

اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس
المفتوحة في ضوء نظام التّربية المفتوحة

The Attitudes of the Academic Supervisors at Al-Quds Open University toward the Nature of the Training and its Prospects in the Light of Distance Learning

باسم محيسن، ونبيل رمانة

Basem Muhaisen & Nabil Rumaneh

جامعة القدس المفتوحة، منطقة رام الله التّعليميّة والبييرة، فلسطين

بريد الكتروني: bmhaisen@qou.edu

تاريخ التسليم: (٢٠١١/٦/٢)، تاريخ القبول: (٢٠١٢/٢/٢٣)

ملخص

هدفت هذه الدّراسة التّعرّف إلى اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد في جامعة القدس المفتوحة، وإلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية نحو الواقع والتطلّعات، التي تعزى لمتغيّرات كلّ من: الجنس، والمؤهل العلمي، والبرنامج الأكاديمي، وعدد سنوات خبرة التّدرّيس في الجامعة، والوضع الوظيفي. وقد تكوّن مجتمع الدّراسة من جميع المشرفين العاملين في منطقة رام الله والبييرة التّعليمية للفصل الدّراسي الثّاني ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩م، وقد بلغ عددهم (١٨٥) مشرفاً أكاديمياً. وتمّ توزيع الاستبانة على الفئة المستهدفة، واسترجع منها (١٧٢) استبانة بنسبة (٩٣%)، وعولجت إحصائياً باستخدام برنامج (spss)، ثمّ حلّلت باستخدام الإحصاء الوصفي والتّحليلي (المتوسّطات الحسابية، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، وتحليل الثّباين الأحادي، ومعامل الثّبات (كرونباخ ألفا). وقد خلصت الدّراسة إلى النتائج الآتية: كانت اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد في جامعة القدس المفتوحة إيجابية على جميع المجالات، حيث بلغ متوسّط المتوسّطات الحسابية للمجالات (٣.٨٢) وبنسبة مئوية (٧٦.٤١%) وهذه الدّرجة تعد مرتفعة حيث أشارت نتائج الدّراسة إلى: ١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المشرفيين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر الجنس. ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المشرفيين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر المؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة يعود لصالح حملة شهادة الماجستير. ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات

المشرفيين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر الوضع الوظيفي للمشرف الأكاديمي يعود لصالح المشرفين غير المتفرّغين. ٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المشرفيين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب، لصالح المشرفين الأكاديميين الذين لديهم خبرة (٥-١٠) سنوات. ٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب. ٦- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المشرفيين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر البرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي. ٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر البرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي. وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي: ١- إجراء دراسات تقييمية للأنشطة التّدريبية لمقارنتها مع تقديرات المشرفين لواقع التّدريب في الجامعة. ٢- أن تشجّع الجامعة اشتراك العاملين من أعضاء هيئات التّدريب ببرامج وأنشطة تدريبية خارج الجامعة، حيثما توافرت وتدعم ذلك، وتشجّع تبادل الزّيارات العلمية بين الجامعات الفلسطينية.

Abstract

The study aims at investigating the instructors' attitudes at Al-quds Open University towards the nature and the prospects of the training system in the light of distance learning. It also aims to find out whether statistical significant differences can be found with regard to nature and prospects that may be attributed to gender, qualification, academic program, years of experience, and the instructor's position in the university. The Population of the study consisted of all instructors of Ramallah & Al-bireh academic region in the second semester of the academic year of 2008-2009. The total number of the instructors was 185. Questionnaires were distributed to the target group. The researchers received 172 questionnaires out of 185 with a percentage of 93%. SPSS package was used for statistical analysis using descriptive & analytic statistics (Means, Standard Deviations, Percentages, T-test, One-way Analysis of Variance and reliability equation (Chronbach Alpha). The results show that the instructors' attitudes at Al-quds Open University towards the nature and the prospects of the training system in the light of distance learning were positive in all fields. The average of all Means was 3.82 with a percentage of 76.41; and this can be considered high. Results were as follows: There were no statistically significant

differences with regard to nature and prospects of training during service that can be attributed to gender. 1- There were no statistically significant differences with regard to nature of training during service that can be attributed to academic qualification. Nevertheless, There were statistically significant differences with regard to prospects of training during service that can be attributed to (MA) holders. 2- There were statistically significant differences with regard to nature and prospects of training during service that can be attributed to instructors for the favor of part time lecturers. 3- There were statistically significant differences with regard to nature of training during service that can be attributed to number of years in service for the favor of those who have experience from 5 to 10 years. 4- There were no statistically significant differences with regard to prospects of training during service that can be attributed to number of years in service. 5- There were no statistically significant differences with regard to nature of training during service that can be attributed to the major academic program in which the lecturer teaches. 6- There were no statistically significant differences with regard to prospects of training during service that can be attributed to the major academic program in which the lecturer teaches. In the light of the aforementioned results, the researchers recommended the following: 1- Conducting evaluative studies for the training activities to compare them with instructors' estimations to the nature of training in the University. 2- University should encourage instructors to be engaged in training activities outside the university. It should also encourage the scientific visits of instructors among Palestinian universities.

المقدّمة

منذ عقد السبعينات من القرن العشرين ومشارف القرن الحادي والعشرين، شعرت بعض الدّول العربية بضرورة تطوير مهارات تدريب العاملين في مؤسّسات التّعليم العالي، لا سيّما تدريب العاملين في الجامعات أثناء الخدمة وضرورة تنميتها، خاصّة أعضاء هيئات التّدريس فيها، ويعود هذا التّطوير في التّدريب إلى مجموعة من العوامل منها: التّطور التّكنولوجي وانعكاساته على العمليّة التّعليميّة؛ فقد أثّرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي وتطبيقاته بشكل جذري على أساليب التّعلّم والنّمو المعرفي في جميع التّخصّصات، ممّا يتطلّب ضرورة متابعة عضو هيئة التّدريس للتّطوّرات العلميّة في مجال تخصّصه، وكذلك قناعة أساتذة

الجامعات بأهميّة النّمو المهني، بحيث يتمكّنون من أداء أدوارهم بفاعلية، وتزايد أعداد الطّلبة في مؤسسات التّعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم، ممّا أدّى إلى تزايد الطّلب على أعضاء الهيئات التّدرسية بمختلف مؤهلاتهم وتخصّصاتهم.

وفي فلسطين فإنّ التّجربة الفلسطينيّة في تطبيق برنامج التّعليم عن بعد، يعود الفضل في ذلك إلى منظمّة التّحرير الفلسطينيّة التي عملت على إنشاء جامعة القدس المفتوحة؛ من أجل تلبية حاجات الفرد والمجتمع الفلسطيني، بتقديم التّعليم الجامعي في ظروف الاحتلال الإسرائيلي، ونتيجة لهذه الطّروف القاسية؛ فقد سعت منظمّة التّحرير الفلسطينيّة إلى توفير نوع من التّعليم الجامعي ينسجم مع الاتّجاهات الحديثة في التّعليم، يستخدم فيه التّعلّم عن بعد (Distance Learning) للوصول إلى كلّ طالب علم بحيث يعتمد هذا التّعلّم على الدّراسة الذاتيّة، فكانت جامعة القدس المفتوحة حيث صدر قرار المجلس الوطني الفلسطيني ١٩٨٥م بإنشائها، وبدأ العمل فيها في شهر يناير ١٩٩٠ (نشوان ١٩٩٧، بوحمر، ١٩٩٩) وهي تولي أهميّة للتّفاعل بين الطّلبة والهيئة التّدرسية حيث أقامت مراكز تعليمية يعمل فيها عدد من المشرفين الأكاديميين في فروع المعرفة المختلفة، وتضم هذه المراكز قاعات المختبرات والأشرطة السّمعية والبصرية والحاسوب والمكتبة وقاعات لعقد النّدوات والحلقات الدّراسيّة (جامعة القدس المفتوحة، ٢٠٠٤) وفي ضوء التّطوّرات التي تواجها العملية التّعليميّة التّعلّمية في جامعة القدس المفتوحة، وفي عصر أطلق عليه عصر "التّربية المفتوحة عن بعد، أصبح للمشرف الأكاديمي دور جديد يختلف عن دوره في نظام التّعليم التّقليدي، ولعلّ أهمّ ما يميّز هذا الدّور الجديد هو استخدامه لتكنولوجيا المعلومات والاتّصالات" (دروزة، ١٩٩٩).

وعليه فإنّ التّغيّر الذي حصل في أدوار أعضاء هيئات التّدرّس الجامعي، يشير إلى ضرورة تطوير الكفاءات التّعليميّة والمهنيّة للهيئات، لتكون أكثر فاعليّة في أداء مهامها العلميّة والتّربويّة، وفي مجال طرائق التّدرّس واستخدام التّقنيّات التّربويّة نظراً لما في ذلك من أثر ملموس على الجوانب النّوعيّة للتّعليم الجامعي.

إنّ الأخذ بالتّدريب أثناء الخدمة سياسة ونهجاً في الجامعات، ينسجم مع دعوة قطاع التّعليم العالي "لأنّه يطوّر من مهامه ووظائفه، وأن يجود خدماته، وأن يصل بها إلى مستوى عالٍ يوائم الحاجات والمستجدّات لكي ينهض بالمجتمعات ويدفعها بقوة على طريق التّنمية والتّطوير" (كمال، ٢٠٠٢، ص ٢٩).

إنّ التّطوير المؤسّسي في جامعة القدس المفتوحة وهو التّطوير الذي تخطّط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصّصة في المؤسسة التّعليميّة، التي يمكن أن توظّف الدّورات التّدريبية المستمرة وورش العمل وحلقات النقاش، والمشاركة البحثيّة، بحيث يعدّ التّدريب أهمّ الوسائل للتّطوير المهني، وهو يعرف بأنّه عمليّة ديناميكية تستهدف إحداث تغيّرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتّجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال طاقاتهم، ممّا يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة أعمالهم بإنتاجية عالية (الطّعاني، ٢٠٠٢، ص ١٣).

ويرى الباحثان أن أهمية وقوة الجامعة المفتوحة تعتمد كثيراً على هيئة الإشراف الأكاديمي المتوافرة لديها، إذ يلعب هؤلاء دوراً رئيساً في تسهيل تعلم الطلبة وتقديم إرشادات لهم في كيفية الاعتماد على أنفسهم في التعلم والنمو الذاتي، ومن أجل ذلك عليهم تحديث مفاهيمهم التربوية وزيادة معارفهم، وإن القرن الحادي والعشرين هو مجتمع التعليم والمعرفة والنمو المهني، وهذا الأمر يتطلب من المدرسين الذين يعملون في التعليم عن بعد الاستمرار في تجديد تعلمهم مع طلبتهم وعلى تنمية قدراتهم في الخلق والإبداع.

ومن هنا فإن التدريب أثناء الخدمة يصبح قضية أساسية للمدرّس لإعطائه فكرة شاملة نحو العمل الجاري والمستقبلي.

إن اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب وتطلّعاته التي يتناولها هذا البحث، هي مواقف تتسم بالموافقة أو الرّفص أو الحياد، وهي في الوقت نفسه تلعب دوراً حاسماً في قبول الشيء أو رفضه.

ولذلك فإنّ الوقوف على الاتجاهات عند المشرفين الأكاديميين نحو التدريب يعتبر أمراً أساسياً من أجل التعرف على العوامل الكامنة في تشكيل الاتجاهات والعمل على تطويرها وتحسين الظروف المحيطة بعملية التدريب عند المشرفين مما يجعل المشرفين الأكاديميين يقبلون على التدريب باتجاهات إيجابية.

وحيث أنّ الاتجاهات لها هذه الأهمية، فقد لخص طلعت حسن عبد الرحيم تعريف الاتجاه بأنه استعداد أو نزعة للاستجابة بشكل معين إزاء مثيرات أو مواقف معينة، وهذا الاستعداد يتكوّن بالخبرة نتيجة احتكاك الفرد ببيئته وهو يوجّه الفرد إلى المواقف والأشياء التي هي موضوع الاتجاه (عبد الرحيم، ١٩٨٨، ص ٩٧ - ١٠١).

ولما كانت الاتجاهات تترجم سلوك الفرد (اللفظي وغير اللفظي)، ولما كان سلوك الفرد مؤشراً على بلوغ أهداف التعلم فإنّ قياس الاتجاهات يسهم في الوقوف على درجة بلوغ نظام التدريب لأهدافه من جهة، وقدرة المشرفين الأكاديميين على بلوغ هذه الأهداف من جهة أخرى.

ولذلك فإنّ الاتجاهات هي تعبير صادق عن قدرة نظام التدريب وتطلّعاته أثناء الخدمة للمشرفين الأكاديميين حيث يعمل على توفير الظروف الملائمة للعملية التدريبية الأكاديمية، وكذلك تسهم الاتجاهات لدى المشرفين الأكاديميين الاستفادة من آرائهم حول ما يرغبون وما لا يرغبون والتعبير عن حاجاتهم بدقة.

ومن هنا يمكن البدء بالتعرف على اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التدريب أثناء الخدمة من خلال الكشف عن خصائصهم وسماتهم ومواقفهم الأمر الذي يفيد في إدراك ما ينبغي فعله نحوهم، وكذلك تعتبر الاتجاهات من أهمّ الحاجات اللازمة لتغيير السلوك الإنساني بغرض مواجهته المؤثرات التي تعمل على تكوين الاتجاهات السلبية (عليمات، ١٩٩٤، ص ٢٣).

