



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم الاجتماع العمل والتنظيم الموسومة ب:

التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف

دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة بجامعة ابن خلدون تيارت

إشراف الأستاذة:

د. بداوي سميرة

إعداد الطالبتين:

بوهكة منال

حمابد فتيحة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	محاضر أ	داود عمر
مشرفا ومقررا	محاضرة أ	بداوي سميرة
مناقشا	محاضر ب	شيخ علي

السنة الجامعية: 2022-2023

شكر وتقدير

الحمد لله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم، والصلاة والسلام على المصطفى الهادي
الكريم، وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد مصداقا لقوله "لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ"

سورة ابراهيم – الاية 07

نشكر الله تعالى الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على إتمام هذا العمل .

كما أتقدم بالشكر والإمتنان للدكتورة "بداوي سميرة" لقبولها الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل

النصائح التي قدمتها لنا وعلى كل الجهود التي بذلتها في سبيل العلم

كما أننا نعرب عن شكرنا وإمتناننا لكل أساتذة جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية، ولكل ما قدموه لنا وبذلوه من مجهودات في سبيل العلم فجازاهم الله خيرا

وإجمالا أتقدم بالشكر إلى جميع من ساهم من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل، إلى كل هؤلاء

وأهدي ثمرة جهدي العلمي المتواضع.

إهداء

الحمد لله على منه وعونه الذي وفقني لإتمام دراستي ن وأسأله سبحانه وتعالى أن يوفقني ويسدد خطاي في مشواري وحياتي العلمية والعملية، أنه لا يسعني في هذه اللحظات أن أهدي ثمرة هذا العمل

المتواضع بكلمات لعلي لا أمتلكها للتعبير عن ما أكنه في صدري ردا للجميل إلى:

إلى من سعى وشقي لأنعم بالراحة والهناء، إلى الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح، الذي كان طوال حياته سنداً لي يمدني بالعطف والعطاء إليك أنت أبي حفظك الله وأطال في عمرك. إلى ينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي وهنأني إلى من كانت سندي في السراء والضراء لم

تمل من تربيتي أحياء وأموات من أجلها إليك أُمي الغالية، حفظك الله وأطال في عمرك.

إلى مصدر قوتي وسندي الذين كانوا ملجئي وملاذي إخوتي وأخواتي: عبد الرزاق، رابح، خديجة، نور

الهدى، عبد القادر حفظكم الله وأطال في عمركم.

إلى أخواتي التي لم تنجهم أُمي زوجات إخوتي: بشرى، تسنيم حفظهم الله ورعاهم.

إلى الكتاكيت أبناء أخي: محمد علي، إبراهيم الخليل حفظهم الله بستره.

إلى رفيقة مشواري منال رعاها الله ووفقها.

إلى جميع من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم لساني.

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي.

إهداء

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات وبفضله تنزل الخيرات والبركات وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات وأزكى صلوات الله وتسليماته على المبعوث رحمة للعالمين نبي الرحمة وإمام الهدى سيدنا محمد وأله وصحبه أجمعين

ربي إذا أعطيتني نجاحا فلا تأخذ تواضعي، وإذا أعطيتني تواضعا فلا تأخذ اعتزازي بكرامتي إلى الذي يعجز اللسان عن تعبير عن كل ما يقوم به من أجلي، إلى من غمرني بحبه ولا يزال يغمرنني، إلى الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي إلى طريق النجاح "أبي الغالي لخضر" إلى التي الجنة من تحت أقدامها، إلى من حضنتني بحنانها وسكبت لي مشاعرها، إلى التي مهما وصفت وعبرت فلن أفي ولو بقليل من عملها "أمي الحنونة عائشة"

إلى أخي الصغير "محمد سيف الإسلام" أطال الله في عمره ووفقه الله في حياته إلى من كانت لي نعم السند والمعين ومن كاتفتني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية إلى رفيقة دربي ونصفي الثاني "فتيحة"

إلى كل من أعتمد إليها في كل كبيرة وصغيرة "ابنة خالتي فتيحة"

إلى أستاذتي المشرفة "بداوي سميرة" أسأل الله تعالى أن يزرقك تمام الصحة والعافية والسعادة

وأخيرا إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب وبعيد في إتمام هذه الدراسة، سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة

منال

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التكوين ودوره في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف "دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون تيارت. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد على الإستبيان والذي يحتوي على جزأين: الجزء الأول يشمل محور البيانات الشخصية والجزء الثاني إشتمل محورين رئيسيين جسدا الفرضيات الفرعية للدراسة، تم تطبيقه على عينة من الأساتذة بلغ عددهم 57 مبحوثا من الأساتذة حديثي التوظيف الذين تلقوا التكوين البيداغوجي وإستفادوا من البرامج التكوينية، وتم إختيارهم بطريقة قصدية، كما إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأستخدم في معالجة الإحصائية البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل الجداول، توصلنا من خلال الدراسة إلى النتائج التالية:

- تساهم برامج التكوين الحضورى للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني.
 - تساهم برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني.
- الكلمات المفتاحية:** التكوين، التكيف المهني، الأستاذ الجامعي، الجامعة.

Study summary

The study aimed to recognize the composition and its role in the professional adjustment of newly recruited university professors "field study at Ibn Khaldun Tيارت University. To achieve the study's objectives, the questionnaire, which contains two parts, was adopted: Part I covers the axis of personal data and part II comprised two main axes: the subthemes of the study, which were applied to a sample of 57 newly recruited professor's professors who received pedagogical composition and benefited from formative programmes, were chosen intentionally, and the study relied on the analytical descriptive curriculum, and was used in statistical processing. (SPSS) In the analysis of tables, through the study we reached the following results:

- Newly recruited university professors' training programmes contribute to improving their professional adaptation.
- Distance training programmes for newly recruited university professors contribute to improving their professional adaptation.

Keywords: Training, Professional Adjustment, University Professor, University

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ مقدمة

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

4 تمهيد:

5 1. الإشكالية:

7 2. فرضيات الدراسة:

7 3. أسباب اختيار الموضوع:

7 4. أهداف الدراسة:

8 5. أهمية الدراسة:

8 6. تحديد مفاهيم الدراسة

12 7. نظريات المفسرة للدراسة

19 8. الدراسات السابقة

28 خلاصة

الفصل الثاني: الجامعة واستراتيجيات التكوين والتعليم

31 تمهيد:

32 1. نشأة وتطور الجامعة الجزائرية

36 2. وظائف ومهام الجامعة الجزائرية

38 3. الأهمية والأهداف التكوينية للجامعة الجزائرية

4. خصائص وصفات الأستاذ الجامعي كفاعل أساسي في عملية التكوين والتعليم: 40
5. وظائف الأستاذ الجامعي وأهم العوامل المؤثرة على أدائه. 41
6. مفهوم التكوين وأهدافه: 44
7. أهمية وأساليب التكوين: 47
8. عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها: 49
9. أنواع التكوين: 51
10. معوقات التكوين: 53
- 54..... خلاصة الفصل

الفصل الثالث: ثنائية التكوين والتكيف المهني لدى الأستاذ الجامعي

- تمهيد 56
1. مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد: 57
2. أهمية وأهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد: 66
3. أساليب تكوين الأساتذة المساعدين الجدد: 67
4. مفهوم التكوين عن بعد وأهميته..... 67
5. أشكال وطرق التكوين الإلكتروني : 69
6. أبعاد التكوين الإلكتروني: 70
7. أهمية دراسة التكيف المهني: 75
8. قياس التكيف المهني: 76
- 9 مظاهر تحقيق التكيف المهني: 77
- 10: أسباب تحقيق التكيف المهني 79
11. العوامل المؤثرة في التكيف المهني 79
12. الاتجاهات المفسرة للتكيف المهني..... 81
13. معوقات التكيف المهني 85
- 87..... خلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد	89
1. مجالات الدراسة:	90
2. المنهج المستخدم.....	92
3. مجتمع الدراسة	93
4. العينة وطريقة اختيارها.....	94
5. أدوات جمع البيانات	94
6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	94
خلاصة	96

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج الدراسة

تمهيد	98
1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية.....	99
2- عرض وتحليل البيانات الفرضية الفرعية الأولى.....	102
3- عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية الثانية	116
رابعا: عرض نتائج الفرضية فرعية الأولى.....	123
خامسا : عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....	124
سادسا: نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجية:	125
سابعا: الإستنتاج العام	127
خاتمة	130
التوصيات والاقتراحات:	132
قائمة المراجع	133
الملاحق	140

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الجدول
51	يوضح أنواع التكوين	01
91	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السنة التوظيف	02
93	يبين عدد الاستثمارات الموزعة	03
97	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	04
97	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	05
98	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	06
98	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكليات	07
99	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنة التوظيف	08
100	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	09
100	توزيع الافراد العينة حسب الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف	10
101	يمثل توزيع الافراد العينة حسب مكان الذي تلقوا فيه التكوين	11
101	يمثل توزيع الافراد العينة حسب طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين	12
102	يمثل توزيع الافراد العينة حسب مساهمة الخضوع في زيادة من درجة شعورك بالمسؤولية	13
102	يمثل توزيع الافراد العينة حسب رأي المبحوثين في مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية	14
103	يمثل توزيع الافراد العينة حسب إبلاغهم بموعد الدورات التكوينية	15
103	يمثل رأي المبحوثين في عملية التواصل بين الاساتذة المتكويين وبين الأساتذة المكونين	16
104	يمثل توزيع الافراد العينة حسب الأسلوب السائد في عملية التكوين	17
104	يمثل توزيع الافراد العينة حسب تقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية	18
105	يمثل توزيع الافراد العينة ان تلقىهم للتكوين قد زاد من كفاءتهم المهنية	19
105	يمثل توزيع الافراد العينة حسب مقياسهم بتطبيق وإسقاط فعلي وميداني لما استفادوا منه في التكوين	20
106	يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي	21
107	يمثل علاقة بين خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة	22

