ت) - الجدول رقم (٤) - وجود فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا بالفعاليات التدريسية للورش ، حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣,٤١) مقابل (٢,٧٥) لأعضاء هيئة التدريس الذين لم يشتركوا بالفعاليات التدريبية ، وكانت قيمة (ت) المحسوبة (١١,٦٣) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (١,٩٦).

جدول (٤) : موازنة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة فحص الأداء سواء اشتركوا في الفعاليات التدريبية أم لم يشتركوا ، ونتائج تطبيق اختبار (ت)

أعضاء هيئة التدريس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	(ت) الجدولية
اشتركوا	٢٣١	٣,٤١١	٠,٣٩٠	٣٢٨	* ١١,٦٣	١,٦٩
لم يشتركوا	٩٩	٢,٧٤٨	٠,٦٣٦			

* ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$)

وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمامات أعضاء التدريس في امتلاك هذه الكفايات والمهارات لغرض تحسين الأداء المهني من جهة ، ولأغراض الترقية من جهة أخرى ، حيث تشترط إدارة الجامعة أن الاشتراك في هذه الفعاليات من المعايير الأساسية للترقية والترفيغ .

وقد تأكدت هذه النتيجة مع نتائج تطبيق الاستبانة نفسها ، والتي وزعها الباحثون على أعضاء هيئة التدريس المشتركين في الورشة الثالثة عشر قبل التدريب وبعده ، والجدول رقم (٥) يظهر هذه النتائج .

جدول (٥) : موازنة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة فحص الأداء ، قبل اشترائهم في الفعاليات التدريبية وبعده اشترائهم بالفعاليات مباشرة ، ونتائج تطبيق اختبار (ت)

أعضاء هيئة التدريس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	(ت) الجدولية
قياس قبلي	٢٨	٢,٥٠	٠,٨١	٥٤	* ٣٠,٣	٢,٠١
قياس بعدي	٢٨	٣,١٠	٠,٥٢			

* ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$)

انفقت هذه النتائج مع النتائج التي توصل إليها كل من حسن جريو ومهدي هجرس (١٩٩٦) ورويدة المعاينة (١٩٩٦) ، و (Fontuzzo & others, 1996) ، و (Kerwin & Rhoads, 1996) ، من حيث تأكيدهم على أهمية الفعاليات التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وإكسابهم الكفايات الضرورية اللازمة للعملية التدريسية ، ولكنها تعارضت مع نتائج الدراسات التي قام بها ومحمد السامرائي

(١٩٩٢) ، التي أشارت إلى عدم وجود أثر للدورات التدريبية في أداء أعضاء هيئة التدريس ، وقد عزوا ذلك إلى عدم التطوير المستمر في المنهج المخصص للدورات، وعدم مراعاتها لكافة الاحتياجات المهنية والأدائية لأعضاء هيئة التدريس، ومن هنا يجب أن تكون برامج الدورات القادمة متطورة مع التطور التكنولوجي، وأن تتضمن برامجها كل ما يستحدث في مجال التكنولوجيا والتربية. كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع النتيجة التي توصل إليها كل من (Pascoc, 1996)، (رجب الكلزة وعبدالله إبراهيم ١٩٩٠)، (محمد الغزاوي وحسين الطوبجي ١٩٩١)، (محمد الخوالدة وتوفيق مرعي ١٩٩١) ، (محمد مفلح ١٩٩٦) ، من حيث تأكيدهم على أن الكفايات المتعلقة بمجالات الاتصال التعليمية هي الأكثر أهمية لدى أعضاء هيئة التدريس .

كما يرى الباحثون أن النتائج التي توصل إليها يكون مردها بصورة عامة للفعاليات التدريبية التي اشترك بها أعضاء هيئة التدريس ، والتي ساعدتهم على امتلاك جميع الكفايات الواردة في مجالات الاستبانة ، وقد يكون مردها إلى الاهتمام الشخصي من قبل أعضاء هيئة التدريس في تنمية أنفسهم مهنيا ، ومحاولة امتلاكهم للكفايات الضرورية لنجاحهم كمدرسين جامعيين ، وقد تكون هذه الكفايات موجودة لديهم أصلا قبل دخولهم الدورات ، حيث اكتسبوها من خلال الممارسة الميدانية . ولمعرفة استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات الاستبانة ، فقد تم إجراء موازنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا بالفعاليات التدريبية لورش تكنولوجيا التعليم ، والذين لم يشتركوا في الفعاليات ، والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦) : موازنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس للذين اشتركوا في الفعاليات التدريبية والذين لم يشتركوا على مجالات استبانة فحص الأداء