ولتحقيق الهدف الرئيس للدراسة يمكن قياس الاتجاهات، ويزخر الأدب التربوي بالعديد من المقاييس العلمية في هذا المجال، وقد تمّ للباحثين بناء مقياس لقياس اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب وتطلعاته والذي يمثل صورة غير مباشرة لقياس الوعي والاهتمام بتدريب المشرف، وذلك بمراجعة الأدب التربوي المتعلق بواقع التدريب وتطلعاته وتصنيف فقرات أداة الدراسة إلى ستة مجالات هي: (أهداف وغايات التدريب، محتوى التدريب، تنفيذ التدريب وأساليبه، المدربون، أثر البرامج التدريبية للمشرف، والرّضا عن التدريب)، ويمكن حساب اتجاهات المشرفين الأكاديميين بوجه عام من خلال جمع الدرجات على جميع الفقرات التي تبلغ في الأداة وعددها (٤٥ فقرة)، واستخراج المعدل العام من خلال تقسيم الدرجة الكلية على عدد فقرات البنود الواردة في الاستبانة، وقد تمّ للباحثين تبني طريقة (ليكرت) في إعداد المقياس المقترح لهذه الدراسة، والدراسة إذ تقدّم هذه الأداة (الاستبانة) المهمة للمشتغلين بالبحث التربوي في مجال اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب وتطلعاته؛ لتدعو إلى مزيد من الجهد في مجال بناء الأدوات العلمية في هذا الميدان لكي يكون لهذه الممارسة التربوية أدواتها المقتنة العلمية.

وعليه جاءت فكرة هذه الدراسة للبحث في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية المفتوحة في جامعة القدس المفتوحة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تشهد جامعة القدس المفتوحة منذ أن بدأ العمل فيها في شهر يناير ١٩٩٠م، تطوّرات كبيرة في بنائها التنظيمي وزيادة في عدد العاملين فيها من أعضاء الهيئات التدريسية، حيث استحدثت فيها دوائر عديدة ساهمت في تطوير أعمالها ومنها دائرة التخطيط والتطوير لهدف رفع كفاية القوى العاملة فيها؛ من خلال إعداد خطط التدريب ببرامجها المتنوعة أثناء الخدمة لموظفيها، وانطلاقاً من إحساس الباحثين بأهمية برامج التدريب أثناء الخدمة. وبناء عليه تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤالين الرئيسين التاليين:

- ما اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد؟
- ما تطلعات المشرفين الأكاديميين نحو التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد؟

وتفرّع عن سؤالي الدراسة السؤال الفرعي التالي:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب وتطلعاته أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيرات كل من: الجنس،

والمؤهل العلمي، والوضع الوظيفي، وعدد سنوات التدريس في جامعة القدس المفتوحة، والبرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي؟

وقد انبثق عن السؤال الفرعي السابق الفرضيات الصّرفية التالية

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر الجنس.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر الوضع الوظيفي للمشرف الأكاديمي.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر عدد سنوات التّدريب في جامعة القدس المفتوحة.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة التّعرّف إلى اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد وتحديد التّعرّف إلى:

١. اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد.
٢. الفروق في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّرات كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والوضع الوظيفي للمشرف الأكاديمي،

وعدد سنوات التّدريب في جامعة القدس المفتوحة، والبرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي.

أهمّية الدّراسة

إنّ إنشاء جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، التي أقامت مراكز تعليمية واسعة يعمل فيها عدد من المشرفين الأكاديميين في فروع المعرفة المختلفة، التي تضم مراكز عديدة كقاعات للمختبرات والأشرطة السّمعية والبصريّة والحاسوب والمكتبة وقاعات لعقد النّدوات والحلقات الدّراسية (جامعة القدس المفتوحة، ٢٠٠٤)، وفي عصر أطلق عليه عصر التّربية المفتوحة عن بعد، أصبح للمشرف الأكاديمي دور جديد يختلف عن دوره في نظام التّعليم التّقليدي.

ولعلّ أهم ما يميّز هذا الدّور الجديد؛ هو استخدامه لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن هنا تكتسب هذه الدّراسة أهمّيتها كونها سنلقي الضوء على:

١. اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب كوسيلة أساسية وليس كغاية في رفع كفايات أعضاء هيئات التّدريب في الجامعة وفق احتياجات المهارات الحالية والتّطور المستقبلي المستند على الاحتياجات الرّئيسة للجامعة ممّا يشكّل عاملاً أساسياً في تحقيق النّجاح.
٢. اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد.
٣. تعد فرصة؛ حيث يمكن أن تعطي إدارة الجامعة فكرة عن اتجاهات العاملين واحتياجاتهم التّربوية ومدى رضاهم عن البرامج التّربوية في الجامعة، وبالتالي قد تمكن الجامعة من وضع خطط تطوير أعضاء هيئات التّدريب من وضع خطط تطوير أعضاء هيئات التّدريب مستقبلاً.

كما تكمن أهمّية الدّراسة في:

١. من النّاحية النّظرية تبرز الدّراسة الأبعاد (المجالات) التي تكوّن اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، وتحدّد التّطلّعات المستقبلية للعملية التّربوية.
٢. ومن النّاحية العملية، فإنّ معرفة اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة والتّطلّعات المستقبلية؛ تساهم في تحديد حاجات المشرفين، ومن ثمّ تساهم في إعداد ورشات عمل لكلّ من هم مستهدفون لدعم وتطوير العملية التّربوية.
٣. محاولة الوقوف على جوانب الضّعف، ونواحي القوّة في الأساليب والبرامج المتبعة في العملية التّربوية، حتّى يتسنى إثراء جوانب القوّة، وتلافي مواطن الضّعف.

٤. تجسّد الدّراسة رؤيا جديدة لتحسين اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد عند المسؤولين عن ذلك.
٥. ويمكن أن تشكّل هذه الدّراسة خلفية فنية معلوماتية لواقع تدريبي فلسطيني مستقبلي يتناسب والفلسفات التّربويّة المتوخاة.

حدود الدّراسة

قام الباحثان بإجراء هذه الدّراسة في نطاق الحدود الآتية

المحدّد البشري: شملت هذه الدّراسة جميع المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وغير المتفرّغين العاملين في جامعة القدس المفتوحة. المحدّد الزّمني: أجريت الدّراسة الحالية خلال الفصل الدّراسي الثّاني في العام الجامعي ٢٠٠٨-٢٠٠٩م في منطقة رام الله التّعليميّة التي تمثّل نموذجاً فيه عدد كبير من المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وغير المتفرّغين من جامعات فلسطينيّة تعتمد النّظام الجامعي التّقليدي، ومن مراكز ومناطق تعليميّة تتبع لجامعة القدس المفتوحة التي تعتمد نظام التّربية المفتوحة عن بعد.

المحدّد الإجرائي: إنّ نتائج الدّراسة من حيث شموليّتها تحدّد بطبيعة الأداة المستخدمة فيها وخصائص عيّنتها. فقد استخدمت في الدّراسة أداة خاصّة كما هو مبين لاحقاً.

مصطلحات الدّراسة

التّدريب: عمليّة مخطّطة هادفة فيها مجموعة من الأفعال التي تسمح بتزويد الأفراد المتدربين بالمعارف والمهارات والأساليب المتنوّعة والمتجدّدة عن طبيعيرة الأعمال المنوطة بهم للقيام بها بكفاية وجدارة، ولكي تتحقّق الكفاية الإداريّة والإنتاجية (ياغي وعساف، ١٩٨١). ويضيف العبد (١٩٧٧، ص ٣٢) التّدريب بأنّه نشاط مخطّط يهدف إلى إحداث تغيّرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدّلات الأداء، وطرق العمل، والسلوك، والاتجاهات ممّا يجعل الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاية وإنتاجية عاليتين.

ويؤكّد حسين (١٩٩٧، ص ١٨٩) على أنّ التّدريب "مجموعة الأفعال التي تسمح بإعادة تأهيل الأفراد بأن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهّب بشكل دائم ومتقدّم من أجل وظائفهم الحاليّة والمستقبلية في إطار المؤسّسة التي يعملون فيها".

المشرف الأكاديمي: هو حلقة الاتّصال الشّخصي بين الدّارس والجامعة وفق نظامها التّعليمي وهو التّربية المفتوحة عن بعد، وهو إمّا أن يكون متفرّغاً يتحمّل عبئاً كاملاً، أو غير متفرّغ يتحمّل عبئاً دراسياً جزئياً، وتتعدّد أعباء المشرف الأكاديمي لتشمل اللّقاءات الصّفيّة ومساعدة الدّارس على حلّ مشاكله الأكاديميّة التي تصادفه في أثناء تعلّمه الدّاتي، وإنّ المشرف

الأكاديمي الذي سيقوم بتدريس مبادئ التربية المفتوحة عن بعد لا بدّ له من الدراسة الكافية والمعرفة التامة (كمال، ٢٠٠٢، جامعة القدس المفتوحة، ٢٠٠٣).

جامعة القدس المفتوحة: جامعة وطنية متطورة للتعليم العالي، مركزها القدس الشريف، تعدّ من أوائل التجارب العربية في مجال التربية المفتوحة عن بعد، فقد بدأ التفكير في إنشاء الجامعة ١٩٧٥م من قبل منظمة التحرير الفلسطينية، وأقرها المجلس الوطني الفلسطيني سنة ١٩٨٥ وبدأت بتقديم خدماتها التعليمية في شهر يناير ١٩٩٠م (نشوان، ١٩٩٧)، ومن خدماتها المميزة: توفير الدراسات الجامعية والتدريب الفني لأكثر عدد ممكن من أبناء فلسطين والبلاد العربية الأخرى (الخطيب، ١٩٩٩).

التربية المفتوحة عن بعد Open and distance education أو التعليم عن بعد: مجموعة من طرائق التدريس التي تعنى بصفة عامة بتقديم التعليم إلى المتعلم في مكان إقامته وعمله، وتستند إلى آليات التعليم باستخدام المواد التعليمية القائمة على التعلم الذاتي، وبتوظيف فاعل للتقنيات التربوية المتاحة كاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في معالجة المواد الدراسية (نشوان، ١٩٩٧، الكيلاني، ٢٠٠٠) وبفضل التكنولوجيا الحديثة جعلت (شبكة الإنترنت، بخدماتها من تواصل المتعلم وتفاعله مع أطراف العملية التعليمية التعلمية عن بعد وكأنه طالب موجود داخل الحرم الجامعي (١٩٩٨، Peters)، بحيث شكلت هذه التكنولوجيا الخدمات والبنية التحتية لنجاح التعلم عن بعد (حمدي، ١٩٩٩؛ كمال، ٢٠٠٦).

التربية المفتوحة Open education أو التعليم الجماهيري أو التعليم المفتوح: نظام تعليمي منظم، يتسم بالمرونة من حيث: نظام القبول والتدريس والتسجيل والامتحانات ويقوم على فلسفة تؤكد حق الأفراد في الوصول إلى الفرص التعليمية المتاحة كما أنه يعتمد على نقل المعرفة أو التعليم إلى المتعلم بوسائط تعليمية وتقنية متنوعة مكتوبة أو مسموعة أو مرئية، تغني عن حضوره إلى غرفة الصف كما هو الحال في المؤسسات التربوية التقليدية، وقد عزز هذا الاتجاه التطورات التقنية المتسارعة بما فيها شبكات الاتصال والحاسوب (الكيلاني، ١٩٩٩؛ عيوش، ٢٠٠٠).

الاتجاهات

- مفهوم يضفي على إدراك الفرد ونشاطاته معنى يساعد على إنجاز الكثير من الأهداف، وتعتبر دراسة الاتجاهات من أهم الحاجات اللازمة لتغيير السلوك الإنساني بغرض مواجهة المؤثرات التي تعمل على تكوين الاتجاهات السلبية. (عليما، ١٩٤٤، ص ٢٣).
- الاتجاه متغير كامن (يقع فيما بين المثير والاستجابة) وهو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو موضوعات في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة (زهران، ١٩٧٤، ص ١٣٦).

– الاتجاهات مواقف تتسم بالقبول والرفض نحو موضوع معين، وتؤكد الدراسات أنّ الاتجاه مركب يحتوي على ثلاثة مكونات هي: الانفعال أو الوجدان، المعارف، وميول الاستجابة. بمعنى أنّ الاتجاهات تتضمن ثلاثة مكونات أساسية هي: المكون المعرفي، والمكون الانفعالي، والمكون السلوكي، (الحميدي، ١٩٩٣، ص ٢٧٠).

وقد أشار (عليما) إلى خمسة أبعاد تحدّد مفهوم الاتجاه: الاتجاهات متعلّمة، الاتجاهات تنبئ بالسلوك، الاتجاهات تتأثر بسلوك الآخرين، الاتجاهات استعدادات للاستجابة، والاتجاهات تقييمية. ويدخل في ذلك الانفعال، فالالاتجاهات تمثّل قمة الجانب الانفعالي لأنها تؤدي بالفرد إلى اتخاذ موقف بالقبول أو الرفض إزاء موضوع معين، لذلك الاتجاهات هي محصلة أثر المعرفة على المشاعر والرغبات والميول. (عليما، ١٩٩٤، ص ٢٤).

والاتجاهات التي هي محور بحثنا هذا، والتي يكتسبها المشرفون الأكاديميون لا تتكوّن من فراغ إذ أنّ التطور في الجوانب الانفعالية يحدث في إطار التغيّرات والتطورات المعرفية والنفس حركية.

ومن هنا يمكن تعريف الاتجاهات عند المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التدريب أثناء الخدمة، بمواقف تتسم بميل للاستجابة بالقبول والرفض نحو موضوع الدراسة وفق أداة (مقياس الاتجاهات) باستخدام مقياس (ليكرت) في إعداد المقياس المقترح لهذه الدراسة.

الدراسات السابقة

تمّ الاطلاع على العديد من الدراسات بقصد التّعرف على اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد، ومن هذه الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة الحريقي (١٩٩١): دراسة تهدف التّعرف إلى تحديد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس من المشرفين الأكاديميين من مدى مساهمة الجامعة المفتوحة في واقع التدريب من أجل تنميتهم في دول الخليج العربية، تكوّنت الدراسة من (١٢٠) عضو تدريس من جامعة الملك فيصل وجامعة الملك سعود في السعودية. وقد أظهرت نتائج الدراسة موافقة اتجاهات أفراد العينة على أهداف برنامج التدريب في الجامعة المفتوحة، وأنّ هناك اتجاهاً حقيقياً بين أفراد العينة بالموافقة على البعد التدريبي المقترح من حيث: الأهداف، برنامج التدريب، الفئات المستهدفة، والطرق والأساليب المقترحة للتدريب، وقد خرجت هذه الدراسة بتوصية مهمة بضرورة دعم فكرة إنشاء جامعة مفتوحة في دول الخليج تساهم في دعم تنمية اتجاهات أعضاء التدريس نحو واقع التدريب التي تساهم في تقدّمهم أكاديمياً.