	واستفادة فعلية وميدانية من التكوين	
109	يمثل العلاقة بين رأي المبحوثين حول عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية والاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين	23
111	يمثل علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المتكويين والأساتذة المكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وتقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية	24
113	يمثل توزيع الافراد العينة حسب مؤهلاتهم العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح لهم باحتياز عقبات التعليم الإلكتروني	25
113	يمثل توزيع الافراد العينة حسب الفترة الزمنية التي خضع لها الأستاذة أثناء التكوين كانت كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية	26
114	يمثل توزيع الافراد العينة حسب المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل	27
114	يمثل توزيع الافراد العينة حسب الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	28
115	يمثل رأي المبحوثين حول تماشي برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي	29
115	يمثل توزيع الافراد العينة هل كنتم في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين	30
116	يمثل رأي المبحوثين كانت عملية التكوين تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد	31
117	يمثل توزيع الافراد العينة حسب توظيفهم لمخرجات التعليم عن بعد في العملية التعليمية	32
117	يمثل توزيع الافراد عينة حسب مساعدت التكوين في تحسين علاقتهم بالطلبة كيف ذلك	33
117	يمثل توزيع الافراد العينة حسب دور التكوين في الزيادة تكيفهم في منصب عملهم	34
118	يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشي برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي	35
119	يمثل توزيع الافراد العينة دور التكوين في نجاح عملية التعليم عن بعد	36

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
48	يمثل عناصر عملية التكوين	01
57	يوضح عرض مضمون الدورة التكوينية	02
58	يوضح كيفية تنظيم الدروس عبر برنامج VUE	03
59	يوضح كيفية كتابة درس على برنامج الاوبال OPALE	04
60	يوضح شبكة تقييم درس تم اقتراحه من طرف خلية التكوين عن بعد	05
61	يوضح كيفية إعداد مخطط درس	06
62	يوضح كيفية وضع الدروس في منصة المودل MOODL	07
63	يوضح صورة لمنصة EDX	08

مقدمة

مقدمة

تعد الجامعة إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تقوم به في المجتمع، لأنها تساهم في إخراج كوادر مؤهلة علميا وعمليا لتحقيق الإزدهار الإقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي، حيث يقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مواكبة التطورات العلمية المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات ومدى قدرتها على التكيف والتعامل معها بأقصى درجات الكفاءة، وإن من أهم ما يواجه التعليم من مشكلات في عالمنا المعاصر وهو التغيير الدائم والتطور المعرفي، وهذا ما يلقي بضلاله على مجال التكوين ومن ثم أصبح هو الاختيار الأمثل لتطوير المعلم بصفة عامة والأساتذة المساعدين الجدد بصفة خاصة، هذا لتحقيق المستوى المطلوب من المعارف، والمهارات، والإتجاهات، والقيم اللازمة لموارد البشرية لإنجاز مهامهم بكفاءة عالية، ويعتبر التكوين وتأهيل الأساتذة الجامعيين الجدد قضية حساسة وحيوية حيث يتعين على هؤلاء الأساتذة الجدد التكيف مع بيئة العمل الجديدة، وتطبيق المفاهيم والمهارات التدريسية المكتسبة خلال فترة تكوينهم، لضمان تحقيق أفضل ممارسات التعليم وتحقيق النجاح في مهامهم الأكاديمية، وإن مفهوم التكوين يشير إلى العملية التي يخضع لها الأفراد لإكتساب المعارف والمهارات والإتجاهات اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية وكفاءة، وبالنسبة للأساتذة الجامعيين الجدد فإن التكوين يلعب دورا حاسما في تجهيزهم لتحديات التي سيواجهونها في البيئة الأكاديمية والتعامل مع إحتياجات الطلاب وتحقيق الأهداف التعليمية، يتضمن تكوين عدة عناصر مهمة بدءا من المعرفة الأكاديمية المتخصصة في حصصهم إلى مهارات التدريسية والتقويمية، والتواصل الفعال مع الطلاب، يتم توفير هذا التكوين من خلال برامج تأهيلية ودورات تكوينية مكثفة تهدف إلى تطوير قدراتهم الأكاديمية والمهنية، وتسعى اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ برامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف إلى وضع وتنفيذ آليات لضمان تطوير المستمر لأداء الموارد البشرية بالمؤسسات الجامعية، عن طريق تلبية إحتياجات التكوين للأساتذة داخل وخارج المؤسسة، وإعطاء التغذية الراجعة باستمرار حتى تتمكن الجامعة من المنافسة محليا ودويا، وإيماننا بأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في تكوين الطاقات الشبابية وتأهيلها، أصبح الإهتمام بإعداده وتكوينه يحتل صدارة أولويات الوزارة الوصية لأنه يسهم إسهاما فاعلا وأساسيا في تحقيق أهداف العلمية والتعليمية، وعملية التكوين التي إعتدتها الوزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ سنة الجامعية 2016-2017، تشهد تطورا مستمرا عبر ما توفره من برامج متجددة تتماشى ومناهج التكوين العلمية، وتحرص اللجنة العلمية على إيجاد أنجع الطرق وأحسنها لتأهيل الأستاذ ومساعدته على إكتساب الكفاءات اللازمة لممارسة مهنته على أكمل وجه، حتى يكون الأستاذ الجامعي مزودا بالمهارات والقدرات التي تضمن إلى حد ما للتفوق.

وقد إنطلقت دراستنا من التساؤل الرئيسي ضم متغيرات الدراسة: كيف تساهم برامج التكوين الحديثة في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟ وإنبثق عنه تساؤلات فرعية ضمت متغيرات الدراسة وللإجابة عن تساؤلات الدراسة ومعالجة الموضوع تم إنتهاج الخطة التالية وتقسيم الفصول كالآتي:

الفصل الأول: كان بعنوان الإطار التصوري للدراسة وتضمن طرح الإشكالية وتحديد أبعادها، تساؤلات الدراسة والفرضيات، والأسباب التي دفعتنا لإختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الرئيسية، والنظريات المفسرة للدراسة، والدراسات التي لها علاقة بالموضوع.

الفصل الثاني: كان بعنوان الجامعة وإستراتيجيات التكوين والتعليم، ضم هذا الفصل متغيرات رئيسية هي كالآتي: الجامعة الجزائرية نشأتها وتطورها، الأهمية والأهداف، خصائص وصفات الأستاذ الجامعي ووظائفه، مفهوم التكوين وأهدافه، أهميته وأساليبه، عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها، أنواعه ومعوقاته.

الفصل الثالث: بعنوان ثنائية التكوين والتكيف المهني لدى الأستاذ الجامعي والذي حاولنا من خلاله إبراز مفهوم تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد حديثي التوظيف، أهميته، أهدافه، أساليبه، ومفهوم التكوين عن بعد، أهميته وأشكاله، طرقه وأبعاده، أهمية التكيف المهني، قياسه ومظاهر تحققه، أساليبه، العوامل المؤثرة في التكيف المهني وأهم الإتجاهات المفسرة له ومعوقاته.

الفصل الرابع: كان بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتضمن مجالات الدراسة (المكانية، الزمانية والبشرية) ثم المنهج المستخدم، مجتمع البحث، العينة وكيفية إختيارها وأخيرا أدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس: وتم فيه عرض تحليل نتائج الميدانية المتعلقة بالتكوين، وأخيرا مناقشة وتفسير النتائج من خلال الإجابة على تساؤل الدراسة بالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة والتراث النظري.

وأخيرا تم وضع خاتمة لهذه الدراسة تتضمن مجموعة من الاقتراحات والتوصيات أهمها ضرورة التكامل والتبادل والتنسيق بين تكوين وتكيف الأستاذ الباحث حديث التوظيف.

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

تمهيد

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. الإطار المفاهيمي للدراسة
7. نظريات المفسرة للدراسة
8. الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الإطار التصوري للدراسة مرحلة أساسية وجد هامة من مراحل البحث العلمي بشكل عام والبحث الاجتماعي بشكل خاص، وذلك من خلال تحديد مشكلة البحث والأسئلة المرتبطة بها، ثم أسباب إختيار المشكلة، تليها أهداف الدراسة وأهميتها، كما تطرقنا إلى مختلف النظريات المتعلقة بموضوع الدراسة، وأيضا مختلف الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوعنا.