المجال		اشتركوا		لم يشتركوا	
		وسط	انحراف	وسط	انحراف
الأول	التخطيط والتصميم	٣,٣٢	٠,٣٩	٢,٥٢	٠,٧٢
الثاني	الاتصال	٣,٧٤	٠,٣٩	٢,٧٥	٠,١٠
الثالث	تكنولوجيا التعليم	٣,٨٠	٠,٥٦	٢,٩٥	٠,٧٧
الرابع	التعلم والبيئة	٢,٣٤	٠,٧٣	٢,٢٦	٠,٥٤
الخامس	القياس والتقويم	٤,٠٦	٠,٢٥	٢,٣٠	٠,١٢

يظهر من الجدول (٦) أن جميع أعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا بالفعاليات التدريبية قد حققوا متوسطات حسابية أعلى في المجالات من المجموعة التي لم تشترك بهذه الفعاليات ، ففي مجال التخطيط والتصميم كان المتوسط الحسابي (٣,٣٢) للمجموعة التي اشتركت ، بينما كان (٢,٥٢) للمجموعة التي لم تشترك . أما مقدار التجانس كان أعلى نسبيا في هذا المجال للمجموعة التي اشتركت من المجموعة التي لم تشترك ، بدلالة الانحراف المعياري حيث بلغ (٠,٣٩) بينما بلغ (٠,٧٢) للمجموعة التي لم تشترك .

أما في مجال الاتصال فقد حققت المجموعة التي اشتركت متوسطا أعلى من المجموعة الثانية فقد بلغ المتوسط (٣,٧٤) بالمجموعة الأولى ، بينما بلغ بالمجموعة الثانية (٢,٧٥) إلا أنه يلاحظ أن التجانس بين المجموعات كان أعلى في المجموعة التي لم تشترك ، حيث بلغ دلالة الانحراف المعياري (٠,١٠) ، بينما كان التجانس للمجموعة الأولى بدلالة الانحراف المعياري (٠,٣٩) .

أما المجال الثالث فقد حققت المجموعة التي اشتركت بالفعاليات التدريبية متوسطا أعلى من المجموعة التي لم تشترك بالفعاليات التدريبية فقد بلغ (٣,٨٠) في المجموعة الأولى ، و(٢,٩٥) في المجموعة الثانية ، أما قيمة التشتت فقد كانت

أعلى في المجموعة الأولى بدلالة الانحراف المعياري الذي بلغ (٠,٥٦) ، وفي المجموعة الثانية (٠,٧٧) .

أما فيما يتعلق بالمجال الرابع فقد حققت المجموعتين متوسطا قليلا في هذا المجال ، حيث بلغ في المجموعة التي اشتركت بالفعاليات التدريبية (٢,٣٤) ، وهو أكبر نسبيا من المجموعة الثانية (التي لم تشترك) الذي بلغ متوسطها (٢,٢٦) ، إلا أن قيمة التشتت كانت في المجموعة الثانية أعلى من المجموعة الأولى بدلالة الانحراف المعياري حيث بلغ (٠,٥٤) ، في المجموعة الثانية ، و(٠,٧٣) في المجموعة الأولى .

وأخيرا المجال الخامس والأخير ، فقد بلغ متوسط المجموعة الأولى (التي اشتركت بالفعاليات التدريبية) في هذا المجال (٤,٠٦) ، بينما في المجموعة الثانية كان المتوسط (٢,٣٠) إلا أن قيمة التشتت كانت أعلى في المجموعة الثانية عنها في المجموعة الأولى بدلالة الانحراف المعياري ، حيث بلغ في المجموعة الثانية (٠,١٢) ، بينما في المجموعة الأولى (٠,٢٥) .

السؤال الثاني : "هل يختلف أثر ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم في رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف الرتب الأكاديمية وسنوات الخدمة؟".