دراسة أبو ناصر (١٩٩٥): دراسة هدفت التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم في الأردن من وجهة نظر معلمي العلوم في المرحلة الثانوية، ومدى الاختلاف في وجهتي نظر المشرفين والمعلمين فيها، ومدى اختلاف وجهات النظر هذه باختلاف الخبرة والمؤهل العلمي.

ولتحقيق ذلك أعد الباحث استبانته الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة التي شملت المجالات التالية: التخطيط، تطوير المنهاج، أساليب التدريس، إدارة الصف، العلاقة مع المعلمين والمجتمع المحلي، الأبحاث، النمو المهني، والتقويم.

وتكوّنت عينة الدراسة من جميع مشرفي العلوم في الأردن ومن (٢٤٦) معلماً من معلمي مبحث العلوم في المرحلة الثانوية.

أظهرت النتائج أن الترتيب التنازلي للاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم من وجهة نظرهم كما يأتي:

التقويم، وإدارة الصف، والعلاقة مع المعلمين والمجتمع المحلي، والتخطيط، وتطوير المناهج وأساليب التدريس، والأبحاث، والنمو المهني، وأن ترتيبها من وجهة نظر المعلمين كانت: التقويم، إدارة الصف، العلاقة مع المعلمين والمجتمع المحلي، التخطيط، تطوير المناهج وأساليب التدريس، الأبحاث، النمو المهني. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تلك الاحتياجات من وجهتي نظر المشرفين والمعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة المستقلة. وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية أثناء الخدمة لمشرفي العلوم والتركيز على الاحتياجات التدريبية عند بناء البرامج التدريبية، والعمل على تليبيتها.

دراسة الأغبري (١٩٩٥): هدفت الدراسة التعرف إلى المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة صنعاء ومدى الحاجة إلى التأهيل التربوي أثناء الخدمة، ثم الخروج ببعض المقترحات التي من شأنها أن تعمل على رفع المستوى التربوي لعضو هيئة التدريس.

تتضمن الدراسة مقدمة نظرية عن التعلّم الجامعي في اليمن، وفيها حدّد الباحث التساؤل الرئيس: هل هناك حاجة أو ضرورة إلى الإعداد والتأهيل التربوي بالنسبة لمدرسي الجامعة أثناء الخدمة بجامعة صنعاء؟

وتفرّع عن التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات يمكن إجمالها فيما يلي:

ما واقع التعليم الجامعي في اليمن؟ ما مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من التأهيل التربوي؟

للإجابة عن تساؤلات الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج العلمي الذي يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة باعتبارها ذات طبيعة نظرية تتناول فيها واقع التعليم الجامعي في اليمن وفلسفة التأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس، ومدى الحاجة لمثل هذا التأهيل أثناء الخدمة ومبررات الأخذ به في تعليمنا الجامعي: ومن خلال الاستعراض النظري للدراسة، فقد اتضح أهمية الإعداد التربوي لمدرّس الجامعة، وأنّ عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء

يفتقد إلى الإعداد التربوي، وأنه بحاجة إليه (ما عدا المتخصصين في مجال التربية) وقد توصلت الدراسة إلى المقترحات الآتية:

- ضرورة قيام دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، للتعرف على مدى احتياجاتهم للتأهيل التربوي، وضرورة إدخال المقررات التربوية كجزء من متطلبات التأهيل والإعداد في مناهج الدراسات العليا بجامعة صنعاء.
- ضرورة العمل على إنشاء مركز للإعداد والتأهيل التربوي.

دراسة الخطيب (١٩٩٥): هدفت الدراسة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للمدرسين التربويين كمدرّبين، في بعض مديريات التربية والتعليم في محافظات إربد وعجلون والبلقاء، من وجهة نظرهم.

طوّر الباحث استبانة شملت المجالات التالية: التخطيط، والتنظيم، والتدريس الفعّال، والتدريب والبحث والتطوير، وتطوير المناهج والكتب المقرّرة، والتقييم، ومقياس للقدرة وأخر للأهمية. وتكوّنت عينة الدراسة من (١٢٤) مشرفاً، وكانت المتغيرات المستقلة للدراسة هي المؤهل العلمي والخبرة والجنس.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنّ درجة الأهمية كانت للكفايات عالية، ودرجة القدرة تفاوتت من متدنية على بعض الكفايات إلى متوسطة وعالية على كفايات أخرى، كما وجدت فروقات دالة بين القدرة والأهمية، باعتبارهم مدرّبين تربويين، ممّا يدل على وجود حاجات تدريبية للمدرّبين التربويين لكل الكفايات، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة، ووجدت فروق دالة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وفروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير.

دراسة حمد (١٩٩٨): دراسة هدفت التعرف إلى الأدوار التي يقوم بها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية واحتياجاتهم للتطور المهني أثناء الخدمة.

أشارت نتائجها إلى أن (٤٩.٣٥%) من أفراد العينة لم يشاركوا في أيّ نشاط تدريبي مطلقاً، وإلى أنّ غالبيتهم يرون أن لديهم احتياجات للتطور المهني أثناء الخدمة في مجالات: المنهاج ومهام التدريس، والتطور الشخصي والمهني، والعلاقات مع الطلبة، والعلاقات الإنسانية، وبيّنت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة حول احتياجاتهم للتطور المهني تبعاً للجنس، أو العمر، أو التخصص العلمي، أو الخبرة.

دراسة الجندي (١٩٩٩): دراسة هدفت التعرف إلى الواقع التدريبي والتدريب المأمول على الاحتياجات التدريبية للمدرّبين التربويين في فلسطين من وجهة نظرهم ونظر رؤسائهم (دراسة مقارنة).

تكوّنت مجموعة الدراسة من مجموعة من المشرفين التربويين في فلسطين، ومجموعة الرؤساء التي تضم جميع رؤساء أقسام الإشراف التربوي لمديري التربية والتعليم في مديريات

التربية والتعليم الفلسطينية كافة، ومسئولي التدريب في مديرية التربية والتعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة بتاريخ ١٢-١١-١٩٩٨ (٢٣١) مشرفاً و(٢٥) رئيساً، وأعدت الباحثة أداتين للدراسة: الأولى هي استبانة الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين التي تكوّنت من (٧٢) فقرة موزعة على المجالات التالية: التخطيط، القيادة، العلاقات الإنسانية، الاتصال والتواصل، المناهج المدرسية، النمو المهني، تطوير المعلمين، البحث والدراسات، والقياس والتقويم في التربية.

والأخرى مجموعة من الأسئلة استخدمت في المقابلات الشخصية التي أجرتها الباحثة مع عدد من مسئولو التدريب، وتم التأكد من صدق الأداتين وثباتهما.

وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

— عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين وجهة نظر المشرفين ووجهة نظر رؤسائهم في درجة الواقع التدريبي وفي درجة التدريب المأمول على الاحتياجات التدريبية للمشرفين.

— وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha = 0.05$) على مقياس الواقع التدريبي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير السلطة المشرفة لصالح العاملين في وكالة الغوث، ولمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكبر من (٣) سنوات.

والتفتت نتائج المقابلات مع نتائج الاستبانة في إبراز قلة التدريب على بعض الاحتياجات التدريبية مثل استخدام الحاسوب.

دراسة شكر (٢٠٠١): دراسة هدفت التعرف إلى مقياس تأثير كل من الأساليب التقليدية والحديثة على فعالية التدريب بالتطبيق على الفرع النسوي لمعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية، وذلك باستخدام مقياس رد فعل المتدرب تجاه الأساليب التدريبية المستخدمة في التدريب الإداري، وذلك لتحديد درجة اختلاف تقييم المتدربات لفعالية التدريب وفقاً لاستخدام كل نوع من هذه الأساليب، وتحديد درجة اختلاف فعالية التدريب في إطار المتغيرات المستقلة الخاصة بالدراسة وهي العمر، والحالة التعليمية، والمستوى الوظيفي، ومدة الخبرة، وطبيعة القطاع، ومعايير الاختيار الجيد، والاستخدام الملائم للأسلوب، والعوائق التي تواجه استخدام الأساليب الحديثة.

وقد تكوّنت عينة الدراسة من (٣٢١) متدربة من النساء في برنامج التدريب الإداري بالفرع النسوي لمعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية، وقد استجابت منهن (٢٠٠) متدربة بنسبة بلغت (٦٢.٣%).

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: تفوق مجموعة الأساليب التقليدية على مجموعة الأساليب الحديثة في درجة الفعالية من وجهة نظر المتدربات. كما اتضح أنّ هناك تأثيراً لكل من العمر ومدة الخبرة وطبيعة القطاع على تقييم المتدربات لفعالية التدريب.

دراسة عابدين (٢٠٠٤): هدفت الدراسة التَّعرّف إلى واقع التَّدريب في جامعة القدس من حيث اهتمام الجامعة به وملاءمته للاحتياجات التَّدريبية لأعضاء هيئة التَّدرّيس والهيئة الإدارية، وأساليب تنفيذه، والرَّضا عنه. اختيرت عيّنة طبقية عشوائية نسبتها (٣٢%) من مجتمع الدَّراسة المكوّن من أعضاء الهيئة التَّدرّيسية والإدارية في جامعة القدس، ورزعت عليهم استبانة مكوّنة من ثلاثين فقرة جرى التَّأكد من صدقها وثباتها.

أظهرت نتائج الدَّراسة أنّ (٥٩%) من أفراد عيّنة الدَّراسة لم يشاركوا في أيّة برامج أو أنشطة تدرّيبية في الجامعة، وأنّ تقديرات أفراد العيّنة للتَّدريب في جامعة القدس بشكل عام كانت متوسّطة وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العيّنة وفقاً لمجال العمل، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في جامعة القدس.

دراسة شاهين (٢٠٠٤): دراسة هدفت إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التَّدرّيس الجامعي فضلاً عن عرض العلاقة بين جودة التَّوعية وجودة أعضاء الهيئة التَّدرّيسية، مع التَّركيز على أهمّية التَّطوّر المهني ودوره في تحقيق جودة التَّوعية في التَّعليم العالي.

وقد أوضحت الدَّراسة أنّ أدوار هيئة التَّدريب تنحصر بشكل عام في التَّدرّيس والتَّقويم والإرشاد والتَّطوّر المهني وخدمة المجتمع. وتمّ تصنيفها في أربعة مجالات رئيسية تتعلّق بالطلاب، والمؤسسة التَّعليمية والمجتمع المحلي ودوره اتّجاه نفسه.

وأشارت الدَّراسة إلى وسائل التَّطوّر المهني، وأهمّية التَّطوّر المهني في رفع مستوى المدخلات والمخرجات في المنظومة التَّعليمية، لا سيّما أنّ التَّطوّر المهني سينعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات. ولهذا فإنّ التَّطوّر متطلّب لتحقيق الجودة وبدونه فإنّ تحقيق الجودة سيكون أمراً صعباً ولن يتحقّق الأداء المرغوب المنسجم مع متطلّبات الجودة. وفي هذا المجال يقترح الباحث التَّوصيات الآتية: اعتماد الاشتراك في الدَّورات التَّطويرية كبنود من بنود سلّم التَّرقّيات في الجامعات، وكذلك إنشاء مركز للتَّطوّر المهني للعاملين في مؤسسات التَّعليم العالي.

دراسة نشوان (٢٠٠٤): دراسة هدفت التَّعرّف إلى الاتجاهات الحديثة لكفايات المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في ضوء إدارة الجودة الشاملة في ضوء نظام التَّربية المفتوحة.

ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على تحليل مفهوم الجودة الشاملة، ومتطلّبات استخدامه بالتَّعليم الجامعي، ومميّزاته، وواقع الجامعات الفلسطينية لإمكانية تطبيقه من خلال تصوّر مقترح لاتجاهات تحسين كفايات المشرفين الأكاديميين الذين يعتبرون من أهمّ مدخلات النظام التَّعليمي الجامعي، وتظهر أهمّية الدَّراسة في إفادة صانعي القرارات بالجامعات الفلسطينية وخاصة جامعة القدس المفتوحة في تدريب المشرفين الأكاديميين أثناء ممارسة أعمالهم الأكاديمية، واعتمد الباحث في خطّة دراسته على تقسيمها إلى محاور أهمّها: كفايات

المشرفين الأكاديميين في ضوء إدارة الجودة الشاملة، وخطوات تدريبهم على كيفية تطبيق إدارة الجودة أثناء ممارسة أعمالهم الأكاديمية.

وفي ضوء التحليل النظري لهذه الدراسة، فإن الباحث وضع تصوّر مقترح لاتجاهات تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين لتطبيق إدارة الجودة الشاملة من أجل الحصول على مخرجات تعليمية مناسبة ويتضمن ذلك: التركيز على اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو تحسين الأداء لديهم بصورة مستمرة في ضوء تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ضوء التربية المفتوحة، والعمل على متابعة اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو الدورات التدريبية وتطلعاتهم المستمرة في تحسين أدائهم من حيث التطبيق والتنفيذ للمهارات التدريبية التي تشكل معايير الأداء الجيد.

دراسة سرحان وخليل (٢٠٠٥): جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئات العاملين المسؤولين عن التعليم في جامعة القدس المفتوحة نحو احتياجاتهم للتدريب من وجهة نظرهم، والاختلاف في تقديرها باختلاف المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة داخل الجامعة، تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المسؤولين عن إدارة التعليم في العام الدراسي ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ وعددهم (٩١) واستخدمت في الدراسة استبانة مكونة من (٨٠) فقرة موزعة على عشرة مجالات، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ أعلى حاجة تدريبية كانت كما يلي: أعلى مظاهر الاحتياج التدريبي كانت لمجال إدارة الجودة الشاملة بمتوسط حسابي (٣.٥٢)، تلاها مجال التطوير المهني للعاملين بدرجة احتياج تدريبي (٣.٣١)، وبالنسبة للمؤهل العلمي كانت لصالح حملة الماجستير وبدرجة كلية (٣.٣٨)، تلاها الدكتوراه (٣.٠٦)، وبالنسبة للرتبة الأكاديمية كانت لصالح المحاضرين وبدرجة كلية (٣.٣٠)، تلاها المدرسون (٣.٢٠)، تلاها الأساتذة المساعدون (٣.١٣)، وأخيراً الأساتذة المشاركون فما فوق (٣.٩٥).