1. الإشكالية:

تعتبر الجامعة مكان للفكر الحر وموطن لنمو المعرفة والخبرة والإبداع مع الحفاظ على القيم والأخلاق، وهي مؤسسة اجتماعية تقوم بتكوين إطارات قادرة على مواجهة صعاب الحياة وبالتالي تزويد المؤسسات المختلفة بالمعارف ومهارات تتناسب مع المتغيرات البيئية والثقافية ومن هذا المنطلق فإن الجامعة تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها، فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أدواته في صنع قياداته المهنية والفكرية، وهي أيضا مؤسسات علمية رئيسية تسعى لتحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي والبحثي الأمر الذي أكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية في كافة المجالات فهي كوحدة إجتماعية منظمة تتألف من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقة منظمة مع بعضهم البعض وفق هيكل تنظيمي واضح منسق والكل يسعى في ذلك لتحقيق وبلوغ أهدافها المحددة وبذلك فهي تسعى إلى تكوين وإعداد الأستاذ الجامعي حيث الركيزة الأساسية التي تمكن الجامعة من أن تحقق أهدافها التدريسية والبحثية فهو محور الإرتكاز في منظومة التعليم الجامعي وفي التقدم، فالأستاذ الكفاء هو القادر على تحقيق أهداف المجتمع بفعالية وإتقان ويستوجب رفع المستوى أداء الأستاذ وتطوير كفاءته، كفاءة التخطيط للدرس وتنفيذه وإدارة الصف وإستخدام الوسائل التعليمية وذلك من خلال تكوين الإستراتيجيات الجديدة التي تواكب متطلبات العصر المتميز بالتطور السريع في كافة المجالات الإجتماعية والثقافية التي تنعكس على المنظومة الجامعية على وجه الخصوص وقد بدأ الإهتمام الفعلي بتكوين الأساتذة الجامعيين في ثمانينيات القرن الماضي وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال في الأيام الدراسية التي ينظمها معهد العلوم الإجتماعية بجامعة قسنطينة سنة 1983، لتأخذ هذه العملية منحى آخر منذ بداية 2016/2017 عبر ما توفره من برامج متجددة تماشى وبرامج التكوين العالمية والمبادئ التوجيهية لهذا التكوين، "موضوعة في القرار الوزاري رقم 932 بتاريخ 28 جويلية 2016 من طرف الوزارة الذي يقتضي على إخضاع الناجحين في المسابقة التوظيف الأساتذة المساعدين "ب" لدورات تكوينية خلال سنة أولى من التوظيف"¹ حيث يكون فيها الأستاذ متربص ليحوز بعد هذه الفترة على قرار التثبيت في المنصب وذلك لضمان تحكّمهم في مختلف الكفاءات المهنية ويتم تقييم هذه الدورات التكوينية من قبل وثيقة المرجعية تسعى لوضع برنامج تكوين بيداغوجي في متناول مؤسسات التعليم العالي لتأطير هذه الشريحة من الموظفين ويمثل هدفها الرئيسي في تأطير تكوين الأساتذة على مدى 130 ساعة من خلال بناء كفاءة تعليمية بيداغوجية.

¹ النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر العاصمة، الثلاثي الثالث، 2016، ص 371.

ويعتبر التكوين رمز المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل التغيرات والمستجدات العلمية في مختلف التخصصات حتى تحقق المؤسسة أهدافها ويعتبر الوسيلة لمساهمة في تطور وتنمية المعارف والقدرات فبقاء الإستقرار الجامعة يعود إلى قدرات المتكون على التكيف مع المتغيرات التي تطرأ على تفاعله مع المحيط والتركيز على العنصر البشري التي تدعو إليها عمليات التغيير خاصة بالنسبة إلى كل مقوم من مقوماته وبذلك تحقق الجامعة وظيفتين في آن واحد تكيفه مع البيئة المحيطة به ومن جهة تكامل مقوماته من جهة أخرى، وبالتالي فهي جملة من الدلالات التي تساهم في حفظ النظام وتوازنه بداخل الجامعة والمراحل التي يمر بها وبذلك التكوين يحقق هاته المعادلة حيث أن موضوع المؤسسة الجامعية حظيت بأهمية كبيرة من طرف العلماء والمفكرين ونذكر منهم "تالكوت بارسونز" وهذا لأهميتها الكبيرة في تقرير مصير الأستاذ حديث التوظيف كون التكوين سمة المؤسسة الناجحة في هذا العصر الذي يشكل تطوراً سريعاً في مختلف الميادين وذلك لأن التكوين هو أحد المقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الأساتذة الجدد بمعارف أكثر وقد سمح بإعطائهم فرصة كأستاذ حديث التوظيف إكتساب خبرة خاصة في مجال التوظيف لأن التكوين على مستوى الجامعة هو فرصة لمحاولة إدماج الأساتذة الجدد في العملية التعليمية من خلال اللقاءات المستمرة مع مختلف الأساتذة وكل المسؤولين القائمين على الجامعة، وأن الهدف من هذا التكوين هو جعل الأستاذ عنصر فعال في المؤسسة ويهدف إلى تكيف الفرد وتكوينه والتبادل الاجتماعي والتفاعل من أجل إكتساب المعارف والقدرات لتمكينه من مواجهة المواقف التي تواجهه وإدماجه في المؤسسات الجامعية، ويستهدف التكيف الرضا عن النفس ومع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وإشباع حاجاته نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين، والتكيف كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح وبما أن التكوين هو الوسيلة الفعالة والمناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة فقد أصبح يشكل أحد المهام الكبرى التي تقوى بها المؤسسات الجامعية وذلك لما لها من أهمية في تحقيق التكيف المهني للمؤسسات وتزويدهم بمهارات تتناسب مع متطلبات العمل وبناء على هذا سنحاول في دراستنا تسليط الضوء على مساهمة برامج التكوين في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف ومن خلال هذا قمنا في دراستنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم برامج التكوين الحديثة في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟

وقد تفرع عن التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1- كيف تؤثر برامج التكوين الحضوري على عملية التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟

2- كيف تساهم برامج التكوين عن بعد في تحسين ورفع مستوى التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

تساهم برامج التكوين الحضوري في تحسين ورفع من مستوى التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

الفرضية الثانية:

تساهم برامج التكوين عن بعد في زيادة مستوى التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

3. أسباب اختيار الموضوع:

1.3 أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع والتعمق فيه بحكم التخصص.
- الرغبة الشخصية لمعرفة معايير توظيف الأساتذة الجامعيين.

2.3 أسباب موضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة.
- التعرف على مكانة التكوين وأهميته في الجامعة الجزائرية.
- التعمق حول موضوع التكوين وتوضيح أهميته وإنعكاساته على الجامعة.
- التدريب والتعود على القيام بالبحوث الميدانية وأيضاً الضبط في تطبيق الإجراءات المنهجية.
- تسليط الضوء على مامدى جاهزية المؤسسات الجامعية لمواكبة التدريس بالوسائل الحديثة من خلال توفير الإمكانيات لذلك.

4. أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى مساهمة التكوين في تطوير قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- تبين مدى مساهمة تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في الإندماج مع الوظيفة ودوره في تحسين السير الحسن لتدريس.
- تحسين كفاءة الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في مجال التدريس وإدارة العمل.
- محاولة إكتشاف ومعرفة واقع التكوين في الجامعة الجزائرية.

- تحليل ودراسة أثر التكوين على تحقيق التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- التعرف على تصورات ورأي الطلبة في مدى فعالية تكوين الأساتذة الجدد على طرق التدريس ونجاعته.

5. أهمية الدراسة

- ✓ تكتسي هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع التكوين في المؤسسات الجامعية بشكل عام وهل فعلا يلعب الدور الفعال في تكيف الأساتذة وتحسين مستواهم العلمي والمعرفي والبيداغوجي.
- ✓ التعرف على الركائز الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في عملية توظيف الأساتذة في الجامعة الجزائرية وما مدى توافقها وأهمية التكوين.
- ✓ وتبرز أهمية الدراسة في كونها تبحث في طبيعة العلاقة بين بعدين مهمين في الجامعة ألا وهما برامج التكوين والتكيف المهني.
- ✓ التعرف على معوقات التكوين وتطبيق برامجها على أرض الواقع.

6. تحديد مفاهيم الدراسة

- 1.6 مفهوم التكوين:** هو عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون "الأستاذ" بالمعارف والكفاءات البيداغوجية العلمية والشخصية الضرورية ليؤدي دوره بكفاءة.¹
- ويعرفه بيار كاس "Pierre Cass": "بأنه العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية فهو وسيلة لترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة".²
- ويعرفه بورتاف Portaf: "عملية تعديل إيجابي ذي إتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد لرفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيها

¹ سولامي دلال، محاولة لبناء ملحة للتكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعي، دراسة ميدانية بشعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر كنموذج، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية آداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم بواقي، 2010/2011، ص 17.

² pierre casse, **La Formation performant**; office des publications Mniversitaires, Bes AKmoum, aLger,1994, p 48.

الشروط المطلوبة لإتقان العمل أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتواجد فيها المعارف والكفاءات والسلوكيات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح".¹

وتعريف ميلاري Millary: "التكوين عبارة عن أنواع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات".²

ويذهب آخرون إلى أنه: "يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبق والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها وهو عملية مخططة في إطار إستراتيجية العامة للمنظمة".³

التكوين: "عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات".⁴

وهو عبارة: "عن تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات".⁵

وهناك من يعرف التكوين على أنه: "مجموعة نشاطات المبرجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات للمعارف والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليها من جهة أخرى".⁶

- التعريف الإجرائي لمفهوم التكوين

هو عملية منظمة تهدف إلى تكوين الفرد عن طريق تطوير معارفهم ومهاراتهم حيث يكتسبون الكفاءات! المؤهلة للقيام بعمل معين وهو عملية بيداغوجية منظمة تهدف إلى إعداد وتكوين الأساتذة المساعدين الجدد وإلحاقهم بعد نجاحهم في المسابقة لدورات تكوينية بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم مما يترتب عنها زيادة وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم من أجل الارتقاء بأدائهم الوظيفي وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة.

¹ بن رمضان سامية، التكوين الجامعي والبرامج التنموية البشرية في الجزائر، الرهانات والتحديات، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان جامعة سطيف، الجزائر، 2017، ص 277.

² محمد سالم، مدخل علم النفس التنظيم والعمل، ط 1، قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص 99.

³ حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، قالمة، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004، ص 99.

⁴ الحسن بو عبد الله مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998، ص 9.

⁵ مراد نعموني، مدخل إلى علم نفس التنظيم والعمل، ط 1، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الجزائر، 2014، ص 94.

⁶ عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، جامعة الجزائر، 2010، ص 37.