للإجابة عن الشق الأول (الرتب الأكاديمية) من السؤال الثاني تمت موازنة الأوساط الحسابية ، والانحرافات المعيارية لأعضاء هيئة التدريس من فئة (أستاذ ، أستاذ مشارك) ، وأعضاء هيئة التدريس فئة (أستاذ مساعد ، مدرس) ، وتم تطبيق اختبار (ت) ، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧) : موازنة لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس فئة (أستاذ، أستاذ مشارك) وأعضاء هيئة التدريس فئة (أستاذ مساعد، مدرس) ، ونتائج تطبيق اختبار (ت)

أعضاء هيئة التدريس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المحسوبة (ت)	الجدولية (ت)
أستاذ وأستاذ مشارك	٣٥	٣,١١	٠,٠٠٩	٢٢٩	٠,٣٤	١,٩٩
أستاذ مساعد ومدرس	١٥٦	٣,٠٢	٠,٧٥٠			

يتضح من الجدول (٧) عدم وجود فروق ذاتية دلالة إحصائية في مستويات تحسن الأداء تعزى إلى الرتبة العلمية ، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٠,٣٤) ، وهي غير دالة على مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) وقد يعزى ذلك إلى حرص عضو هيئة التدريس على تطوير نفسه ، حيث أن الأستاذ يحاول متابعة كل ما يستجد في مجال التربية والعلوم ، وهذا قد يجعله قادرا على امتلاك معظم الكفايات الجديدة ، وكذلك الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد ، أما المدرس فهو يحرص على إثبات نفسه في الجامعة من أجل استراتيجيته في العمل ، وهذا بالتالي يتطلب منه متابعة الفعاليات التدريبية بجدية ، والوقوف على كل صغيرة وكبيرة ترد في برامجها ، بالإضافة إلى متابعته لما يستجد في مجال التربية والعلوم ، والاطلاع على الأساليب المختلفة في التدريس من أجل أن يثبت وجوده بين طلبته ، إضافة إلى متطلبات إدارية تطلبها إدارة الجامعة منه لأجل تثبيته في الخدمة الدائمة في الجامعة.

أما بالنسبة للشق الآخر من السؤال الثاني ، والمتعلق بسنوات الخدمة ، فقد تمت موازنة الأوساط الحسابية ، والانحرافات المعيارية لأعضاء هيئة التدريس من ذوي الخدمة الأكثر من (٥) سنوات ، وأعضاء هيئة التدريس من ذوي الخدمة الأقل من (٥) سنوات ، وتم تطبيق اختبار (ت) ، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) : موازنة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخدمة لأكثر من (٥) سنوات وأعضاء هيئة التدريس من ذوي الخدمة الأقل من (٥) سنوات ، ونتائج تطبيق اختبار (ت)

أعضاء هيئة التدريس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المحسوبة (ت)	الجدولية (ت)
أكثر من (٥) سنوات	٧١	٣,٤٠	٠,٤٣	٢٢٩	١,١٦	١,٩٩
أقل من (٥) سنوات	١٦٠	٣,٣٢	٠,٥٤			

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ ، كما تظهرها قيمة (ت) المحسوبة ، حيث بلغت (١,١٦) ، وهي غير دالة إحصائياً ، وقد يعزى ذلك إلى اهتمام جميع أعضاء هيئة التدريس بجوانب ومحاور الفعاليات التدريبية بغض النظر عن سنوات الخبرة ، وذلك لشعورهم بأهمية الدورات وردودها على أدائهم المهني والأكاديمي ، وذلك لأن الفعاليات قد تكون أشبعت رغبة جميع المشتركين بالدورة بغض النظر عن سنوات خبرتهم ، ولم يعثر فريق البحث على أية دراسة تناولت هذا الجانب بالبحث والتحليل الذي تناولته هذه الدراسة .

السؤال الثالث : "ما الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذين اشتركوا في ورش تكنولوجيا التعليم والتفويم والتي يمكن الاعتماد عليها في توجيه برامج هذه الورش " .