دراسة هودلي (٢٠٠٨): دراسة هدفت إلى بيان نشأة نظم تدريب المعلمين وتطورها أثناء الخدمة في فلسطين، والتعرّف على واقعها، كما سعت إلى التعرّف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بغية وضع تصوّر مستقبلي لتطوير هذه النظم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وأدواته، إذ قام بجمع البيانات اللازمة حول واقع نظم التدريب كدراسة نظرية، وعزّزها بدراسة ميدانية للتعرف على وجهة نظر الأطراف المشاركة في عملية التدريب من معلمين ومدربين ومشرفين، وإجراء المقابلات من خلال التلّفون والإيميل، وبناء استبيانات كأدوات للدراسة، طبّقت الدراسة على جميع معلّمي محافظة رام الله ومديريها ومشرفيها ممن شاركوا في البرامج التدريبية للعام ٢٠٠٧\٢٠٠٨، وقد ضمت ٧٦٣ معلّماً، و ١٩٤ مديراً، و ٥١ مشرفاً، ومن أهمّ النتائج ما يلي:

— عدم وجود أثر لجنس المعلمين والمشرفين على نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بينما عند المديرين جاءت لصالح الذكور.

— كما بيّنت وجود أثر لمؤهل المشاركين العلمي، لصالح حملة الماجستير وأظهرت وجود أثر لخبرة المشاركين لصالح الأكثر خبرة، وعدم وجود أثر تنوع النظم، ونوع البرنامج

التدريبي، ومن وجهة نظر المعلمين والمديرين والمشرفين. ثم انتهت الرسالة بتوصيات عامة أبرزها؛ اعتبار تدريب المعلمين أثناء الخدمة عملية تدريب مستمرة طويلة فترة ممارسة المهنة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة براون وأتكينز (Brown & Atkins, 1986): وهي دراسة مسحية شملت عمليات التدريب الخاصة أثناء الخدمة بأعضاء هيئات التدريس في (٦٧) مؤسسة تعليم عال، شملت الجامعة البريطانية في لندن وضواحيها والكليات الجامعية (٤٢) جامعة (٢٥) كلية جامعية، أظهرت النتائج أن أنشطة التدريب تركز غالباً على المهارات التدريسية، وأن هناك إدراكاً متزايداً لأهمية تدريب أعضاء هيئات التدريس في الجامعات في مجالي البحث والإدارة. وأظهرت النتائج أن النهوض بالتدريب يساعد على زيادة اعتراف الجامعات بالتدريب، وإعداد دورات وثيقة الصلة بعمل المتدربين، وتأييد رؤساء الأقسام لها وتقديرهم للمشاركة بها واعتبار ذلك عاملاً ضرورياً في التقدّم العلمي.

دراسة الشجroud (Al-shagroud, 1988): وهي دراسة هدفت إلى تحديد النشاطات التدريبية أثناء الخدمة التي تجري لمديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية، والتعرف على آراء المديرين واتجاهاتهم نحو تدريبهم أثناء الخدمة.

أظهرت النتائج أهمية تقييم احتياجات المديرين التدريبيّة لأنه يعدّ عاملاً مهماً لنجاح برامج التدريب أثناء الخدمة، كما أظهرت النتائج أن مجال القيادة هو أهم المجالات التدريبية التي يرغب المديرون في التدرّب عليه.

دراسة الغباني (Al-gabbani, 1989): وهي دراسة هدفت إلى فهم عملية تقدير الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة والكشف عن مدى ملاءمة وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية المتبعة أثناء الخدمة في المؤسسات الأكاديمية العليا في المملكة العربية السعودية.

أشارت النتائج إلى عدم الاعتماد على الأداء في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المتبعة في المؤسسات السعودية الأكاديمية التعليمية، والاعتماد على الترشيح للتدريب وليس على تحديد الاحتياجات التدريبية، وإلى تركيز برامج التدريب أثناء الخدمة على الوظيفة، أكثر من تركيزها على تحديد الاحتياجات التدريبية، وإنّ عدم وجود نظام فاعل ومعتمد لتحديد الأداء يؤثر سلباً على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، كما أشارت الدراسة إلى قصور وحدات التدريب في عملها.

دراسة الصعوب (Al-soub, 1991): وهي دراسة تناولت البرامج التدريبية أثناء الخدمة في جامعة مؤتة في الأردن والعلاقة بينها وبين تحسين عمل الطواقم الإدارية والفنية والأكاديمية في الجامعة وكفائتها.

أظهرت النتائج عدم وجود تخطيط مسبق لبرامج التدريب في الجامعة وأن اختيار المتدربين يتم بناء على العلاقات الشخصية بين الموظف ورؤسائه، وليس على أساس الحاجة الفعلية للتدريب، وأن الحوافز ليست موزعة بتساو على الموظفين. كما أظهرت النتائج أن حوالي (٦٠%) من أفراد عينة الدراسة شاركوا في نشاط تدريبي واحد على الأقل، بينما لم يشارك فيها الآخرون، إما لحدوث انخراطهم في الجامعة أو لعدم اختيارهم، وإن معظم أفراد العينة أبدوا رغبة في الالتحاق ببرامج التدريب من أجل تطوير مهاراتهم في التعامل مع المشكلات اليومية، واستخدمت في البرامج التدريبية أشكال متنوعة من الأساليب كالمحاضرات، والمناقشات، والتطبيق الميداني، غير أن معظم أفراد العينة اشتكوا من أنها في إطارها العام طرق تقليدية. وكانت حوالي (٤٥%) من البرامج التدريبية داخل الحرم الجامعي.

دراسة ستير (Stieber, 1992): دراسة هدفت إلى تحديد خصائص التدريب الفعال للتنمية النوعية الذي يهدف إلى التدريب على العلاقات الشخصية في العمل، وتنفيذ المهارات، والتدريب لعدد من موظفي المؤسسات الأكاديمية؛ من أجل تحسين الخدمات التي تقدمها تلك المؤسسات الأكاديمية للعاملين فيها من الأكاديميين. ولتحقيق هذا الغرض أعد الباحث استبانة ضمت أربعة مجالات تتعلق بتقسيم مسؤولي التدريب وفعالية برامج التدريب الأكاديمي التي يعدها، وبيّنت النتائج أنه لضمان نجاح التدريب يجب أن تبنى برامج التدريب في المؤسسات الأكاديمية على الاحتياجات التدريبية الفعلية، وإشراك المشرفين في عمليات التدريب.

دراسة سليك (Slick, 1999): دراسة تهدف التعرف إلى جامعة كوريا المفتوحة في حل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية من وجهة نظر المدرسين، تكوّنت عينة الدراسة من (٩٦) عضو هيئة تدريس، وقد بيّنت نتائجها أنه يجب تطوير المناهج في الجامعة المفتوحة لتلبي حاجات نوعية الطلبة المتغيرة، ودعم البحث العلمي وفرص التدريب لعضو هيئة التدريس لأن مستلزمات الحياة الجديدة تتطلب صياغة معايير جديدة للتربية من أجل تحقيق التنمية البشرية وتطويرها بمجالاتها المختلفة.

دراسة نياكي وأديا وأوينكا (Nyaki & Adeya & Oyeinka, 2002): بحثت الدراسة في اتجاهات هيئات التدريس أثناء التدريب نحو استخدام الإنترنت في الجامعات الإفريقية، واقتصرت الدراسة على كل من كينيا ونيجيريا. وهدفت إلى معرفة مدى استخدام هيئات التدريس في الجامعات للإنترنت، والتعرف إلى المعوقات التي تحول دون استخدام الإنترنت في العمل الأكاديمي والمهام التدريسية، وقد بلغ عدد أفراد العينة المستهدفة (٥٦) في كينيا، و(١٧١) في نيجيريا، وقد خلصت الدراسة إلى أن الأكاديميين الكينيين يصرفون (٢٣.٨٣%) من وقتهم في البحث العلمي، بينما في نيجيريا (٢٣%)، وتبين أن (٧٠.٥%) من أفراد العينة في نيجيريا يستخدمون البريد الإلكتروني، وفي كينيا (٧٢.٩٨%)، وتركز استخدام البريد الإلكتروني على الاتصالات الشخصية والاتصال مع باحثين آخرين والمشاركات البحثية. أما في مجال استخدام الإنترنت فقد تبين أن (٩٠.٧%) من عينة كينيا يستخدمون الإنترنت، فيما أوضح (٩.٣%) من غير المستخدمين أن عدم الاستخدام يعود لعدم توافر التجهيزات والدعم المادي وانخفاض التدريب، أما في نيجيريا فقد أوضح (٦٩%) من أفراد العينة أنهم يستخدمون

الإنترنت، و(٣١%) لا يستخدمون الإنترنت بسبب عدم المعرفة والتكلفة المالية العالية وكذلك انخفاض التدريب، وأوضحت الدراسة أنّ استخدامات الإنترنت تركّزت بشكل أساسي أثناء التدريب للهيئات التدريسية خلال الخدمة على استخدام البريد الإلكتروني والبحث الأكاديمي والتدريب.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن الحديث عما يلي:

١. أشارت معظم الدراسات السابقة إلى اعتبار تدريب العاملين من الأكاديميين والإداريين في مؤسسات التعليم العالي أثناء الخدمة عملية مستمرة طويلة فترة ممارسة المهنة، وأهمية عقد هذه الدورات التدريبية أثناء الخدمة والتركيز فيها على الاحتياجات التدريبية الفعلية عند بناء البرامج التدريبية والعمل على تلبيةها. ومن هذه الدراسات دراسة الهودلي (٢٠٠٨)، ودراسة شاهين (٢٠٠٤)، ودراسة الأغبري (١٩٩٥)، ودراسة أبو ناصر (١٩٩٥)، ودراسة ستيير (١٩٩٢)، ودراسة الشجرود (١٩٨٨).
٢. أشارت معظم الدراسات السابقة بشكل عام إلى عدم وجود فروقات دالة إحصائياً بين وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية العاملة في التعليم العالي ووجهة نظر الهيئات الإدارية العاملة في درجة الواقع التدريبي وفي درجة التدريب المأمول على الاحتياجات التدريبية للتطور المهني، وفي التعامل مع المشكلات اليومية أثناء الخدمة من حيث الجنس، والخبرة في العمل، والعمر، والتخصص العلمي. ومن هذه الدراسات دراسة هودلي (٢٠٠٨)، ودراسة عابدين (٢٠٠٤)، ودراسة الجنيدي (١٩٩٩)، ودراسة الخطيب (١٩٩٥).
٣. أكدت مجموعة من الدراسات السابقة إلى أنّ الواقع التدريبي والتدريب المأمول على الاحتياجات التدريبية للعاملين في مؤسسات التعليم العالي من أكاديميين وإداريين من وجهة نظرهم يجب أن تتناول المجالات التالية: بغية التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وهي مرتبة كما يلي: القيادة، والتخطيط، والعلاقات الإنسانية، والنمو المهني، ومهام التدريس، الإدارة، والعلاقة مع المجتمع المحلي، ومن هذه الدراسات دراسة الجنيدي (١٩٩٩)، ودراسة أبو ناصر (١٩٩٥)، ودراسة الشجرود (Al-shagroud, 1988)، ودراسة براون وأتكينز (Brown & Atkins, 1986).
٤. إنّ المنتبّع للدراسات العربية والأجنبية يرى أنّها تناولت التدريب والتطور المهني للأكاديميين والإداريين في مؤسسات التعليم العام والتعليم العالي، واتجاهات المسؤولين والعاملين فيها نحوه، وأنّ أفراد الدراسات يحملون اتجاهات إيجابية في مجالات محتوى التدريب ونتائجه وكيفية تحديد الاحتياجات التدريبية، وأنهم يرون أن ما يساعد على النهوض بالتدريب؛ زيادة اعتراف المؤسسات العالية بالتدريب، وإعداد دورات وثيقة الصلة بعمل المتدربين، وتأييد رؤساء الإدارات لها وتقديرهم للمشاركة فيها، واعتبار ذلك عاملاً مهماً في التقدّم العلمي، ومن هذه الدراسات دراسة شاهين (٢٠٠٤)، ودراسة

الجندي (١٩٩٩)، ودراسة حمد (١٩٩٨)، ودراسة الأغبري (١٩٩٥)، ودراسة الخطيب (١٩٩٥)، ودراسة براون وأتكينز (Brown & Atkins, 1986).

٥. أشارت كثير من الدراسات السابقة إلى ضرورة إنشاء مركز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، وإنشاء مركز للإعداد والتأهيل والتدريب يتم من خلالها تنمية وتطوير كفايات وفعالية الأعضاء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بما يكفل تعديل النواحي المنظمة للعمل، والاهتمام بالنمو العلمي والمهني، لا التغيرات السريعة بنظريات الأداء الإنساني وتكنولوجيا الأداء وهندسة التغيير في كل مكان وكل مجال، ومن هذه الدراسات دراسة هودلي (٢٠٠٨)، ودراسة شاهين (٢٠٠٤)، ودراسة الأغبري (١٩٩٥).

استناداً لما تقدّم عرضه من دراسات؛ فإنّ الباحثين يحملان الاستنتاج الأساسي التالي وبعدما جاءت به الضرورة إجراء الدراسة الحالية وهو:

إنّ التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين للمشرفين الأكاديميين المتفرّغين، والمشرفين غير المتفرّغين يشكل ضرورة ملحة لمواجهة التحدّيات التي يشهدها النظام التعليمي، والتغيرات المحيطة، وذلك من أجل تدعيم ثقافة التطوير المهني بين العاملين لتحقيق أهدافه المتمثلة في تزويد المشرفين بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم.

منهج الدراسة

تعدّ هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، باستخدام استبانة لقياس واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين، والذي من خلالها يتم جمع استبانات المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وغير المتفرّغين وتحليل بياناتها.