2.6 مفهوم التكيف: "يتضمن لفظ التكيف مفاهيم مختلفة باختلاف مجالات استعماله ويرجع حقل استعماله في الحقيقة إلى علوم الأحياء ويقصد به كل تغيير يصيب الكائن الحي سواء في الوظيفة أو الشكل للمحافظة على بقائه كفرد أو كنوع وهو تلك العمليات التي يتوافق بواسطتها الكائن الحي مع بيئته الطبيعية والمادية".¹

"ففي علم الاجتماع تستعمل كلمة التكيف في دراسة تكوين علاقات الأفراد مع الجامعة أو علاقات الجماعة الصغيرة مع بعضها البعض أو مع جماعة كبيرة كما أن عددا من الدراسات الاجتماعية قد جعلت من هذا التكيف موضوعا له حيث إهتمت بدراسة اللاجئيين أو دراسة التمييز العنصري أو دراسة الكتل الغربية التي تعيش ضمن مجتمع كبير مختلف عنها في عدد من نواحي".²

"كما يعرف التكيف على أنه مجموعة من الإستجابات وردود الأفعال التي يعدل فيها الفرد سلوكه وتكوينه النفسي أو البيئة الخارجية لكي يحدث إنسجام المطلوب بحيث يشبع حاجاته ويلبي متطلبات بيئة الاجتماعية والطبيعية".³

- التعريف الإجرائي لمفهوم التكيف:

وعليه فالتكيف هو العملية أو رد فعل الإتجاه موقف ما لتحقيق رغبة أو تلبية متطلبات الحياة تحقيقا للرضا وتحقيقا للتوتر وضمانا للإستمرار الوظيفة وإنجاز الأهداف.

3.6 مفهوم المهنة:

"مجموعة أنشطة تتركز حول دور الإقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة ويطلق المصطلح على الأعمال التي يتم في الميادين التجارية وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا إجتماعيا يحدد تقسيم العمل في المجتمع كما أنها تمثل عاملا هاما في تحديد هيئة الشخص ووضعه الطبيعي وأسلوب حياته".⁴

"وتعرف أنها نشاط منتظم يمارسه الفرد من أجل ضمان معيشة حسنة فالمهنة تلزم الأشخاص الذين يمارسونها بشكليات معينة وذلك نظرا لمكائنتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية".⁵

"كما يقصد بالمهنة إلتزام محدد يمكن من الحصول على مستلزمات العيش".⁶

التعريف الإجرائي للمهنة:

¹ بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة عمان، الأردن، 2008، ص ص 106 - 107

² مرجع نفسه، ص ص 106 - 107.

³ محمد بالرابح، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، د ت، ص 72.

⁴ محمد عاطف غيث، قاموس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 2006، ص 153.

⁵ paul robert, le petit, la langue robert phonétique française 5^{ème} edition, 1970,p1399.

⁶ أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن 20، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، د ت، ص 347.

وعليه فالمهنة هي نشاط أو حرفة يمارسها الفرد في إطار منظم بهدف توفير حاجاته الأساسية ويحتاج إلى الخبرة والمهارة.

4.6 مفهوم التكيف المهني:

التكيف المهني هو تكيف الفرد مع عمله فهو يشمل تكيف الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتكيفه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل عبر فترات من الزمن لخصائصه الذاتية إضافة إلى تكيف الفرد مع عمله ومع المشرف عليه ومع زملائه وكذا تكيفه مع مطالب العمل نفسه وتكيفه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتكيفه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه.¹

وهو قدرة الفرد على تقبل المهنة وتقبل ظروفها والشعور بالرضا عن دورها في إشباع حاجاته وتحقيق أماله وأهدافه بما يكفل سعادته ويتيح حسن استغلاله لقدراته.²

التعريف الإجرائي للتكيف المهني:

التكيف المهني هو تكيف الفرد العمل مع محيط عمله بكل متغيراته ومع المشرف عليه ومع مطالب العمل نفسية وذاتية الفرد والمحيط العمل الخارجي.

5.6 التعريف الإجرائي لمفهوم الأستاذ الجامعي:

هو فاعل إجتماعي مؤهل علميا مهمته تدريس وتأطير الطلبة في الجامعة بإعتباره منتج للمعرفة وناقل لها والأساتذة حديثي التوظيف في دراستنا هذه هم الأساتذة من صنف "ب" الحاصلين على درجة ماجستير أو دكتوراه علوم بالطور الثالث بمختلف التخصصات العلمية والأدبية حديثي العهد بالتوظيف ونجحوا في المسابقة أو الذين توظفوا توظيفا مباشرا بعد تلقيهم لتكوين وإلتحقوا بالتدريس بالجامعة حيث تم تنظيم دورات وحصص تدريسية وفق برنامج تكويني والأهداف الواجب تحقيقها وتنفيذ البرامج وطرق التقييم وهدف إكسابهم معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي.

6.6 مفهوم الجامعة: وعرفها "المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 03. 279 في مادته 02 بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي".³

¹ فوج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار القباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2000، ص 76.

² السيد محمد، التكيف والصحة النفسية، مصر المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2012، ص 20.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 51، 2003.

عرفها وليم فون هببولد Guillaume de Humboldt: "بأن الجامعة تختص بالمدخل العلمي للمعرفة وتتمتع بالجمع بين البحث العلمي والتكوين وتشجيع إنتشار المساعي الأكاديمي وقد طورت هذه المدرسة الفكرية الإقتناع بأن الإستقصاء والبحث أبرز الوظائف الرئيسية وأهم مسؤوليات مؤسسات التعليم العالي".¹

- **التعريف الإجرائي لمفهوم الجامعة:** هي مؤسسة علمية تتمثل وظائفها الأساسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي الطالب والأستاذ والهيكل هدفها إعداد الإطارات لتنمية والمسايرة للمستجدات ونشر المعرفة وتحقيق أهدافها.

7. نظريات المفسرة للدراسة

بداية نشير إلى أن التكوين حضى بإهتمام الباحثين والمفكرين من مختلف المجالات والتخصصات وبخاصة علوم الإنسانية والاجتماعية في إطار بعد التنظيم والعمل وما يخص التكيف المهني وإرتباطه برفع المستوى وهو ما إستدعى منا وضع الدراسة في قالب نظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة محاولين تصنيف نظريات دراستنا وإرتباطاتها بتكوين لتحقيق التكيف المهني للأستاذة الجامعين حديثي التوظيف ومن أهم النظريات المفسرة لمتغيرات دراستنا نجد:

1.7 النظرية إدارة العلمية:

ظهرت هذه النظرية على يد لفريدريك تايلور ما بين 1900-1920م بحث تايلور عن أهمية وظيفة الإدارة للأفراد هذه الأخيرة التي تعتبر أساس تحقيق الفعالية من خلال الميكانيزمات الفعالة للحفاظ على قوة العمل الإنتاجية، ورفع مستويات الكفاءة، وتقوم هذه النظرية على جملة من المبادئ هي:²

- تطبيق الأسلوب العلمي لتحديد أفضل الطرق لإنجاز المهام، وذلك من خلال تجزئة وظيفة الفرد إلى أجزاء صغيرة لدراسة الحركات الضرورية لأدائها وقياس الزمن الذي تستغرقه كل حركة.
- إختيار العمال بأسلوب علمي وتدريبهم على عملهم لإكسابهم المهارة في الأداء والقدرة على الإنجاز.
- تقسيم مسؤولية العمل بين الإدارة والعمال، حيث تقوم الإدارة بمهام التخطيط والتنظيم ويستطيع العمال أداء وتنفيذ المهام الموكلة لهم.

- إستخدام الحوافز المادية لإغراء العمال على تأدية العمل.

لقد دعا تايلور إلى ضرورة تطبيق:

¹ روجر كنج، الجامعة في عصر العولمة، تر: فهد بن سلطان الرياض، د ط، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2008، ص 78.

² J.G March et H.A Simon, **les organisations problèmes psychosociologiques**, traduit par: J.GRouchy et G.PRunier, Éducatons DONAD, Paris, 1979, P19.

- مبدأ الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين، فالإدارة هي المسؤولة عن التخطيط والعمال مسئولون عن التنفيذ، حيث كانت فكرتها الرئيسية أنه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص والتدريب (التكوين الفني).

- البعد الزمني للعمل: تقسيم العمل إلى جزئيات ودراسة كل جزئية على حدة حتى تحدد حركاتها الأساسية والزمن الذي يستغرقه أداءه، فقد إهتم بالجانب المعرفي والتدريبي للعمال.

- إستخدام الخبراء والمتخصصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل.

- إستخدام الإغراء المادي من أجل تحقيق العمل.¹

من خلال متغيرات دراستنا يظهر أن الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف يكون لديهم إستعداد للعمل وفق للتكوين المناسب الذين يخضعون له والمناسب للعمل، ومنه فإن تحقيق التكيف لا يتحقق إلا بتطوير الفكري والعملية أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل ومن جهة أخرى نادى إلى ضرورة الاهتمام بعاملين هامين هما وفي مقابل تعمد الجامعات إلى تامين التدريب والتكوين كأداة فاعلة لتحقيق المردودية وتقتصر هذه العملية على المنفذين(الوظيفة التقنية)، وعليه فقد ركز تايلور على أهمية الحوافز المادية، حيث إفترض أن الموظفين لا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المالية فقط.