بعد تفريغ استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة تحسن الأداء ، وبخاصة على السؤال المطروح في نهاية الاستبانة ، والذي يطلب من المستجيب أن يحدد الموضوعات والاحتياجات التدريبية التي يقترح إضافتها لبرامج الفعاليات التدريبية من أجل رفع مستوى الأداء المهني ولم ترد في الاستبانة فقد تم إيجاد النسب المئوية للاحتياجات ، وتم استخلاص الآتي :

- إضافة دورات تدريبية خاصة بالحاسوب ، واستخدامه في العملية التعليمية الجامعية وفي مجال البحث العلمي ، بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٨٠% .
- التدريب على استخدام شبكة الإنترنت بعد توفرها في الجامعة ، وذلك من أجل تبادل المعلومات ، والحصول على المعلومة بأقصر وقت وأقل جهد ، حيث بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٧٨% ، وهذا ما يؤكد محمد مفلح (١٩٩٦) ، وخولة شاهين (١٩٩٣) .
- إنشاء مركز تطوير تربوي متكامل ، بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٧٧% ، وهذا ما ينادي به كل من مكتب اليونسكو الإقليمي (١٩٨٩) ، وخولة شاهين (١٩٩٣) ، ومحمد مفلح (١٩٩٦) .
- أن تحتوي الدورة التدريبية على أنشطة عملية أكثر، والتقليل من المحاضرات، حيث بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٧٧% ، وأن تحتوي الدورة التدريبية على موضوع يتعلق بتحسين الأداء الشخصي للمدرس ، و قدرته على الوقوف أمام الطلاب ، حيث بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٧٤% ، وهذا ما ينادي به كل من (أحمد الشناوي ١٩٩٠) ، (حسن جربو ومهدي هجرس ١٩٩١) ، (الشبكة العربية ١٩٩٥) ،
- عرض أشرطة فيديو تقارن بين مدرس جيد ، وآخر عليه مأخذ ، وكيفية تصحيحها ، حيث بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٧٣% .
- إشراك أساتذة من مختلف التخصصات الهندسية والطبية وغيرها في الدورات التدريبية ، حيث يوجد عدم تعاون بينهم وبين علماء التربية ، حيث بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٦٥% .

- أن تعمل كل كلية أو قسم على تطوير مساق معين ينسجم مع النظريات الحديثة في التدريس ، والتعليم الذاتي حيث بلغت النسبة المئوية لعدد المستجيبين ٦٤%.
- الاستجابات التي حصلت على أكثر من ٥٠% من عدد أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بالورش ، والذين استجابوا للاستبانة تدل على حرص أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على تعلم مهارات جديدة ، وكفايات لم تطرح في برنامج الفعاليات التدريبية القائمة حالياً في الجامعة ، والتي جاءت من خلال خبرتهم العملية في الجامعة ، سيما وان جميع الكليات في الجامعة علمية تحتاج إلى مهارات وكفايات متقدمة ومتطورة .

مقترحات وتوصيات :

- من هنا يرى الباحثون عرض بعض المقترحات العامة في ضوء نتائج الدراسة لتوظيف تكنولوجيا التعليم في تطوير التدريس ، والتوسع في برامج التدريب ، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بالإعداد المهني، ورفع مستوياتهم التكنولوجية والتعليمية، وهذه المقترحات هي:
- إعداد برامج لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمنهج الكفايات التدريسية ، والعناية بتحليل أداء أعضاء هيئة التدريس وتخصيص هذه البرامج لأعضاء هيئة التدريس الجدد .
 - إنشاء مراكز مصادر تعلم في بعض التخصصات العلمية أو التخصصات التي تحتاج إلى دراسات إضافية بواسطة التعلم الذاتي ، وهذه المراكز من النوع الذي يمكن إقامته داخل القسم العلمي الواحد بإمكانات متواضعة . وتدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم وإنتاج الحقائق التعليمية

- بأساليب مبسطة ، حيث يعتمد الطالب فيها على تعلمه الذاتي ، وتحت إشراف وتوجيه أعضاء هيئة التدريس كنظام مساعد للتدريس التقليدي .
- عقد دورة تدريبية للإنترنت ، لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام هذه الشبكة والاستفادة من الكم الهائل من المعلومات التي تحويها ، ومن ثم توظيفها في التعليم والبحث العلمي والتطوير .
- دراسة إمكانية إنشاء بنك عربي لتبادل المواد التعليمية والخبرات بين الجامعات العربية والاستفادة من تجربة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال ورش تكنولوجيا التعليم والتقويم ، وإجراء البحوث والدراسات بشأن استخدام تكنولوجيا التعليم في التعليم العالي في هذه الجامعات في مجال تصميم التدريس وتقويمه .
- إنشاء مركز على مستوى المنطقة العربية لتطوير الكفاءة التعليمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين، تكون مهمته إعداد برامج وتنظيم دورات تدريبية وورش عمل وحلقات دراسية لهذه الغاية على المستوى الإقليمي .
- إجراء بحوث تجريبية حول مدى فاعلية أساليب التدريس وتكنولوجيا التعليم، وأساليب التقويم المختلفة ، ومدى تحقيقها لأهداف التعليم الجامعي بقصد تحسين التعلم والتعليم .