طريقة الدراسة وإجراءاتها

مجتمع الدراسة وعيّنتها

تكوّن مجتمع الدراسة المستهدف من جميع المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وغير المتفرّغين من كلا الجنسين، الملتزمين بالإشراف على مقرّر دراسي واحد أو أكثر في جامعة القدس المفتوحة في منطقة رام الله والبييرة التعليمية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وقد بلغ عددهم (١٨٥) مشرفاً ومشرفة، حسب سجلات الدائرة الأكاديمية في منطقة رام الله والبييرة التعليمية في الجامعة، فقد تمّ أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة بأكمله، وطبقت الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة الإحصائية. وعليه تعدّ عيّنة الدراسة هي مجتمعها، وقد بلغ إجمالي الاستبانات الموزّعة على أفراد مجتمع الدراسة (١٨٥) استبانة استرجع منها (١٧٢) استبانة بنسبة (٩٢.٩%) والجدولان (١، ٢) يوضّحان توزيع مجتمع الدراسة وعيّنتها.

جدول (١): توزيع مجتمع الدّراسة وعيّناتها حسب متغيّر الجنس.

| جنس المبحوث | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| أنثى | ٢٧ | ١٥.٧٠ |
| ذكر | ١٤٥ | ٨٤.٣٠ |
| المجموع | ١٧٢ | ١٠٠.٠٠ |

يبين الجدول (١) أنّ الغالبية العظمى من المشرفين في مجتمع الدّراسة وعيّناتها هم من الذّكور بواقع (٨٤.٣٠%) والباقي من الإناث.

جدول (٢): توزيع مجتمع الدّراسة وعيّناتها حسب المؤهل العلمي، الوضع الوظيفي، سنوات التدريس، البرنامج الأكاديمي الذي يدرّس فيه المشرف.

| المتغيّر | ذكور | | إناث | | كلا الجنسين | |
|--------------------|-------------------------------|--------|-------|--------|-------------|--------|
| | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة |
| المؤهل العلمي | ماجستير | ٩٩ | ٦٨.٣ | ٢١ | ٧٧.٨ | ٦٩.٨ |
| | دكتوراه | ٤٦ | ٣١.٧ | ٦ | ٢٢.٢ | ٣٠.٢ |
| | المجموع | ١٤٥ | ١٠٠.٠ | ٢٧ | ١٠٠.٠ | ١٧٢ |
| الوضع الوظيفي | غير متفرغ | ١٢٢ | ٨٤.١ | ١٧ | ٦٣.٠ | ٨٠.٨ |
| | متفرغ | ٢٣ | ١٥.٩ | ١٠ | ٣٧.٠ | ١٩.٢ |
| | المجموع | ١٤٥ | ١٠٠.٠ | ٢٧ | ١٠٠.٠ | ١٧٢ |
| عدد سنوات التدريس | أقل من ٥ سنوات | ٥٢ | ٣٥.٩ | ١٣ | ٤٨.١ | ٣٧.٨ |
| | ٥ - ١٠ سنوات | ٨٠ | ٥٥.٢ | ١١ | ٤٠.٧ | ٥٢.٩ |
| | أكثر من ١٠ سنوات | ١٣ | ٩.٠ | ٣ | ١١.١ | ٩.٣ |
| | المجموع | ١٤٥ | ١٠٠.٠ | ٢٧ | ١٠٠.٠ | ١٧٢ |
| البرنامج الأكاديمي | التكنولوجيا والعلوم التطبيقية | ٢٤ | ١٦.٦ | ٢ | ٧.٤ | ١٥.١ |
| | التنمية الاجتماعية والأسرية | ١٢ | ٨.٣ | ٣ | ١١.١ | ٨.٧ |
| | العلوم الإدارية والاقتصادية | ٣١ | ٢١.٤ | ١ | ٣.٧ | ١٨.٦ |
| | التربية | ٧٨ | ٥٣.٨ | ٢١ | ٧٧.٨ | ٥٧.٦ |
| | المجموع | ١٤٥ | ١٠٠.٠ | ٢٧ | ١٠٠.٠ | ١٧٢ |

يبين الجدول (٢) ما يأتي:

- أنّ الغالبية العظمى من المشرفين المشمولين في مجتمع الدّراسة وعيّنتها هم من حملة شهادة الماجستير بواقع (٦٩.٧٧%) و(٣٠.٢٣%) من حملة شهادة الدّكتوراه.
- أنّ الغالبية العظمى من المشرفين المشمولين في مجتمع الدّراسة وعيّنتها هم من المشرفين غير المتفرّغين ونسبتهم (٨٠.٨١%) مقابل (١٩.١٩%) من المشرفين المتفرّغين.
- أنّ نسبة كبيرة من المشرفين المشمولين في مجتمع الدّراسة وعيّنتها لديهم خبرة عملية من (١٠-٥) سنوات بنسبة (٥٢.٩١%)، بينما بلغت من لديهم خبرة أقل من (٥) سنوات (٣٧.٧٩%)، ونسبة (٩.٣٠%) لمن لديهم سنوات خبرة أكثر من (١٠) سنوات.
- أنّ نسبة كبيرة من المشرفين المشمولين في مجتمع الدّراسة وعيّنتها يعملون ضمن برنامج التّربية ونسبتهم (٥٧.٥٦%)، بينما نسبة المشرفين الذين يدرّسون في برنامج العلوم الإدارية والاقتصادية (١٨.٦٠%)، ونسبة المشرفين الذين يدرّسون في برنامج التّكنولوجيا والعلوم التّطبيقية (١٥.١٢%)، أما المشرفين الذين يدرّسون في برنامج التّنمية الاجتماعية والأسرية فنسبتهم (٨.٧٢%).

أداة الدّراسة

من أجل تحقيق أهداف الدّراسة قام الباحثان بإعداد استبانة خاصّة ليتعرّفا من خلالها على اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة وفق الخطوات الآتية:

- أ. بعد اطلاع كلّ من الباحثين على الأدبيات ذات الصّلة بموضوع الدّراسة كدراسة، كمال (٢٠٠٦)، ودراسة عابدين (٢٠٠٤)، ودراسة قيوبي (٢٠٠١)، ودراسة سعادة (٢٠٠٠)، ودراسة الحلايقة (١٩٩٤)، وجدا أنّها استخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات اللازمة ثم تحليل بياناتها.
- ب. استندت الدّراسة على المجالات الرّئيسة للاستبانة وفقراتها وهي:

أولاً: الجزء الأوّل

اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد، وتكوّن من سنّة مجالات هي:

١. أهداف وغايات التّدريب، وعباراته (٦-١).
٢. محتوى التّدريب، وعباراته (١٢-٧).
٣. تنفيذ التّدريب وأساليبه، وعباراته (١٨-١٣).

٤. المدربون، وعباراته (٢٤-١٩).

٥. أثر البرامج التدريبية على المشرف، وعباراته (٣٠-٢٥).

٦. الرضا عن التدريب، وعباراته (٣٦-٣١).

ثانياً: الجزء الثاني

تطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد وعباراته (٤٥-٣٧).
بالرجوع إلى الإطار العام لفلسفة التربية المفتوحة عن بعد (كمال، ٢٠٠٦)، (كمال، ٢٠٠٢)،
(الكيلاني، ١٩٩٩)، و(نشوان، ١٩٩٧).

ج- تكونت الاستبانة من قسمين

١. القسم الأول: تناول المعلومات الشخصية للمستجيب (المتغيرات المستقلة).

٢. القسم الثاني: اشتمل على (٤٥) عبارة لقياس اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين.

صدق أداة الدراسة

يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة لقياس ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحثان بعرض الاستبانة على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة القدس المفتوحة، وجميعهم من حملة شهادة الدكتوراه في تخصصات مختلفة، وطلب إليهم إبداء الرأي في مدى مناسبة كل عبارة للمجال الذي يمثلها، واعتبر الباحثان أنّ موافقة (٨٠%) من المحكمين على مناسبة كل عبارة دليل على صدقها، وأخذ الباحثان بملاحظات المحكمين من حيث الإضافة والحذف والتصويب، وقاما بإعداد الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات الاستبانة، استخدم الباحثان معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب معامل الثبات (قياس الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة) ومجالاتها والدرجة الكلية لها فكانت كالآتي:

| معامل الثبات | | |
|--------------|---|---------------|
| ٩٦% | اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد | الجزء الأول |
| ٩٤% | تطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد | الجزء الثاني |
| ٩٧% | اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد | الاستبانة ككل |

وهذا يعني أنّ الاستبانة بمجالاتها المختلفة تتمتع بدرجة ثبات عالية تفي بأغراض الدراسة.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة

بعد إعداد الاستبانة في صورتها النهائية والتحقق من صدقها وثباتها، ومن أجل تطبيقها على الفئة المستهدفة، قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

- الحصول على كتاب موافقة رئاسة الجامعة على تطبيق الدراسة على الفئة المستهدفة.
- الحصول على إحصائية بأعداد المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وغير المتفرّغين من كلا الجنسين العاملين في منطقة رام الله والبيرة التعليمية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١ من الدائرة الأكاديمية في المنطقة التعليمية، وقد تمّ توزيع الاستبانة على جميع المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وغير المتفرّغين وجمعها حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (١٨٥) استبانة، استرجع منها (١٧٢) استبانة أي ما نسبته (٩٣%) وقد تبين أنّ جميع الاستبانات المسترجعة صالحة للتّحليل الإحصائي.

التّحليل الإحصائي

- لتحليل نتائج الدراسة، تمّ استخدام الرّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يأتي:
- استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للإجابة عن السّوالين الأوّل والثّاني.
- استخدم اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent t.Test) لفحص الفروض (الأوّل والثّاني والثّالث).
- استخدم اختبار تحليل التّباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفرضين (الرّابع والخامس).
- استخرجت المتوسطات الحسابية لترتيب مجالات الاستبانة تنازلياً.

نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة التّعريف إلى اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة؛ وبعد إعداد الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها، قاما بتوزيعها وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً، وفيما يأتي أهم نتائجها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما اتجاهات المشرفين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة، ولكل مجال من مجالات واقع التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد، والدرجة الكلية لها والجدول (٣،٤،٥،٦،٧،٨) توضّح ذلك.

حيث تمثل المتوسطات الحسابية التي تشير إلى (٣) درجات فأعلى على اتجاهات إيجابية، بينما تمثل المتوسطات الحسابية التي تقل عن (٣) درجات اتجاهات سلبية في جميع الجداول اللاحقة. (عليما، ١٩٩٤، ص ٢٤).

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاتجاه ل فقرات مجال أهداف وغايات التدريب.

| الرقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| ١ | يعمل على تحسين نظام التربية المفتوحة عن بعد | ٤.٠١ | ٠.٦٤ | ٨٠.١١ | إيجابي |
| ٢ | يساعد المشرفين على وضع خطة لتحقيق أهدافهم المنشودة | ٣.٩١ | ٠.٦٧ | ٧٨.٢٦ | إيجابي |
| ٣ | يسعى إلى تحسين طرق وأساليب التربية المفتوحة عن بعد | ٣.٩٧ | ٠.٦٢ | ٧٩.٣٠ | إيجابي |
| ٤ | يسعى إلى تحقيق النمو المهني للمشرف الأكاديمي أثناء الخدمة | ٤.٠٢ | ٠.٦١ | ٨٠.٤٧ | إيجابي |
| ٥ | يعمل على تحسين استخدام الوسائط التعليمية التعليمية عن بعد | ٣.٩٤ | ٠.٧٧ | ٧٨.٨٤ | إيجابي |
| ٦ | يحث المشرفين على التعاون فيما بينهم لتذليل الصعوبات المهنية | ٣.٦٧ | ٠.٨٠ | ٧٣.٣٧ | إيجابي |
| | الدرجة الكلية للمجال | ٣.٩٢ | | ٧٨.٣٩ | إيجابي |

يتضح من الجدول (٣) أنّ اتجاهات المشرفين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد، كانت إيجابية في جميع فقرات مجال أهداف التدريب، وكذلك الدرجة الكلية له والتي بلغت (٣.٩٢) وبنسبة مئوية (٧٨.٣٩%) وهذه الدرجة تعدّ مرتفعة.

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجال محتوى التدريب.

| الرقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| ٧ | برامج التدريب واقعية وتلبي الاحتياجات | ٣.٧٢ | ٠.٧٠ | ٧٤.٣٠ | إيجابي |
| ٨ | برامج التدريب منظمة | ٣.٦٠ | ٠.٨١ | ٧١.٩٨ | إيجابي |
| ٩ | برامج التدريب شيقة وغير مملة | ٣.٤٩ | ٠.٧٩ | ٦٩.٨٨ | إيجابي |
| ١٠ | برامج التدريب غير مكررة | ٣.٥٦ | ٠.٨٢ | ٧١.٢٨ | إيجابي |
| ١١ | برامج التدريب متطورة | ٣.٧٢ | ٠.٧٣ | ٧٤.٣٠ | إيجابي |
| ١٢ | برامج التدريب شاملة | ٣.٥١ | ٠.٨١ | ٧٠.١٢ | إيجابي |
| الدرجة الكلية للمجال | | ٣.٦٠ | | ٧١.٩٨ | إيجابي |

يتضح من الجدول (٤) أن اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد، كانت إيجابية في جميع فقرات مجال محتوى التدريب، وكذلك الدرجة الكلية له والتي بلغت (٣.٦٠) وبنسبة مئوية (٧١.٩٨%) وهذه الدرجة تعد مرتفعة.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجال تنفيذ التدريب وأساليبه.

| الرقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-----------------------------|---|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| ١٣ | تستخدم في التدريب وسائل تكنولوجية تعليمية متطورة | ٣.٧٤ | ٠.٧٨ | ٧٤.٨٢ | إيجابي |
| ١٤ | تختار الجامعة المتدربين بناء على احتياجاتهم التي تثرى معرفتهم العلمية | ٣.٦٧ | ٠.٨٩ | ٧٣.٣٧ | إيجابي |
| ١٥ | تختار الجامعة المتدربين بناء على مسح شامل للاحتياجات التدريبية المهنية | ٣.٥٠ | ٠.٨٨ | ٦٩.٩٤ | إيجابي |
| ١٦ | تختار الجامعة المتدربين لتساعدهم في إنجاز مهامهم في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد | ٣.٧٦ | ٠.٨٣ | ٥.٢٣٧ | إيجابي |
| ١٧ | تحرص إدارة الجامعة على توفير دورات تدريبية خارجية حيثما توفرت وتدعم ذلك | ٣.٦٤ | ٠.٩٠ | ٧٢.٧٩ | إيجابي |
| ١٨ | توفر إدارة الجامعة الدورات التدريبية المكثفة في التعليم الإلكتروني لمساعدة المشرف في تطويره مهنيًا وتربويًا | ٣.٩٧ | ٠.٦٣ | ٧٩.٤٢ | إيجابي |
| الدرجة الكلية للمجال | | ٣.٧١ | | ٧٤.٢٦ | إيجابي |

يُتضح من الجدول (٥) أنّ اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد، كانت إيجابية في جميع فقرات مجال تنفيذ التّدريب وأساليبه وكذلك الدّرجة الكليّة له والتي بلغت (٣.٧١) وبنسبة مئوية (٧٤.٢٦%) وهذه الدّرجة تعدّ مرتفعة.