كما يظهر إسهام النظرية في عملية التكوين ودوره في تحقيق التكيف للأساتذة حديثي التوظيف من خلال التحسين الدائم للأداء، كون أن الأستاذة لا بد من إستفاد من فترات تكوينية منظمة ومستمرة، وتعتبر النظرية العلمية عملية التكوين عملية داخلية تقوم بها الجامعات الجزائرية من أجل رفع كفاءة الأستاذ.² إن أهم ما جاءت به النظرية العلمية هو الإختيار العلمي لإنتقاء أفضل الأستاذة وتكوينهم بالشكل الذي يضمن إتقانهم لوظائفهم وتحقيق الفعالية المرجوة والعمل على تطبيق الفلسفة الجامعية لتحقيق التكيف الدقيق الكامل بطريقة دقيقة ومناسبة، مع تأطير السبل المهمة لذلك.

ونشير إن إشراف التكوين للأستاذة حديثي التوظيف يعملون في إطار ممارسات الإدارية جامعية، لأن الهدف الرئيسي وهو ما شارته إليه النظرية العلمية فهذا النموذج يعتمد إلى رفع مستوى الكفاءة ومن ثم ينصب الإهتمام على تلك الجوانب التي يمكن إعادة صياغتها وتطويرها من أجل دفع عجلة التنمية الكفاءات الجامعية، وعليه تقاس كفاءة الجامعة في ضوء فعاليتها وقدرتها على تحقيق الأهداف.

¹ J.G March et H.A Simon, ibid, Op Cit, P19.

² أحمدماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، د ط، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002، ص 29.

وتولي هذه النظرية لعنصر التكوين كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية إهتماما كبيرا نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال، حيث أن العامل إذا ما كون على طريقة الأداء الصحيحة فلا شك سيقضي على الإبطاء في العمل¹، إذ نلاحظ أن القضية المحورية في هذه النظرية تتركز في أطروحاتها حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بالأدوار حسب المخطط التنظيمي للمؤسسة، حيث تسعى هذه النظرية إلى إكتشاف الأساليب الفعالة الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج، إن عملية التكوين تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية.

2.7 نظرية النسق الإجتماعي لتالكوت بارسونز:

تنطلق هذه النظريات من ثلاث خطوط عريضة تضم (الإنسان- البيئة الإجتماعية والتكنولوجية)، تضم عدة نظريات من بينها:

إنطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقا إجتماعيا يتألف من أقسام فرعية كالجماعات المهنية والأقسام والإدارات... الخ، وإن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق إجتماعي أكبر وهو المجتمع، ويعرف التنظيم على أنه " توجيه أساسي نحو تحقيق هدف محدد"².

بحيث يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة الخارجية، ويرى بارسونز أن النسق القيمي هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، مؤكدا أن التوجهات الثقافية والقيم السائدة هي التي تمنح الأهداف التنظيمية طابعا شرعيا، بحيث لا بد من فهم طبيعة وتأثير المحيط في دراسة المؤسسات كعمليات وليس كهيكل، ولا شك أن هذا الطرح قد تعدى النظرة الميكانيكية الضيقة للسلوك التنظيمي ونشاط المؤسسات لأن هذه الأخيرة في تفاعل مستمر مع البيئة الخارجية وتشمل العناصر الهامة في البيئة والتي لها تأثير مباشر على المؤسسة (الموردون، العملاء، المنافسون ومختلف القوانين والإجراءات السارية المفعول، والمجتمع صفة عامة).

الشيء الذي يفرض وجود قدر معين من الإنسجام والتوافق بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، وعلى أساس هذا التوافق يتم وضع الأهداف الأساسية للمؤسسة أولا ثم بعدها يتم التنسيق بينها وبين الأهداف الأخرى في الأنساق الفرعية، ومن هنا نستخلص أن بارسونز توصل إلى نتيجتين هامتين من خلال إعتبار التنظيم كنسق إجتماعي بنائي هما:

- إن نسق القيم هو عنصر أساسي للموافقة أو الرفض من طرف الأعضاء وجميع الأنساق المتصلة به.

¹ حنفي محمود سليمان، وظائف الإدارة، مطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1997، ص 12.

² عبد الله محمد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 345.

● قيمة النسق تبرز جلياً على ملامح التنظيم وهي المحددة لشرعيته ووجوده، لذلك يتطلب وجود قواعد معيارية تضبط جميع العمليات والممارسات وهذه القواعد هي التي تؤدي وظيفة التكامل من خلال إلزام الأفراد بأداء أدوارهم ووظائفهم، وهنا تعتمد المؤسسة على قادة لهم مهارات فنية عالية لرسم السياسات لعامة وإتخاذ القرارات.¹

ويقوم التنظيم حسب بارسونز على عدة متغيرات وظيفية هي:

- مبدأ تقسيم العمل.

- عملية إتخاذ القرارات كوظيفة ميكانيكية تعبر عن طبيعة التغيرات الداخلية والخارجية للتنظيم، وهذا الأخير موجود لتحقيق هدف محدد يتم في إطار تبادلي بين النسق الأكبر والأنساق الفرعية الأخرى.

ويرى بارسونز أن أبسط تصور للنسق الإجتماعي أنه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين ويعالج بارسونز المؤسسة الجامعية لإعتبارها نسق إجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة ويعرف التنظيم على أنه توجه أساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حيث يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية، ويذهب بارسونز أن هناك ثلاث متطلبات وظيفة تتحكم في بقاء النسق واستقراره:²

✓ **التكيف:** يعبر عن مشكلة تكيف الأستاذ مع التوظيف لتحقيق أهدافها.

✓ **تحقيق الهدف:** ويتمثل في عملية تكوين وأهمية مراحلها.

✓ **التكامل:** يشير إلى العلاقات بين الوحدات ويهدف إلى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية.

كما حظي تكوين الأستاذ الجامعي أهمية ضمن تحليلات بارسونز أي أن الجامعة تعمل على تكوين الكوادر من خلال غرس قيم العمل وتنمي دوافعهم له وفق هذه النظرية يمكن اعتبار المجتمع نسق كلي له أهداف يسعى إلى تحقيقها حيث يحتوي هذا النسق الكلي على أنساق فرعية تحته والمتمثلة في مؤسسات المجتمع نذكر منها المؤسسة الجامعية والتي تتفاعل مع بعضها البعض وتتكامل لتحقيق أهداف النسق الكلي فالجامعة هي من تزود تكوين الأستاذ الباحث أو الأستاذ قسم (ب) من كوادر وإطارات.³

¹ عبد الله عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة، بيروت، 2003، ص 33.

² محمد على محمد، علم اجتماع التنظيم، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص24.

³ زايد محمد، علم اجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، القاهرة، 1984، ص ص 124-125.

3.7 نظرية التكوين الإداري:

برزت نظرية التكوين الإداري كتعديل لنظرية الإدارة العلمية خصوصا ما تعلق بوظائف الإدارة العليا والمشكلات التحليلية الخاصة بالبناء والعمليات التنظيمية عموماً¹، حيث ينطلق تايلور من محور مسلماته التدرج من أقل المستويات الإدارية إلى أعلاها فجاءت نظرية التكوين الإداري مركزة على دراسة الإدارة العليا - المستوى الإداري- من خلال الإهتمام بالمدير الإداري والإدارية التنفيذية أي التدرج من القمة إلى أسفل المستويات الإدارية التنفيذية. ومن أهم الإعتبارات التي تخضع لها الإدارة هي:

❖ الصفات الإدارية: التي نادى بها فايول إذ أشار إلى مجموع الصفات التي لا بد من توفرها في أفراد العاملين في المنظمة حيث هذه الأخيرة تكتسب عن طريق التدريب (صفات عقلية ومعرفية، صفات ذهنية، صفات خلقية وثقافة عامة).²

❖ المبادئ الأساسية للإدارة: لقد حدد فايول أربعة عشر مبدأ للإدارة الرشيدة تتمثل في:

- تقسيم العمل: يترتب عليه زيادة التخصص مما يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة لرفع الكفاءة والزيادة المقدره والثقة في النفس.
- السلطة والمسؤولية: تكون السلطة والمسؤولية مرتبطتان، فالمسؤولية تنبثق من السلطة، هذه السلطة الرسمية التي تمنح الرئيس حق إصدار الأوامر وقدرة الإلزامها.
- النظام: عدم الإخلال بالأوامر و إحترام الإتفاقات والنظم.
- وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفين أوامره من رئيس أو مشرف واحد فقط حتى لا تتعارض التعليمات والأوامر مع بعضها البعض.
- وحدة التوجيه: من خلال انبثاق كل الأنشطة ذات الهدف الواحد عن خطة واحدة لضمان وحدة وتنسيق في المشروع.
- الخضوع: يجب أن لا يطغى اهتمام فرد أو مجموعة في العمل على إهتمامات المنظمة ككل، بمعنى خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
- مكافآت الموظفين: تعويض الأفراد تعويضا عادلا سواء في أجورهم، أو بإستخدام مكافآت نظير جهودهم المبذولة، بحيث يحقق ذلك رضاهم.
- المركزية: ويقضي هذا المبدأ بتركيز السلطة في شخص معين لتنفيذ القرارات والأوامر، ثم تفويضها بما تقتضيه الظروف.

¹ محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط1، دار المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 1982، ص 132.

² Monic Hic Horn: **Max Weber et la sociologie française**, Préface de Julien Freund édition l'harmattan, Paris, 1988, P31.