المراجع:

- ١- أحمد الشناوي (١٩٩٠). الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة (دراسة حالة لجامعة قناة السويس) ، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي ، رابطة التربية الحديثة ، القاهرة .
- ٢- أحمد عبد الرحيم (١٩٩٤). تجربة جامعة الخرطوم في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجانب المهني. ورقة قدمت في ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، المقامة في الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية، الأردن، ٢٥-٢٦ أبريل ١٩٩٤
- ٣- بدر الأغبري (١٩٩٥). الأعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صنعاء ، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الثلاثون، ص ١٥٣ - ١٨٤ .
- ٤- جميل الحكيمي (١٩٩٦). دراسة تقويمية لموازنة علم الأحياء ضمن برنامج إعداد معلمي الأحياء في كلية التربية بجامعة تعز / اليمن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، إربد - الأردن .
- ٥- حسن جريو، ومهدى هجرس (١٩٩١). عضو هيئة التدريس الجامعي . انتقاؤه وسبل إعداده ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، العدد (١٩) ، ص ١٢-١٦ .
- ٦- حسن جريو، ومهدى هجرس (١٩٩٦). دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تأهيل وتدريب الأطر التدريس الجامعية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد (٣١) ، ص ١٤١-١٥٨ .
- ٧- خالد الأحمد (١٩٩٦). مقدمة في كفايات التعليم الذاتي للمعلمين مع التركيز على الكفايات الرافقية لأعضاء الهيئة التدريسية ، بحث مقدم إلى

ورشة تكنولوجيا التعليم من منظور التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ، بيروت ٥-٧/١١/١٩٩٦م .

٨-خولة شاهين (١٩٩٣) . تطوير الهيئات التدريسية في مؤسسات التعليم العالي . ورقة عمل ، جامعة النجاح الوطنية - فلسطين .

٩- دليل الورشة (١٩٩١) . كتيب ورشة تكنولوجيا التعليم والتقويم لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة . إربد . جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية .

١٠- دليل الورشة (١٩٩٦) . كتيب ورشة تكنولوجيا التعليم والتقويم لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة . إربد . جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية .

١١- رجب الكلز ، وعبدالله ابراهيم (١٩٩٠) . تقويم برنامج التدريب التربوي للمعلم الجامعي ، دراسة تطبيقية . على الدورة الخامسة عشرة لإعداد المعلم الجامعي لكلية التربية ، جامعة المنصور ، مجلة التربية ، العدد (١١) ، ص ٩٧-١٠٧ .

١٢- رقيقة حمود (١٩٩١) . واقع طرائق التدريس وتقنيات التعليم وأساليب التقويم المستخدمة في جامعة البحرين . دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية بجامعة البحرين ، جامعة البحرين .

١٣- رويدة المعاينة (١٩٩٦) . تطوير الطاقات البشرية في التمريض . جامعة العلوم والتكنولوجيا ، إربد .

١٤- سعد حجازي وعبدالرحمن التميمي (١٩٩٦) . ضبط النوعية في التعليم العالي . محاضرة أقيمت في مركز التأهيل العلمي الأردني ، مدينة الحسين الطبية ، عمان . ٨/١٠/١٩٩٦م .

١٥- الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية (١٩٩٥) . ورشة عمل التقويم في الجامعات . المناهج - الطلاب -

أعضاء هيئة التدريس ، جامعة دمشق - دمشق .