جدول (٦): المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنّسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجال المدربين.

| الرّقم | نص العبارة | المتوسّط الحسابي | الانحراف المعياري | النّسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|--------|---|------------------|-------------------|-----------------|---------------|
| ١٩ | يتمتع المدرب بالكفاءة المهنية | ٣.٩٥ | ٠.٦٩ | ٧٨.٩٥ | إيجابي |
| ٢٠ | يوظف المدرب الأساليب التّربيبية الحديثة | ٣.٨٨ | ٠.٧١ | ٧٧.٥٦ | إيجابي |
| ٢١ | ينظم المدرب العمل بين المتدربين من المشرفين | ٣.٨١ | ٠.٦٨ | ٧٦.٢٨ | إيجابي |
| ٢٢ | لدى المدرب القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة أثناء فترة التّدريب | ٣.٧٤ | ٠.٦٣ | ٧٤.٨٨ | إيجابي |
| ٢٣ | لدى المدرب القدرة على التّعامل مع الظروف الطّارئة | ٣.٧٠ | ٠.٧٠ | ٧٤.٠٧ | إيجابي |
| ٢٤ | لدى المدرب القدرة على تقييم المتدربين. | ٣.٩٠ | ٠.٦٨ | ٧٧.٩١ | إيجابي |
| | الدرجة الكلية للمجال | ٣.٨٣ | | ٧٦.٦١ | إيجابي |

يُتضح من الجدول (٦) أنّ اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد، كانت إيجابية في جميع فقرات مجال (المدربون) وكذلك الدّرجة الكليّة له والتي بلغت (٣.٨٣) وبنسبة مئوية (٧٦.٦١%) وهذه الدّرجة تعدّ مرتفعة.

جدول (٧): المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنّسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجال أثر البرامج التّربيبية على المشرف

| الرّقم | نص العبارة | المتوسّط الحسابي | الانحراف المعياري | النّسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|--------|---|------------------|-------------------|-----------------|--------------|
| ٢٥ | المشاركة في التّدريب تثري المعرفة العلمية للمشرف الأكاديمي | ٤.١١ | ٠.٦٦ | ٨٢.٢١ | إيجابي |
| ٢٦ | المشاركة في التّدريب تنمي المهارات المهنية والتّربوية للمشرف الأكاديمي | ٤.٠٩ | ٠.٦٨ | ٨١.٧٤ | إيجابي |
| ٢٧ | المشاركة في التّدريب تساعد في إنجاز مهام المشرف الأكاديمي بدقّة وجودة فاعلة | ٣.٩٩ | ٠.٨٣ | ٧٩.٧٧ | إيجابي |

... تابع جدول رقم (٧)

| الرقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| ٢٨ | مشاركة المشرف في التدريب تمكنه من إنجاز أعماله الإشرافية بوقت أقل | ٣.٩٣ | ٠.٨٤ | ٧٨.٦٠ | إيجابي |
| ٢٩ | مشاركة المشرف في التدريب تجعله أكثر قدرة على استخدام التكنولوجيا | ٤.٠٦ | ٠.٧٥ | ٨١.٢٨ | إيجابي |
| ٣٠ | مشاركة المشرف في التدريب تجعله أكثر قدرة في التعامل مع الزملاء وكذلك الطلبة | ٤.٠٢ | ٠.٨٢ | ٨٠.٤٧ | إيجابي |
| | الدرجة الكلية للمجال | ٤.٠٣ | | ٨٠.٦٨ | إيجابي |

يتضح من الجدول (٧) أنّ اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد، كانت إيجابية في جميع فقرات مجال أثر البرامج التدريبية على المشرف وكذلك الدرجة الكلية له والتي بلغت (٤.٠٣) وبنسبة مئوية (٨٠.٦٨%) وهذه الدرجة تعدّ مرتفعة.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجال الرضا عن التدريب.

| الرقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| ٣١ | يشعر المشرف الأكاديمي بالرضا عن تلبية برامج التدريب لحاجاته المهنية والشخصية | ٣.٧٨ | ٠.٦٩ | ٧٥.٥٨ | إيجابي |
| ٣٢ | يشعر المشرف الأكاديمي بالرضا عن شمولية محتوى التدريب وتكامله | ٣.٦٧ | ٠.٧٥ | ٧٣.٤٩ | إيجابي |
| ٣٣ | يشعر المشرف الأكاديمي بالرضا عن اهتمام الجامعة بتدريب المشرفين في مجال التعليم الإلكتروني | ٣.٨٨ | ٠.٦٩ | ٧٧.٥٦ | إيجابي |
| ٣٤ | يشعر المشرف الأكاديمي بالرضا عن متابعة نتائج برامج التدريب المختلفة | ٣.٧٦ | ٠.٧٤ | ٧٥.٢٣ | إيجابي |
| ٣٥ | يشعر المشرف الأكاديمي بالرضا عن إدارة برامج التدريب المختلفة | ٣.٨١ | ٠.٧٦ | ٧٦.١٦ | إيجابي |
| ٣٦ | يشعر المشرف الأكاديمي بالرضا عن اهتمام الجامعة بتدريب المشرفين في ضوء التربية المفتوحة عن بعد | ٤.٠٧ | ٠.٧٥ | ٨١.٤٠ | إيجابي |
| | الدرجة الكلية للمجال | ٣.٨٣ | | ٧٦.٥٧ | إيجابي |

يُتضح من الجدول (٨) أنّ اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد، كانت إيجابية في جميع فقرات مجال الرّضا عن التّدريب وكذلك الدّرجة الكليّة والتي بلغت (٣.٨٣) وبنسبة مئوية (٧٦.٥٧%) وهذه الدّرجة تعدّ مرتفعة.

وعليه إنّ اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة كانت درجته إيجابية في جميع فقرات المجالات التي وردت في الجداول (٣-٨)، وكذلك الدّرجة الكليّة لجميع المجالات، والتي بلغت (٣.٨٢) وبنسبة مئوية (٧٤.٧٣) وهذه الدّرجة تعدّ مرتفعة.

النتائج المتعلّقة بالسؤال الثاني

ما تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكلّ عبارة من عبارات تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد، والدّرجة الكليّة لها والجدول (٩) يوضّح ذلك.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجال تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التّربية عن بعد.

| الرّقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|--------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------------|
| ٣٧ | يصبح التّدريب أثناء الخدمة أحد الأساليب المشجّعة لتحسين أداء المشرفين الأكاديميين لتطوير العملية التعليمية | ٤.٢٥ | ٠.٧٦ | ٨٥.٠٠ | إيجابي |
| ٣٨ | يصبح التّدريب أثناء الخدمة فاعلاً يتّصف بالمرونة | ٤.٠٨ | ٠.٧٥ | ٨١.٦٣ | إيجابي |
| ٣٩ | يشجّع التّدريب النّمو الدّاتي للمشرفين الأكاديميين | ٤.٢٦ | ٠.٧١ | ٨٥.٢٦ | إيجابي |
| ٤٠ | ينمّي التّعاون بين المشرفين حيث يعملون كفريق فاعل لبلوغ أهداف التّربية عن بعد | ٤.٠٦ | ٠.٧٦ | ٨١.٢٨ | إيجابي |
| ٤١ | يساعد التّدريب على تلبية احتياجات المشرفين لتحقيق الرّضا الوظيفي لديهم | ٤.٠٣ | ٠.٧٤ | ٨٠.٥٨ | إيجابي |
| ٤٢ | يشجّع التّدريب على التّواصل الفاعل بين العناصر المشاركة في التّدريب | ٤.٠٥ | ٠.٧٤ | ٨٠.٩٣ | إيجابي |
| ٤٣ | يعتمد على مصادر حقيقية لدعم التّدريب أثناء الخدمة | ٤.٠٥ | ٠.٧٣ | ٨٠.٩٣ | إيجابي |

... تابع جدول رقم (٩)

| الرقم | نص العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-----------------------------|--|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| ٤٤ | يعمل التدريب على حل المشكلات التي تواجه نظام التربية المفتوحة عن بعد | ٤.٠٥ | ٠.٧٥ | ٨٠.٩٣ | إيجابي |
| ٤٥ | يكون نظام التقويم في التدريب مستمراً وموضوعياً | ٤.٠٦ | ٠.٧٤ | ٨١.٢٨ | إيجابي |
| الدرجة الكلية للمجال | | ٤.١٠ | | ٨١.٩٨ | إيجابي |

يتضح من الجدول (٩) أن تطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد كانت إيجابية في جميع فقرات المجال، وكذلك الدرجة الكلية والتي بلغت (٤.١٠) وبنسبة مئوية (٨١.٩٨%) وهذه الدرجة تعد مرتفعة وأعلى من غيرها مقارنة بمجالات واقع التدريب أثناء الخدمة.

بينما يوضح الجدول (١٠) الترتيب التنازلي لمجالات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة.

جدول (١٠): الترتيب التنازلي والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة الاتجاه لفقرات مجالات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة.

| الرقم | المجالات | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الاتجاه |
|-----------------------------|----------------------------------|-----------------|----------------|---------------|
| ١ | تطلعات التدريب أثناء الخدمة | ٤.١٠ | ٨١.٩٨% | إيجابي |
| ٢ | أثر البرامج التدريبية على المشرف | ٤.٠٣ | ٨٠.٦٨% | إيجابي |
| ٣ | أهداف وغايات التدريب | ٣.٩٢ | ٦٨.٣٩% | إيجابي |
| ٤ | المدرّبون | ٣.٨٣ | ٧٦.٦١% | إيجابي |
| ٥ | الرّضا عن التدريب | ٣.٨٣ | ٧٦.٥٧% | إيجابي |
| ٦ | تنفيذ التدريب وأساليبه | ٣.٧١ | ٧٤.٢٦% | إيجابي |
| ٧ | محتوى التدريب | ٣.٦٠ | ٧١.٩٨% | إيجابي |
| الدرجة الكلية للمجال | | ٣.٨٢ | ٧٦.٤١% | إيجابي |

يتضح من الجدول (١٠) أن اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد، كانت إيجابية نحو جميع المجالات، وكذلك الدرجة الكلية للمجالات، والتي بلغت (٣.٨٢) لكافة المجالات، وبنسبة مئوية (٧٦.٤١%) وهذه الدرجة تعد مرتفعة.

وهذه النتيجة تتفق مع مجمل الاستنتاجات الأساسية في دراسة شاهين (٢٠٠٤) من حيث أنّ التطوير الذي تخطّط له وتشرف على تنفيذه وحدات متخصصة في المؤسسات التعليمية التي يمكن أن تؤدّف الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش والمشاركات البحثية وبعدها التدريب أهم وسائل التطوير المهني لرفع كفايات العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية لا سيّما أولئك الذين يقومون على عمليّات الضبط والتّقييم.

وكذلك تتفق نتيجة الدّراسة مع نتائج دراسة عابدين (٢٠٠٤) من حيث أنّ تقديرات أفراد عيّنة الدّراسة للتدريب أثناء الخدمة بشكل عام إيجابية، وقد أوصت الدّراسة بتنظيم أنشطة تدريبية مختلفة وتشجيع العاملين بالالتحاق ببرامج تدريبية خارج الجامعة.

وكذلك تتفق نتيجة الدّراسة مع نتائج دراسة الجنيدى (١٩٩٩) من حيث مجيء الترتيب التّنازلي لمجالات الاحتياجات التدريبية حسب المتوسطات الحسابية على مقياس الواقع التّدريبي المأمول، من وجهة نظر المشرفين التربويين كما يلي: الرّضا عن التّدريب، وأثر البرامج التّدريبية على المشرف (النّمو المهني وتطوير المشرف)، وتنفيذ التّدريب وأساليبه (التّخطيط)، ودور المدرّب (القيادة والتّواصل) وترى عيّنة الدّراسة أنّ المشرفين التربويين يعتقدون أنّ محتوى برامج التّدريب كانت ذات درجة متوسطة وأقل من باقي المجالات وأنّ المشرفين بحاجة إلى تدريب في مجال البحث والدّراسات بدرجة كبيرة.

وكذلك تتفق نتائج الدّراسة مع دراسة (Stieber, 1992) من حيث أنّه لضمان نجاح التّدريب أثناء الخدمة يجب أن تبنى برامج التّدريب بناء على احتياجات التّدريب الفعلية، وفي مجال تنفيذ التّدريب وأساليبه لا بدّ من إشراك المشرفين على العمل في عمليّات التّدريب، وضمان استمرارية دعم الإدارة العليا للمؤسسة أثناء تنفيذ برامج التّدريب وبعده.

وكذلك تتفق نتائج الدّراسة مع دراسة الشّجروود (Al-shagroud, 1988) من حيث أهمّية مجال دور القيادة أو المدرّب باعتبارها من العوامل المهمّة لنجاح برامج التّدريب أثناء الخدمة، وأنّ مجال القيادة (المدرّب) هو أهمّ المجالات في واقع التّدريب أثناء الخدمة.