- **تدرج السلطة:** أي تسلسلها من أعلى مستوياتها إلى أدناها، فيكون حجم السلطة أقل كلما إتجهنا إلى أسفل الهرم الإداري، وينبغي هنا التقييد بتحديد العلاقات المهنية بين الفرد ورئيسه.
 - **الترتيب:** يجب أن يكون كل شيء وكل فرد له مكانه الخاص به في المؤسسة.
 - **العدالة والمساواة:** مراعاة الإنصاف بعدم التمييز في معاملات المرؤوسين، بحيث تكون العلاقة بين الأفراد ورؤسائهم على أساس من العدل والمساواة.
 - **الإستقرار في العمل:** أي المحافظة على إستمرار العاملين في المؤسسة لمدة طويلة، لتخفيض معدلات دوران العمل.
 - **المبادرة والإبتكار:** السماح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات حتى يكون لهم القدرة على الإبداع والتحديد.
 - **إضفاء روح التعاون:** ضرورة العمل بروح العمل الجماعي وبشكل الفريق حتى يكون هناك تناسق ووحدة داخل الجماعة بما يخدم الأهداف العامة.
- ❖ عناصر الإدارة:**

يرى فايول أن عناصر التي تختص بها الإدارة هي: "التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق، الرقابة، الضغط، السيطرة والتحكم، التنبؤ وبعد النظر اللذين يجب أن يتحلى بهما أصحاب الفئات الإدارية والتنفيذية العليا خاصة عند وضع السياسات والخطط¹، يتضح لنا من كل ما سبق أن فايول قد حرص من خلال نظريته على تأكيد أن كل من العامل والمدير يحتاجان بصورة مستمرة إلى تعزيز قدراتهم سواء كانت فنية أو إدارية، فالتدريب المستمر يجعل الأفراد يتمتعون بروح الإبتكار مما يساعدهم في القيام بأعمالهم على أحسن وجه وبفعالية، وحتى في الحصول على مكافآت وزيادات في الأجور، حيث تعد المكافآت حافزا قويا في رفع الروح المعنوية للأفراد، فهذه النظرية تفرض وجود صفة الرشد في العامل، وبذلك فهو يحفز أكثر من خلال المكافآت المادية.

وفي إطار دراستنا نجد أن هذه النظرية تركز على مبدأ التخصص وتقسيم العمل من خلال خلق هيكل تنظيمي متناسق، ومنتظم وتفترض أنه يمكن السيطرة على السلوك الإنساني من خلال العملية الإدارية والقواعد والأوامر أي تصميم محكم بمختلف العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه من خلال وضع ضوابط محددة للأساتذة حديثي التوظيف، وفي هذا الإطار يبرز دور التكوين من خلال ما يلعبه في تنمية قدرات ومهارات الأساتذة، كما نجد ذلك واضحا في أعمال هنري فايول الذي يعتبر رائد نظرية الإدارة التي قامت على أساس الإهتمام بالهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية عكس الإدارة العلمية التي تركز على الأجر والحوافز المادية وتقسيم العمل والطرق المثلى للأداء

¹ أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 8.

من قبل الأفراد، وقد وضع فايول 14 مبدأ للإدارة سماها مبادئ التنظيم وإعتقد أن هذه المبادئ صالحة ويمكن تعميم تطبيقها على جميع المواقف الإدارية، كما تهتم هذه النظرية بمعايير الجودة التي يحققها التكوين وذلك لكونه عنصر مهم في العملية التدريسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع بتخريج كوادر بشرية فعالة، وقد أصبحت قضية إعداد الأستاذ الجامعي تهم الوزارة الوصية حيث أنه من الضروري النظر وباستمرار إلى كل ما يتعلق بدوره.

كما ركزت أعمال فايول على ضرورة توفر عامل الخبرة والكفاءة الفنية لتحقيق التكيف حيث حرص على التأكيد أن كلا من الأساتذة القدماء والجدد يحتاجون بصورة مستمرة لعمليات التكوين من أجل تدعيم القدرات والكفاءات وإكتساب مهارات جديدة سواء كانت فنية أو إدارية، وبأبي ذلك عن طريق التعليم والتكوين المستمر وفقا لما يقتضيه مبدأ تقسيم العمل والتخصص مؤكدا ذلك في مقولته " الرجل المناسب في المكان المناسب¹، ومعنى ذلك أنه من الضروري إعداد الأساتذة إعدادا جيدا وتكوينهم بما يتوافق مع الوظائف التي يشغلونها من جهة، وبما يتوافق وقدراتهم وخبراتهم من جهة أخرى.

ونستنتج من هذا كله أن فايول كان واعيا بضرورة أن تتميز الموارد البشرية في المؤسسة ببعض الخصائص كالخبرة العلمية والقدرات الفنية والمهارات الإدارية، كما أكد على ضرورة التعليم والتطوير والتكوين المستمر.

وقد وضع من أجل تحقيق الوظيفة الإدارية أربعة عناصر:

1- التخطيط.

2- التنظيم.

3- التوجيه والتنسيق.

4- الرقابة.

وقد ركز على:

أهمية التخطيط كوظيفة تستند إلى بعد النظر والتنبؤ، ولا بد أن تكون النتائج والخطوات المرسومة تتصف بالمرونة والدقة مع مراعاة الخبرة والمهارة للقائمين بهذه الوظيفة والتنسيق بين كافة الأقسام الأساسية والفرعية، ورفع الروح المعنوية لزيادة درجة الرضا وتحقيق الفعالية، فلا يمكن للتكوين أن يتحقق إلا عن طريق التخطيط المنظم، كما أن التكوين لا بد أن يقوم على شبكة من الإتصالات الواضحة حتى تكفل ترابطه وإنسجامه، مع تحديد العلاقات والشروط الموضوعية والمناسبة لتحقيق الفعالية وأما بالنسبة للرقابة فقد عبر عنها فايول بالإشراف الدائم على تنفيذ الأعمال المتتابعة وعموما فإن النظام الرقابي لا بد أن يتلاءم مع الأهداف العامة وأن يتصف بنوع من المرونة والفهم

¹ حسين عثمان، الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003، ص 37.

ومراعاة الجانب الإنساني من أجل تحقيق الأهداف الخاصة والعامة، من أجل تحقيق وفي الأخير نخلص إلى أن نظريات التكوين الإداري تشير في مجملها إلى مسألة الكفاءة والخبرة والمهارة اللازم توفرها في العمال والمدراء والتي ترتبط بمتغيرين هما التكوين ودرجة الرضا والإستقرار باعتبارهما نتاج للظروف المادية والإجتماعية والمهنية للمؤسسة.

8. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المحلية

الدراسة الأولى: من إعداد الباحثة: رباب أقطي - بعنوان التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية باتنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بجامعة باتنة (2009/2008)، وتهدف الدراسة إلى معرفة مدى قدرة التكوين الجامعي على جعل الإطار فعال في منصبه في المؤسسة الاقتصادية والتعرف على العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية وحدود هذه العلاقة وآليات تطويرها والكشف عن مدى تجارب التكوين الجامعي من برامج وطرق التدريس وأساليب التقييم مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية ومحاولة إعطاء إضافة جديدة حول دور التكوين الجامعي في إعداد الإطار الكفاء والقادر على التسيير والإبداع في المؤسسة الاقتصادية.

وقد إعتمدت الباحثة على تساؤل رئيسي مفاده:

هل يساهم التكوين الجامعي في تحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية؟

وتفرع عن هذا السؤال مجموعة من أسئلة فرعية:

❖ هل يحقق التكوين الجامعي الأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟

❖ كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الإتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟

❖ ما مدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة الفعلية للإطار في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة

الإقتصادية؟

❖ طبقت على مجتمع بحث مكون من 238 عاملاً بمكتب الدراسات التقنية والإقتصادية وإعتمدت على عينة

مكون من 120 إطاراً بمختلف مديريات مكتب الدراسات التقنية والإقتصادية، وإستعانت الباحثة بالمنهج

الوصفي التحليلي كما إعتمدت على تقنية الإستبيان والملاحظة لجمع البيانات.

❖ ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- يساهم التكوين الجامعي في الأداء الفعال للإطار داخل المؤسسة الاقتصادية بشكل محدود وذلك راجع إلى تركيز¹

عملية التكوين على الجانب النظري والذي يخلق ضعف على المستوى التطبيقي.

- التكوين الجامعي ينعكس على نجاح العملية الإتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية وذلك من منطلق وعي الإطار وأهمية الإتصال ودوره داخل الوسط المهني.

- التكوين الجامعي يمكن الإطار من المشاركة في إتخاذ القرار لكنها تبقى مشاركة على المستوى التقني في إطار العمل المرتبط جزئيا بتخصصه بعيدا عن مستوى الإداري الذي يخضع لعامل الخبرة والأقدمية في العمل.

- أن التكوين الجامعي من خلال طرق وبرامج التدريس لا يحقق كفاءة الإطار بالمؤسسة الاقتصادية بإعتبار أن التكوين يغلب عليه الجانب النظري والذي يجد من فعالية أداء الإطار الذي يستند إلى الجوانب التطبيقية والميدانية ويقيد عملية المشاركة في إتخاذ القرار لكنه يعطيه الوعي بأهمية التفاعل والتواصل مع محيط عمله.²

ساعدتنا في تحديد مفاهيم الدراسة والتوسع في مصطلح التكوين، وفي بناء الإشكالية حيث تعد هذه الدراسة أساسية لدراستنا، حيث ساعدتنا في الدور الذي يلعبه في دور التكوين في تكيف المهني لأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

الدراسة الثانية: من إعداد الباحث: بوقطف محمود- بعنوان التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2013/2014.

أجريت الدراسة بالمؤسسة الجامعية عباس لغرور بخنشلة، طبقت على مجتمع البحث مكون من 46 موظف وإعتمدت على المسح الشامل لمجتمع البحث وإعتمد على الملاحظة بالمشاركة والمقابلة والإستبيان كأدوات لجمع البيانات وهدفت الدراسة إلى معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية والتعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرامج التكوين أثناء الخدمة وإعتمادها عليه في تحسين أداء الموظفين والكشف عن مدى تأثير برامج التكوين والمكونين على إنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة.

وقد إعتمد الباحث على التساؤل الرئيسي مفاده كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

¹ رباب أقطي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير،

تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، 2009 .
² رباب أقطي، مرجع سابق.

وتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ❖ كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
 - ❖ كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟¹
 - ❖ كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
 - ❖ كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- وتتمثل الفرضية العامة لدراسة في يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء موظفي المؤسسة الجامعية الجزائرية. وتندرج ضمنها أربع فرضيات فرعية:

- ❖ يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير القدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- ❖ يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- ❖ تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- ❖ يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية.

ومن النتائج المتوصل إليها في الدراسة: التكوين أثناء الخدمة يساعد على تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية.

- هناك تأثير للمكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية.
 - يوجد تأثير لبرامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية.
 - يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية.²
- وساعدتنا هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، وإختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة، وفي كيفية إختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات، وفي صياغة بعض أسئلة الإستمارة.

الدراسة الثالثة: من إعداد الباحث: سناني عبد الناصر بعنابة (2012/2011)- بعنوان صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار -عنابة- مقدمة لنيل أطروحة درجة دكتوراه تخصص علم نفس العيادي.

¹ بوقطف محمود، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2014.

² نفس المرجع.

وتهدف الدراسة إلى تحديد صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإجتماعية والإنسانية، والوقوف على تجربة السنوات الأولى للأستاذ الجامعي المبتدئ وأثرها في المسار المهني والشخصي للأستاذ الجامعي المبتدئ.

ويعتمد الباحث على التساؤل الرئيسي مفاده:

ما الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من الممارسة المهنية؟¹

وتفرغ عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ماهي أكثر الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من الممارسة المهنية؟ وما أثرها على المستوى المهني والشخصي؟

- هل هناك إختلاف في وجهات نظر الأفراد في إدراك هذه الصعوبات وذلك وفقا لكل من متغير الجنس والعمر، الرتبة، الخبرة؟

- ما مدى مساهمة السنوات الأولى من بلورة العملية الهوياتية للأستاذ الجامعي المبتدئ؟

طبقت الدراسة على مجتمع مكون من الأساتذة الجامعيين المبتدئين من بداية التنصيب إلى غاية ثلاثة سنوات، بلغ عددهم 170 أستاذ، واعتمدت على عينة عشوائية بسيطة مكون من 90 أستاذ مقسمين إلى 39 أستاذ وأستاذة، بمتوسط عمري مقداره 33,22 سنة ونسبة مئوية تقدر بـ 58% وإستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، إستخدمت المقابلة والإستبيان أدوات لجمع البيانات.

واهم النتائج المتوصل إليها:

- إن الصعوبات التي يشترك فيها جميع الأساتذة بكل أصنافهم متربص صنف (ب) و(أ) تتمثل في البحث العلمي والبيئة المحلية.

- قلة توفر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية.

- يوجد نقص في مختبرات البحث العلمي مما يؤثر سلبا على نمو المهني للأستاذ.

- يوجد نقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة.

¹ سناني عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الاولى من مسيرته المهنية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه تخصص علم النفس العيادي، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2012.

- صعوبة النشر في المجلات العلمية المحكمة.¹

أفادتنا في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، وتكوين خلفية نظرية حول الموضوع الدراسة، وفي صياغة بعض أسئلة الاستمارة.

ثانيا: الدراسات العربية

الدراسة الرابعة: من إعداد الباحثة: بسمة ملاص، المملكة العربية السعودية (2015/2016) - بعنوان واقع التكيف المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، مجلة صوت القانون العدد الثالث: أبريل 2015.²

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التكيف المهني لدى هيئة التدريس، وسعت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب الإجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟

إستعانة الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على مجتمع البحث مكون من جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 150 عضو، وإعتمدت على عينة مكون من 60 عضو هيئة تدريس بنسبة 40% تم إختيارهم بطريقة عشوائية، قامت الباحثة بإستخدام الإستبانة للدراسة.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1. أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يشعرون بالأمن النفسي.
2. أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يميلون إلى متابعة التحصيل والبحث.
3. الجامعة لا تقوم بتسهيل مجال المشاركة في ندوات والمؤتمرات.

¹ المرجع نفسه.

² بسمة ملاص، واقع التكيف المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره، جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، مجلة صوت القانون العدد الثالث: أبريل 2015.

4. لا تقوم الكلية بمكافئة العضو الفعال بما يتناسب مع جهده.¹

وقد أفادتنا هذه الدراسة في تحديد بعض مفاهيم النظرية للدراسة.

الدراسة الخامسة: من إعداد الباحثة: نوره بنت سعد بن سلطان القحطاني، 2021 مملكة العربية السعودية- بعنوان "مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي" دراسة ميدانية على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف Qs 2021 للجامعات العالمية، مجلة كلية التربية - جامعة عين الشمس، العدد الخامس والأربعون (الجزء الثالث) 2021.

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات القرن 21 من وجهة نظر الطلبة أفضل 3 جامعات سعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية.

سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما درجة مساهمة التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات القرن 21 من وجهة نظر طلبة أفضل 3 جامعات سعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية؟
2. ما درجة استخدام التعليم والتدريب الجامعي لأساليب تنمية مهارات القرن 21 من وجهة نظر طلبة أفضل 3 جامعات سعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس التخصص الأكاديمي، والجامعة؟
4. وطبقت الدراسة على مجتمع البحث من جميع الطلاب والطالبات بثلاثة جامعات حكومية تعد أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية وهي جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة ملك فيصل وبالغ عددهم 31155، وإعتمدت على عينة مكونة من 385 مفردة وإستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، وإستخدمت الإستبانة لجمع البيانات.

واهم النتائج المتوصل إليها :

-عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس والجامعة ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.

¹ المرجع نفسه.

- وجود فجوة كبيرة في الجامعات بين التعليم والمهارات المستقبلية والتدريب عليها وأن التعليم منفصل عن واقع مكان العمل.¹

- استخدام أساليب تنمية المهارات القرن 21 لدى الطلبة في التخصصات العلمية والصحية أكثر من التخصصات الإنسانية لإدراكها مدى أهمية توافر هذه المهارات لدى طلبتها وخريجها لتمكينهم من مواجهة والتكيف مع المتطلبات المتغيرة لمهن المستقبل.²

الدراسة السادسة: من إعداد الباحث: وإعتمد على الأسئلة التالية:

- ما الكفاءات المهنية التي يفضل أن يمارسها الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب؟

- هل تختلف الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب باختلاف المستوى الدراسي للطلاب؟

- هل تختلف الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب باختلاف الكلية التي ينتمون إليها من حيث كونها عملية أو نظرية؟³

فروض الدراسة:

- توجد فروق بين درجات تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب الجامعيين.

- توجد فروق بين متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الكليات النظرية (كلية التربية) وطلاب كليات العلمية (كلية العلوم).

- توجد فروق بين متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب المستوى الأول بالجامعة وطلاب المستوى الأخير بالجامعة.

وهدفت الدراسة إلى معرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي بفرع جامعة أم القرى بالطائف من وجهة نظر الطلاب، والكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير على الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المطلوبة لمعلميهم.

¹ نوره بنت سعد بن سلطان القحطاني، مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، العدد الخامس والأربعون (الجزء الثالث) 2021.

² نورة بنت سعد بن سلطان القحطاني، المرجع السابق.

³ إبراهيم الحسن الحكي، الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، كلية التربية جامعة أم القرى، الطائف، مجلة الخليج العربي، العدد 90.

وإعتمد على عينة مكون من 210 طلاب من كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف وإستعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي وإستخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- تتمحور الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي (الشخصية، الإعداد للمحاضرة وتنفيذها والعلاقات الإنسانية والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتعزيز).

- توجد فروق في درجات تفضيل الطلاب الجامعة للكفاءات المهنية المطلوبة لأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي.

- توجد فروق بين طلاب الكليات النظرية وكليات عملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات عملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم توجد فيها فروق بين نوعي الكليات.

- لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.¹

وقد أفادتنا هذه الدراسات في تحديد مفاهيم الدراسة وتكوين خلفية نظرية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن الدراسات سابقة الذكر لها طرح علمي ومنهجي، فهي قدمت لنا رصيد العلمي في ميدان البحث، ومن خلال عرضنا لدراسات السابقة لموضوع دراستنا التي تناولت أحد متغيرات الدراسة، لمسنا تشابه على مستوى نقاط كثيرة بمقارنتها مع الدراسة الحالية، ويكمن هذا التشابه في عدة جوانب في الدراسات إبتداءً من صياغة الفروض والأهداف مروراً بالعينة وأدوات جمع البيانات.

وإختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هذه النقطة حيث أن الدراسة الحالية تناولت التكوين ودوره في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة حيث أن كل دراسة تناولت كل متغير على حدا حيث ربطت متغير التكوين بعدة متغيرات مختلفة.

وكان هناك إختلاف بين فرضيات موضوع دراستنا والدراسات السابقة من حيث الصياغة، كما إختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهداف البحث فكل دراسة لها هدفها الخاص بها، وهذا الإختلاف نرجعه

¹ ابراهيم الحسن الحكمي، المرجع السابق.

لعدم وجود دراسة جمعت بين التكوين والتكيف المهني، وبالنسبة للعينة هناك إختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، ويكمن هذا الإختلاف في أن العينة المتبعة في دراستنا الحالية هي عينة قصدية، موجهة للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بينما كانت عشوائية موجهة للعمال بصفة عامة.

من حيث التشابه فقد إتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الأدوات المستخدمة لجمع البيانات ومن بينها الإستمارة.

من حيث المنهج فقد إتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة وهو المنهج الوصفي وذلك نظرا لملائمته مع طبيعة الدراسة، وتختلف كذلك من حيث مجال وزمان ومكان تطبيقها.