- ١٦- الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية (١٩٩٦). ورشة عمل التقويم في الجامعات . المناهج - الطلاب - أعضاء هيئة التدريس . جامعة بيروت العربية - بيروت .
- ١٧- عبدالرحمن عيسوي (١٩٨٤). تطوير التعليم الجامعي العربي ، دراسة حقلية ، بيروت . دار النهضة العربية .
- ١٨- محمد الخوالده وتوفيق مرعي (١٩٩١) . مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (٢٦) ص ١٤٥ .
- ١٩- مجدي حبيب (١٩٩٦) . التقويم والقياس في التربية وعلم النفس. مكتبة النهضة المصرية
- ٢٠- محمد السامرائي وآخرون (١٩٩٢) . تقويم دورات التأهيل التربوي التدريسي بجامعة بغداد بأسلوب المتابعة . مركز البحوث التربوية والنفسية، بغداد . جامعة بغداد .
- ٢١- محمود المساد (١٩٩١) . المشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي عن تأدية وظائفه في كل من الأردن وجمهورية مصر العربية والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية (دراسات مقارنة) رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية .
- ٢٢- محمد غزاوي وحسين الطويجي (١٩٩١) . كفايات المدرسين في وسائل الاتصال التعليمية . مؤتة للبحوث والدراسات ، (١) ص ١٦ .
- ٢٣- محمد مفلح (١٩٩٦) . واقع وسائل الاتصال التعليمية في الجامعات الأردنية، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة تكنولوجيا التعليم من منظور التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ، بيروت ، ٥-٧/١١/١٩٩٧ م .

٢٤- يس خلف (١٩٩٨) . الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة عدن في مجال التأهيل التربوي . بحث منشور في الإنترنت ، جامعة عدن.

- 25- Fantuzzo, J, and others (1996). The Head Start Teaching Technology Center. and Evaluation of an Experiential Collaborative Training Model for Head Start Teachers and Parent Volunteers. **Early Childhood-Research-Quarterly**.
- 26- Hugenberg, L (1995). The Boyer Commission Report on Evaluation of Teaching. Implications in the Basic course. Paper presented at the Annual Meeting of the speech communication Association. (ERIC Document Reproduction service No (Ed 392109).
- 27- Kerwin, M and Rhoads. J (1996). **Improving Teaching through a peer Support Teacher Consolation Process**. Proceedings of the Annual International Conference Reproduction service No. 394574).
- 28- Pascoe, D., (1989). The Pascoe report. **Audiovisual Instruction**. (5), 6-7.
- 29- Peterson, M. (1996). **Enhancing Faculty in Evolvment in Institutional Research**. Paper Presented at the Annual forum at the Association for Institutional Research (46th, Albuquerque New Medico, May 5-8, P. 49, Rabelius,
- 30- Rusakof, M (1992). Development and Evaluation of a teacher Training Workshop in techniques for counseling of mathematics. **Dissertation Abstract International**, 52(7), 2452 A.
- 31- Rutherford, L and Grang, S. (1995). Retrofitting Academe . Adapting Faculty Attitudes and Practices to Technology, **T.H.E. Journal**. 23(2), 82-86.
- 32- Smith; K and Simpson; R (1995). Validating Teacher Competencies for faculty members in Higher Education. A national study using the Delphi Method. **Innovative Higher Education**. 19(3),223-34.

The effects of educational technology and evaluation workshops on the performance of faculty members at the Jordanian science and Technology University

Dr. Ahmed Y. Abdelraheem *

Dr. Mohammed M. Alheila ** **Dr. Mohammed K. Mufleh** ***

Abstract: The main objective of the current study is to investigate the role of the educational technology and evaluation workshops in promoting the professional performance of teaching staff members at Jordan University of Science and technology.

The subjects of the study consist of (330) university faculty members in the Academic year 97/1998. Only (231) members of them participated in these workshops.

A questionnaire was developed by the researchers to examine the performance improvement for those who participated in these workshops.

The responses have been subjected to analysis by using the proper statistical means, and the results indicated that:

(1) Educational technology and evaluation workshops helped in the promotion of professional performance of the teaching staff members who participated in them.

(2) The differences in experience and academic ranks had no effect on performance of the participants.

(3) There are some training needs among the participants, which can be used to direct such workshops in the future.

The researchers recommend that:

- The current educational technology and evaluation workshops should be expended in the light of general survey for the needs of the faculty members at the university.

* Associate Professor - faculty of Education, Sultan Qaboos University

** Associate Professor - Faculty of Educational Sciences, Jordan

*** Director of Public Relations, University of Sciences and Technology, Jordan