وكذلك تتفق نتائج الدّراسة مع دراسة الأغبري (١٩٩٥) من حيث أهمّية مجالات واقع التّدريب أثناء الخدمة للمشرف الأكاديمي في الجامعة، لا سيّما أهمّية إدخال البرامج التّدريبية ذات الأثر الإيجابي على المشرف وأهمّية إدخال مقرّرات تربوية كجزء من متطلّبات التّأهيل والإعداد مثل الاطلاع على العلوم التربوية والإلمام بالمناهج وطرق التّدريس و علم النفس التّربوي وأسس التّقييم التّربوي.

وكذلك تتفق نتائج الدّراسة مع دراسة عبد الموجود (١٩٨٢) من حيث أهمّية التّركيز على إعداد المدرّس الجامعي أثناء الخدمة أكاديمياً وتربوياً.

وكذلك تتفق نتائج الدّراسة مع دراسة شكر (٢٠٠١) من حيث تناولها لمجالات الواقع أثناء الخدمة وترتيبها لهذه المجالات حسب أهمّيتها متناولة تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة، وتحديد

الاحتياجات التدريبية، وتقييم البرامج التدريبية، ويعد اختيار أسلوب التدريس المناسب وتنفيذه من أهم خطوات مرحلة تخطيط البرامج التدريبية، حيث إن اختيار الأساليب التدريبية التي سيتم تطبيقها في البرنامج التدريبي أثناء الخدمة يعد الاختيار الحقيقي الأول لمهارة تصميم البرنامج التدريبي، ومن خلال ما تقدم يمكن للباحثين تفسير النتائج في ضوء المعطيات الآتية:

جاء الترتيب التنازلي لمجالات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في ضوء نظام التربية عن بعد في جامعة القدس المفتوحة، حسب المتوسطات الحسابية على مقياس الواقع التدريبي أثناء الخدمة، كما يأتي:

تطلعات التدريب أثناء الخدمة، وأثر البرامج التدريبية، وأهداف وغايات التدريب، دور المدرب، والرضا عن التدريب، وتنفيذ التدريب وأساليبه، ومحتوى التدريب.

ويرى أفراد مجتمع الدراسة من المشرفين الأكاديميين أنّ التطوير المهني يشكل متطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب ينعكس على الأداء بحيث ينطلق من حصيلة أهداف أساسية تشمل تزويد أعضاء الهيئات التدريسية بمعارف ومهارات واتجاهات وقيم لأنهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناء على مستويات أدائهم يتقرر الكثير من مخرجات التعليم، وعليه خطت جامعة القدس المفتوحة خطوات جوهرية في سبيل تطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم والتطوير المهني في مجالات طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم والقياس والتقييم واستخدام الحاسب الآلي وكل ذلك بفضل الإدارة الحكيمة الرشيدة، وإيماناً بأنه يتم من خلال التدريب تهيئة الفرص للاستفادة القصوى من جهود العاملين في مختلف المستويات، داعياً إلى العمل على تصميم برنامج قوي للتعليم والتدريب بغية مواكبة التطورات والمستجدات التي تؤدي إلى تطوير مستويات الأداء.

وقد تركزت وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم في: التطوير الذاتي المستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاستماع للندوات، وحضور المؤتمرات، وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث.

النتائج المتعلقة بفروض الدراسة

النتائج المتعلقة بالفرض الأول

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص الفرض استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (independent t-test) كما هو في الجدول (١١):

جدول (١١): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير الجنس.

| مستوى الدلالة | دالة الاختبار | الإناث | | | الذكور | | | الفرض |
|------------------|------------------|----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|---|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | |
| ٠.٤٦٠ | ٠.٧٤١ | ٠.٣٨ | ٣.٨٨ | ٢٧ | ٠.٥١ | ٣.٨١ | ١٤٥ | دلالة واقع التدريب أثناء الخدمة |
| ٠.٠٦ | ١.٨٩٦ | ٠.٤٤ | ٤.٣ | ٢٧ | ٠.٦٣ | ٤.٠٦ | ١٤٥ | دلالة تطلعات التدريب أثناء الخدمة |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يُتضح من الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير الجنس. وإن وجدت فروق بسيطة بين المتوسطات الحسابية تعتبر فروق رقمية ليست ذات دلالة إحصائية نتجت بفعل عوامل الصدفة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة، فإن ذلك ينبع بالدرجة الأولى من الاهتمام المستمر والدائم من كلا الجنسين في الرغبة المستمرة نحو التدريب المستمر لتعزيز مهاراتهم وتنشيطها.

وأتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمد (١٩٩٨)، ودراسة هودلي (٢٠٠٨)، من حيث عدم وجود فروقات بين الطرفين (الذكور والإناث) تبعاً للجنس للتشابه في الاتجاهات المشتركة نحو واقع التدريب، بينما تعارضت النتيجة مع نتائج دراسة الجندي (١٩٩٩)، ودراسة الخطيب (١٩٩٥)، حيث الاعتقاد بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، وذلك لحاجة الذكور في الرغبة المستمرة نحو التدريب وذلك لتعزيز المهارات الذاتية لديهم.

النتائج المتعلقة بالفرض الثاني

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص الفرض استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (independent t-test) كما هو في الجدول (١٢):

جدول (١٢): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير المؤهل العلمي.

| مستوى الدلالة | دالة الاختبار | دكتوراه | | | ماجستير | | | الفرض |
|------------------|------------------|----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|---|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | |
| ٠.٠٨٧ | ١.٧٢٢ | ٠.٥١ | ٣.٧٢ | ٥٢ | ٠.٤٨ | ٣.٨٦ | ١٢٠ | دلالة واقع التدريب أثناء الخدمة |
| ٠.٠٢٦ | ٢.٢٤٥ | ٠.٦٣ | ٣.٩٤ | ٥٢ | ٠.٥٩ | ٤.١٧ | ١٢٠ | دلالة تطلعات التدريب أثناء الخدمة |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير المؤهل العلمي، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمد (١٩٩٨)، ودراسة عابدين (٢٠٠٤)، وذلك لوضوح الرغبة عند المشرفين في التدريب لتعزيز مهاراتهم وتنشيطها. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتطلعات التدريب أثناء الخدمة لصالح حملة شهادة الماجستير، كما ورد في دراسة الخطيب (١٩٩٥) وذلك لحاجة المشرفين الأكاديميين للتطوير المهني والشخصي في مجالات مهمات التدريس.

النتائج المتعلقة بالفرض الثالث

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلعات التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغير الوضع الوظيفي للمشرف الأكاديمي.

ولفحص الفرض استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (independent t-test) كما هو في الجدول (١٣):

جدول (١٣): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق لواقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر الوضع الوظيفي للمشرف الأكاديمي.

| مستوى الدلالة | دالة الاختبار | متفرغ | | | غير متفرغ | | | الفرض |
|---------------|---------------|-------------------|---------|-------|-------------------|---------|-------|-------------------------------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | |
| ٠.٠٠١ | ٣.٣٤٤ | ٠.٦٩ | ٣.٥٧ | ٣٣ | ٠.٤١ | ٣.٨٨ | ١٣٩ | دلالة واقع التّدريب أثناء الخدمة |
| ٠.٠١٩ | ٢.٣٧٧ | ٠.٨٨ | ٣.٨٨ | ٣٣ | ٠.٥١ | ٤.١٥ | ١٣٩ | دلالة تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتّضح من الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع وتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر الوضع الوظيفي للمشرف الأكاديمي يعود لصالح المشرفين غير المتفرّغين، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة شكر (٢٠٠١)، وذلك رغبة من المشرفين بتعزيز مهاراتهم وتنشيطها، وكذلك لأنّ الجامعة تدعو هؤلاء المشرفين إلى ضرورة المشاركة في الدورات بهدف تحسين الأداء؛ وبالتالي أصبح لدى المشرف غير المتفرّغ يقيناً بضرورة هذا المجال له.

النتائج المتعلقة بالفرض الرابع

أ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر عدد سنوات التّدريب في جامعة القدس المفتوحة.

ولاختبار صحّة الفرض تمّ استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة واقع التّدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب في جامعة القدس المفتوحة كما هو في الجدول (١٤):

جدول (١٤): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير عدد سنوات التدريس.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | عدد سنوات التدريس | الرقم |
|-------------------|-----------------|-------|-------------------|-------|
| ٠.٤٦٦ | ٣.٨٣ | ٦٥ | أقل من ٥ سنوات | ١ |
| ٠.٤٥٠ | ٣.٨٧ | ٩١ | ٥ - ١٠ سنوات | ٢ |
| ٠.٦٩٠ | ٣.٥٣ | ١٦ | أكثر من ١٠ سنوات | ٣ |
| ٠.٤٨٩ | ٣.٨٢ | ١٧٢ | الدرجة الكلية | |

يتضح من الجدول (١٤) أن متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير عدد سنوات التدريس، يشير لصالح المشرفين الأكاديميين الذين لديهم خبرة من (١٠-٥) سنوات.

كما استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير عدد سنوات التدريس في جامعة القدس المفتوحة، كما هو في الجدول (١٥):

جدول (١٥): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير عدد سنوات التدريس.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | معدل المربعات | ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| بين المجموعات | ١.٥٢٩ | ٢ | ٠.٧٦٤ | ٣.٢٨٩ | * ٠.٠٤٠ |
| داخل المجموعات | ٣٩.٢٨٢ | ١٦٩ | ٠.٢٣٢ | | |
| المجموع | ٤٠.٨١١ | ١٧١ | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير عدد سنوات التدريس، لصالح المشرفين الذين سنوات خبرتهم (١٠-٥) سنوات، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجندي (١٩٩٩)، ودراسة شكر (٢٠٠١)، وذلك للرغبة في زيادة المعرفة والتمكّن من توظيفها في استخدام تقنيات التدريس الحديثة.

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات تطلعات التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد من وجهة نظر المشرفين تعزى لمتغير عدد سنوات التدريس في جامعة القدس المفتوحة. ولاختبار صحة الفرض تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة

تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفين حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب في جامعة القدس المفتوحة كما هو في الجدول (١٦):

جدول (١٦): المتوسّط الحسابي والانحراف المعياري لتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب.

| الانحراف المعياري | المتوسّط الحسابي | العدد | عدد سنوات التّدريب | الرّقم |
|-------------------|------------------|-------|--------------------|--------|
| ٠.٥٦٢ | ٤.٠٩ | ٦٥ | أقل من ٥ سنوات | ١ |
| ٠.٥٥٨ | ٤.١٤ | ٩١ | ٥ - ١٠ سنوات | ٢ |
| ٠.٩٥٦ | ٣.٨٥ | ١٦ | أكثر من ١٠ سنوات | ٣ |
| ٠.٦٠٨ | ٤.١٠ | ١٧٢ | الدرجة الكلية | |

يتّضح من الجدول (١٦) أنّ تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب، تشير لصالح المشرفين الأكاديميين الذين لديهم خبرة من (٥-١٠) سنوات.

كما استخدم اختبار تحليل التّباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين كما هو في الجدول (١٧):

جدول (١٧): نتائج اختبار تحليل التّباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق لتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب.

| مصدر التّباين | مجموع المربّعات | درجات الحرية | معنّ المربّعات | ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------|-----------------|--------------|----------------|------------|---------------|
| بين المجموعات | ١.١٤٩ | ٢ | ٠.٥٧٥ | ١.٥٦٧ | ٠.٢١٢ |
| داخل المجموعات | ٦١.٩٧٠ | ١٦٩ | ٠.٣٦٧ | | |
| المجموع | ٦٣.١١٩ | ١٧١ | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتّضح من الجدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدريب، حيث أنّفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عابدين (٢٠٠٤)، وذلك لوضوح الرّغبة لدى المشرفين جميعاً في تطلّعاتهم نحو التّدريب أثناء الخدمة لتعزيز مهاراتهم وتنشيطها.

ولمعرفة مصدر الفروق نحو ذلك تم استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات التّنائية البعدية، كما هو في الجدول (١٨):

جدول (١٨): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات التّنائية، لمعرفة دلالة الفروق لتطلّعات التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر عدد سنوات التّدرّيس.

| عدد سنوات التّدرّيس | أقل من ٥ سنوات | ٥-١٠ سنوات | أكثر من ١٠ سنوات |
|---------------------|----------------|------------|------------------|
| أقل من ٥ سنوات | - | ٠.٨٦٣ | ٠.٠٩٧ |
| ٥-١٠ سنوات | - | - | ٠.٠٤ |
| أكثر من ١٠ سنوات | - | - | - |

* دال إحصائياً عند مستوى الدّلالة ($\alpha=0.05$).

يتّضح من الجدول (١٨) أنّ نتائج اختبار شيفيه لتحديد أيّ من فترات سنوات التّدرّيس تختلف عن الفترات الأخرى، وجود فروق دالة بين مستوى الفترة أقل من ٥ سنوات، ومن ٥-١٠ سنوات، ولصالح مستوى الفترة من ٥-١٠ سنوات.

النتائج المتعلّقة بالفرض الخامس

أ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدّلالة ($\alpha=0.05$) في متوسّطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التّربية المفتوحة عن بعد، تعزى لمتغيّر البرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي.

ولاختبار صحّة الفرض تمّ استخدام المتوسّط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر البرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي كما هو في الجدول (١٩):

جدول (١٩): المتوسّط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر البرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف.

| الانحراف المعياري | المتوسّط الحسابي | العدد | البرنامج الأكاديمي | الرّقم |
|-------------------|------------------|-------|-------------------------------|--------|
| ٠.٢٦٠ | ٣.٨٥ | ٢٦ | التكنولوجيا والعلوم التطبيقية | ١ |
| ٠.٦٨٥ | ٣.٧٧ | ١٥ | التّربية الاجتماعية والأسرية | ٢ |
| ٠.٢٩١ | ٣.٨٧ | ٣٢ | العلوم الإدارية والاقتصادية | ٣ |
| ٠.٥٥١ | ٣.٨٠ | ٩٩ | التّربية | ٤ |
| ٠.٤٨٩ | ٣.٨٢ | ١٧٢ | الدرجة الكلية | |

يتّضح من الجدول (١٩) أنّ اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التّدريب أثناء الخدمة حسب متغيّر البرنامج الأكاديمي الرّئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي، يشير لصالح برنامج العلوم الإدارية والاقتصادية.

كما استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرس فيه المشرف الأكاديمي كما هو في الجدول (٢٠):

جدول (٢٠): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرس فيه المشرف الأكاديمي.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | معدل المربعات | ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| بين المجموعات | ٠.١٧٨ | ٣ | ٠.٠٥٩ | ٠.٢٤٥ | * ٠.٨٦٥ |
| داخل المجموعات | ٤٠.٦٣٣ | ١٦٨ | ٠.٢٤٢ | | |
| المجموع | ٤٠.٨١١ | ١٧١ | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو واقع التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرس فيه المشرف الأكاديمي، وذلك لرغبة المشرفين بالتدريب كضرورة من ضرورات التطوير الشخصي والمهني. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عابدين (٢٠٠٤)، ودراسة حمد (١٩٩٨).

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو تطلعات التدريب أثناء الخدمة في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين في ضوء نظام التربية المفتوحة عن بعد من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين تعزى لمتغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرس فيه المشرف الأكاديمي.

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة تطلعات التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرس فيه المشرف الأكاديمي كما هو في الجدول (٢١):

جدول (٢١): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرس فيه المشرف الأكاديمي.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | البرنامج الأكاديمي | الرقم |
|-------------------|-----------------|-------|-------------------------------|-------|
| ٠.٣٨٤ | ٤.٢٥ | ٢٦ | التكنولوجيا والعلوم التطبيقية | ١ |
| ٠.٨٩٧ | ٣.٩٧ | ١٥ | التنمية الاجتماعية والأسرية | ٢ |
| ٠.٦٤٦ | ٤.١٦ | ٣٢ | العلوم الإدارية والاقتصادية | ٣ |

| | | | | |
|---|---------------|-----|------|-------|
| ٤ | التربية | ٩٩ | ٤.٠٦ | ٠.٦٤٢ |
| | الدرجة الكلية | ١٧٢ | ٤.١٠ | ٠.٦٠٨ |

يتضح من الجدول (٢١) أن تطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي، يشير لصالح برنامج التكنولوجيا والعلوم التطبيقية. كما استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في تطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي كما هو في الجدول (٢٢):

الجدول (٢٢): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق لتطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | معدل المربعات | ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| بين المجموعات | ١.١٣٦ | ٣ | ٠.٣٧٩ | ١.٠٢٦ | * ٠.٣٨٣ |
| داخل المجموعات | ٦١.٩٨٤ | ١٦٨ | ٠.٣٦٩ | | |
| المجموع | ٦٣.١١٩ | ١٧١ | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطلعات التدريب أثناء الخدمة حسب متغير البرنامج الأكاديمي الرئيس الذي يدرّس فيه المشرف الأكاديمي، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمد (١٩٩٨)، ودراسة عابدين (٢٠٠٤)، وذلك لرغبة المشرفين في تطلعاتهم نحو التدريب كضرورة من ضرورات التطوير المهني والشخصي.

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي:

١. أن تقوم الجامعة بإجراء مسح شامل ودائم للاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئات التدريس العاملين في كليات الجامعة من أجل التخطيط لبرامج وأنشطة تدريبية مختلفة تتوافق مع كل الاحتياجات، وتنسجم مع تطلعات المشرفين، وتزيد من قدراتهم على استخدام التكنولوجيا ومواجهة مشكلات العمل وذلك بالاستعانة بالكوادر المتوفرة فيها، مثل أقسام الحاسوب، والتربية والعلوم الإدارية.
٢. أن تشجع الجامعة اشترك العاملين من أعضاء هيئة التدريس ببرامج وأنشطة تدريبية خارج الجامعة، وحيثما توافرت وتدعم ذلك، وإن كانت الجامعة منذ أن أنشئت كلياتها تسعى دائماً إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد المؤتمرات العلمية التي يشارك

- فيها أساتذة مختصون محلياً وعربياً وعالمياً، وتشجع تبادل الزيارات العلمية بين الجامعات الفلسطينية.
٣. إجراء دراسات تقييمية للأنشطة التدريبية لمقارنتها مع تقديرات المشرفين الأكاديميين لواقع التدريب في الجامعة.
٤. توفير كل ما يساعد على تطبيق وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية تساعد في تلبية احتياجاتهم أثناء الخدمة.
٥. استمرار تقييم الدورات التدريبية واختيار ما يساعد منها على رفع كفاية المشرفين المتفرغين وغير المتفرغين لتحسين عملهم أثناء الخدمة، على غرار هذه الدراسة.

المراجع العربية والأجنبية

- أبو ناصر، فتحي محمد علي. (١٩٩٥). "الاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم في الأردن من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلمي العلوم في المرحلة الثانوية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. إربد.
- الأغري، بدر سعيد. (١٩٩٥). "الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صنعاء". مجلة اتحاد الجامعات العربية. (٣٠). كانون الثاني.
- بوحمرا، وليد صالح. (١٩٩٠). "جهود المؤسسات والعلماء العرب للاستفادة من تقنيات الاتصالات المتطورة في التعليم عن بعد". مجلة آفاق. ع(٢). الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعلم عن بعد. عمان. ٦-٧.
- جامعة القدس المفتوحة. (٢٠٠٤). "دليل جامعة القدس المفتوحة". ٢٠٠٣-٢٠٠٤.
- جامعة القدس المفتوحة. (٢٠٠٣). "الكتاب الإحصائي السنوي للعام الدراسي ٢٠٠١-٢٠٠٢". الصادر عن دائرة التخطيط.
- الجنيدي، نفوز نوران. (١٩٩٩). "الواقع التدريبي والتدريب المأمول على الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في فلسطين من وجهة نظرهم ونظر رؤسائهم". دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس. القدس.
- الحريفي، سعد بن محمد. (١٩٩١). "الجامعة المفتوحة واتجاهات التدريب من أجل التنمية لدى أعضاء هيئة التدريس من أجل التنمية في دول الخليج العربية. نموذج مقترح". مجلة اتحاد الجامعات العربية. ع. ٢٦. الأمانة العربية لاتحاد الجامعات العربية. عمان. ٣٧-٦٦.
- حسين، عبد الفتاح دياب. (١٩٩٧). "إدارة الموارد البشرية". شركة البتراء. القاهرة.

- الحلايقة، محمّد. (١٩٩٤). "واقع وآفاق التّدريب في فلسطين". شؤون تنموية. ٤. (٢). تشرين أول. ٢٧-٣٠.
- الحميدي، عبد الرّحمن. (١٩٩٣). "بحوث ودراسات في مجال محو الأمية وتعليم الكبار". الجزء الثاني. كلية التّربية. جامعة الملك سعود.
- حمد، محمّد. (١٩٩٨). "احتياجات التّطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات". الإدارة الجامعية. دار اليازوري للنشر والتوزيع. عمّان.
- حمدي، نرجس عبد القادر. (١٩٩٩). "تكنولوجيا المعلومات في التّعلّم عن بعد. الواقع والطموح". مجلة آفاق. (٣). الشبكة العربية للتّعلّم المفتوح والتّعلّم عن بعد. عمان. ٨-١٠.
- الخطيب، أحمد. (١٩٩٩). الجامعات المفتوحة التّعليم العالي عن بعد. دار الكندي للنشر والتّوزيع. إربد.
- الخطيب، علي يوسف. (١٩٩٥). "تقدير الاحتياجات التّربوية للمشرفين التّربويين في بعض مديريات التّربية والتّعليم لمحافظة إربد وعجلون والبلقاء". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. إربد.
- دروزة، أفنان. (١٩٩٩). "دور المعلّم في نظام التّعليم عن بعد". مجلة آفاق. (٤). الشبكة العربية للتّعليم المفتوح والتّعلّم عن بعد. عمان. ١٢-١٣.
- زهران، حامد. (١٩٧٤). "علم النّفس الاجتماعي". عالم الكتب. القاهرة.
- سرحان، عبد العزيز غسان. و خليل، عبد العزيز عصام. (٢٠٠٥). "الاحتياجات التّربوية للمسؤولين عن إدارة التّعليم في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم". المجلة الفلسطينية للتّربية المفتوحة عن بعد. المجلد الأوّل - كانون ثاني ٢٠٠٧. برنامج البحث العلمي والدراسات العليا. جامعة القدس المفتوحة. رام الله - فلسطين.
- سعادة، جودت أحمد. (٢٠٠٠). "تطوير أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الفلسطينية". جريدة القدس. العدد ١٠٩٢٩. ١٠٩٢٦/٢٠٠١. ص ١٩.
- شاهين، محمّد عبد الفتاح. (٢٠٠٤). "التّطوير المهني لأعضاء الهيئات التّدرسية كمدخل لتحقيق الجودة والنّوعية في التّعليم العالي". مؤتمر النوعية في التّعليم العالي الفلسطيني. جامعة القدس المفتوحة. ٣-١٧/٥-٢٠٠٤. رام الله. فلسطين.
- شكر، ليلي حسام الدّين. (٢٠٠١). "تأثير كل من الأساليب التّقليدية والحديثة على فعالية التّدريب بالتّطبيق على الفرع النسوي لمعهد الإدارة العامّة بالمملكة العربية السّعودية". المجلة العربية للإدارة. ٢١ (١). ٢٧-٣٥.
- الطّعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٢). التّدريب مفهومه وفعاليتّه وبناء البرامج التّربوية وتقويمها. دار الشروق للنشر والتّوزيع. عمّان. ١٣.

- عابدين، محمّد عبد القادر. (٢٠٠٤). "التّدريب في جامعة القدس كما يتصوّرهُ أعضاء الهيئة التّدرّسية والإدارية". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. ع(٣). القدس. ٨٠-١١٢.
- العبد، جعفر. (١٩٧٧). "التّدريب: أهدافه وأنواعه". المنظمة العربية للتّربية والتّحافة والعلوم. القاهرة.
- عبد الرحيم، طلعت حسن. (١٩٨٨). "علم النّفس الاجتماعي المعاصر". دار الكتب المصرية. القاهرة.
- عبد الموجود، محمّد عزّت. (١٩٨٢). "التّعليم العالي وإعداد هيئة التّدرّيس". المجلة العربية للتّربية ٢(٢). ٥٥-٨٢.
- عليّات، محمد. (١٩٩٤). "تطوير مقياس للاتجاهات نحو مهنة التّدرّيس". المجلة العربيّة للتّربية. المجلّد ١٤.
- عيوش، ذياب. (٢٠٠٠). "فلسفة وأساليب التّعليم المفتوح والتّعلّم عن بعد". مجلة آفاق. الشبكة العربية للتّعليم المفتوح والتّعلّم عن بعد. عمّان. (٦). ٢١-٢٤.
- قيوبي، محمّد عبد اللّطيف. (٢٠٠١). "اتجاهات الهيئتين الأكاديمية والإدارية في جامعة القدس المفتوحة نحو التّدريب أثناء الخدمة". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس. فلسطين.
- كمال، سفيان. (٢٠٠٢). "التّعليم بوساطة الشّبكات". مجلة آفاق. (١٦). الشبكة العربية للتّعليم المفتوح والتّعلّم عن بعد. عمّان. ٧-٨.
- كمال، سفيان. (٢٠٠٦). "مدخل إلى التّربية المفتوحة عن بعد". من منشورات جامعة القدس المفتوحة في فلسطين. المطبعة الجامعية. نابلس.
- الكيلاني، تيسير. (٢٠٠٠). "التّقنيات الحديثة في خدمة التّعلّم عن بعد". مجلة آفاق. (٥). الشبكة العربية للتّعليم المفتوح والتّعلّم عن بعد. عمّان. ١.
- الكيلاني، تيسير. (١٩٩٩). "التّعليم عن بعد في طور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات". مؤتمر التّعليم عن بعد ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. جامعة القدس المفتوحة. ١٠-١٣ ابريل. القدس. ص. ص ٢١٧-٢٤٩.
- نشوان، جميل. (٢٠٠٤). "تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التّعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشّاملة في فلسطين". ورقة عمل أعدت لمؤتمر النوعيّة في التّعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التّربية. جامعة القدس المفتوحة. رام الله ٣-٢٠٠٤/٧/٥.
- نشوان، يعقوب. (١٩٩٧). "التّعلّم عن بعد والتّعليم الجامعي المفتوح". جامعة القدس المفتوحة. القدس.

- هودلي، عبد الجابر ابراهيم عبد الله. (٢٠٠٨). "تصوّر مستقبلي لتطوير نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين". رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التّربية. جامعة عين شمس. القاهرة.
- ياغي، محمّد. وعبد المعطي، عسّاف. (١٩٨١). "مبادئ الإدارة العامّة". مكتبة المحتسب. عمّان.
- Brown. & Atkins, m. (1986). "Academic staff training in British universities: results of national surveys". Studies in higher Education. (1). 29-42.
- Al-Gabbani, F.M. (1989). "Inservice training needs assessment in Saudi Arabia. Present and future. (Doctoral Dissertation. the Florida State University)". Dissertation Abstracts International. 50(3). 788-A.
- Nyaki, Catherine. Adya. & Oyeyinka, Banji Oyela ran. (2002). "The Internet in African Universities". Case Studies from Kenya and Nigeria. URL: www. Intech.unu. edu
- -Peters, Otto. (1998). "Learning and teaching in distance education". kogan page. UK.
- Al-Shagroud, H.M. (1988). "An examination of inservice training needs of secondary school principals in Saudi Arabia. (Doctoral Dissertation. University of Pittsrburgh)". Dissertation Abstracts International. 48(1). 1359-A.
- Al-Soub, F. (1991). "The impact of training programs on the efficiency of the staff of Mu'tah University – Jordan". Mu'tah lil Buhuth wa Al – Dirasat (Mu'tah Journal for Research and Studies \ Humanities and Social Sciences Series). 6(2). 9-29.
- Slick, E. (1999). "Present problems and Future challenges of the Korea National Open University". ERIC. ED431910.
- Stieber, W.G. (1992). "Implementation characteristics of effective quality improvement training (Doctoral Dissertation. Temple University)". Dissertation Abstracts International. 52(9). 3304-A.