أما من حيث النتائج فكل دراسة توصلت إلى نتائج مهمة خاصة بها، تختلف عن بعضها البعض وذلك نظرا للإختلاف في أهداف الدراسة.

ومن خلال دراستنا سوف نحاول المقارنة بين النتائج التي سنتوصل إليها إنطلاقا من الأهداف المرجوة ومقارنتها مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

خلاصة

لقد تم في هذا الفصل تحديد الإطار العام للدراسة من خلال تحديد مشكلة الدراسة، أسباب اختيارها كذلك التساؤل الذي سنحاول الإجابة عليه من خلال دراستنا هذه، ضف إلى ذلك الأهمية والأهداف التي من أجلها قمنا بهذه الدراسة مع تحديد المفاهيم، وأيضا النظريات المفسرة للدراسة وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الجامعة واستراتيجيات التكوين والتعليم

تمهيد

1. الجامعة الجزائرية بين النشأة والتطور
2. وظائف ومهام الجامعة الجزائرية
3. أهمية وأهداف التكوينية للجامعة الجزائرية
4. خصائص وصفات الأستاذ الجامعي كفاعل أساسي في عملية التكوين والتعليم
5. وظائف الأستاذ الجامعي واهم العوامل المؤثرة على أداءه
6. مفهوم التكوين وأهدافه
7. أهمية التكوين وأساليبه
8. عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها
9. أنواع التكوين والبرامج التكوينية
10. معوقات التكوين

خلاصة

تمهيد:

يعد التعليم الجامعي من أساسيات الحياة المعاصرة، وذلك لما له من أهمية في تقدم المجتمعات وتنميتها من جميع الجوانب وإعداد كوادر قادرة على خدمة المجتمع، وعليه تسعى معظم الجامعات في العالم إلى تطوير التعليم والإرتقاء به وجعل مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية متميزة، ويقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مواكبة التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات، ومدى قدرتها على التكيف والتفاعل، فإن التوقف عن تطوير الذات يعني الجمود الفكري عامة، والتخلف عن ركب الأمم خاصة، ومن ثم أصبح التكوين هو الخيار الأمثل للمعلم بصفة عامة والأستاذ بصفة خاصة، حيث هذا الأخير بحاجة ماسة إلى تطوير كفاءته وقدراته ومهاراته ولا يتحقق هذا إلا عن طريق الدورات التكوينية لذا يعتبر التكوين مطلب هام للنمو المهني للأستاذ الجامعي بإعتباره أداة للتغيير ووسيلة للتطوير ومفتاح التجدد.

وفي هذا الجزء من الدراسة يتم إستعراض عدد من الجوانب النظرية المتعلقة بالجامعة ونشأتها، ووظائفها ومهامها، الأهمية والأهداف التكوينية للجامعة، خصائص وصفات الأستاذ الجامعي، وتطرقنا أيضا إلى أهم وظائف الأستاذ الجامعي، وإلى مفاهيم النظرية لعملية التكوين.

1. نشأة وتطور الجامعة الجزائرية

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي فتاريخ تأسيسها يرجع إلى سنة 1909م، أما بذورها الأولى فترجع إلى سنة 1877م، وقد تخرج منها أول طالب سنة 1920م من معهد الحقوق كمحامي. وفي حقيقة الأمر أن الجامعة الجزائرية أنشئت كجامعة فرنسية من أجل خدمة أبناء المستوطنين، ولم يتخرج من الجامعة الجزائر قبل الإستقلال إلا عدد محدود من الجزائريين، وكان أغلبهم من الآداب والحقوق، حيث لم يتعد الطلبة الجزائريين آنذاك نسبة 12% ما يوافق 557 طالب من أصل 4589 طالب جامعي، والحقيقة المؤسفة في أن النخبة الجزائرية المتكونة في زمن الإستعمار هي نخبة مزيفة هدفت من خلالها فرنسا لتنفيذ سياستها الإستعمارية، وقد مرت الجامعة الجزائرية في البناء والنمو بعدة مراحل نبرزها في مايلي:¹

1.1 فترة الإستعمار: أنشأ المحتل الفرنسي ما يعرف بجامعة الجزائر سنة 1877م وهي مبنى صغير أعد خصيصا لتدريس أبناء المستوطنين الأوربيين في الجزائر، وهذه الفترة سخرت الجامعة لخدمة قضايا الإستعمار، كان هدفها الأول تلبية حاجياته وتحقيق رغباته وإعداد الإطارات اللازمة لضمان مصالحها الثقافية والإدارية والإقتصادية والسياسية وغيرها، ولعل ما يدل على ذلك هو إحتكار التعليم باللغة الفرنسية ولم ينشأ قسم واحد لدراسة اللغة العربية والثقافة العربية، كما كانت كل عناصر المنظومة الجامعية آنذاك (نظام التسيير، الهيكل التنظيمي، البرامج، النشاطات، الأهداف) نسخة طبق الأصل للجامعات الفرنسية.²

وقد أورد "رابح بن تركي" في كتابه التعليم القومي والشخصية الجزائرية النقاط التي تميز السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر وهي:

- حصر تعليم الجزائريين في أضيق الحدود.
- التقليل في إقامة المدارس الخاص في مختلف مراحل التعليم.
- تحديد عدد المتعلمين الجزائريين في مختلف مراحل التعليم.
- خفض ميزانية تعليم الجزائريين إلى أقل حد ممكن.
- الإهتمام بالتعليم النظري على حساب التعليم الفني والمهني.

¹ مراد سرطعي، واقع الإصلاح التربوي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007، ص 39.

² سلمية حفيظي، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2004، ص 59-60.

- تصعب الإمتحانات أمام الطلبة الجزائريين ووضع شروط قاسية لهم.

- فرض مصاريف تعليمية باهظة بعد مرحلة الإبتدائية تفوق إمكانيات معظم الجزائريين.¹

2.1 المرحلة بين 1962م إلى 1970م: فبعد أن كانت جامعة الجزائر مؤسسة إبان الحقبة الإستعمارية سنة 1908م أول جامعة في الوطن ضمن أربع كليات و19 معهد إضافة لثلاث مراكز وأربع مدارس عليا زيادة على مركز الرصد الفلكي، أنشأت الجزائر عقب سنوات قليلة من الإستقلال جامعتين، الأولى جامعة وهران سنة 1966م والتي ضمت خمس كليات هي كلية الحقوق وكلية العلوم الاقتصادية، كلية الطب وكلية العلوم، والثانية جامعة قسنطينة سنة 1967م والتي جمعت المدرسة الوطنية لطب المعهد العلمي، معهد الدراسات القانونية إضافة للمعهد الأدبي والجامعي.²

وقد تميزت هذه الفترة ببعض الحقائق هي:

- لغة التعليم غير اللغة الوطنية (الفرنسية).
- التعليم في ظل إدارة استعمارية.
- برامج التعليم بديها بما أنها كانت فرنسية فهي تخدم أهدافها الخاصة.
- تدني نسبة الطلبة الجزائرية مقارنة بالطلبة الأوروبيين.³

3.1 مرحلة 1971م إلى 1983م: ميزها إصلاح التعليم العالي 1971م وقد تمثل هذا الإصلاح في تقسيم

الكليات إلى معاهد وقد أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة:

- مرحلة الليسانس أي مرحلة التدرج تدوم أربع سنوات تعمل بنظام المقاييس السياسية.
- مرحلة الماجستير مرحلة ما بعد التدرج تدوم سنتان على الأقل عام نظري والأخر إنجاز بحث في شكل أطروحة.
- مرحلة الدكتوراه ما بعد التدرج دكتوراه علوم تدوم خمس سنوات.
- وقد هدف هذا الإصلاح إلى تحطيم الهياكل التقليدية وإدماج الجامعة في سياق حركة التنمية الشاملة.
- ديمقراطية التعليم وتعريبه.
- تأكيد التوجه العلمي والتكنولوجي.

¹ سليمة حفيظي، المرجع السابق، ص 60-61.

² كيارى فاطمة الزهراء، تقييم نفقات التعليم العالي في المؤسسات الجامعية دراسة حالة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص علم الاجتماع التربوية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة معسكر، 2012، ص 55 .

³ زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجزائر، 1986، ص 108.

- تكوين الإطارات من حيث الكم والنوعية لسد حاجات البلاد.¹

4.1 مرحلة 1983م إلى 1987م: وتعرف مرحلة الخريطة الجامعية والتي ظهرت سنة 1983 في صورتها الأولية واتضحت معالمها أكثر سنة 1984م وكان هدفها الرئيسي التخطيط للتعليم العالي إلى أفق سنة 2000 اعتمادا على الاحتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة كما هدفت إلى تحديد هذه الاحتياجات للعمل على توفيرها وتعديلها من خلال توجيه الطلبة إلى التخصصات يتطلبها سوق العمل كالتخصصات التكنولوجية والحد من التخصصات الأخرى كالحقوق والطب أين سجل فائض يفوق احتياجات الاقتصاد الوطني ونصت على ضرورة تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية مع الحفاظ على سبع جامعات كبرى فقط، وفي هذه الفترة وصل القطاع الإنتاجي إلى حالة تشبع من الإطارات الجامعية وظلت الجامعة تخرج أجيالا من الأطر الجامعية التي تلاقي مصير البطالة، كما أصيبت العلاقة بين الجامعة والمحيط في هذه الفترة بالفتور.²

5.1 المرحلة 1987م إلى 1992م: وخلالها عرفت الجامعة الجزائرية عدة تحولات بعد أحداث أكتوبر 1988م في خضم الإنفتاح السياسي الذي عرفته البلاد، فبغض النظر عن السنوات التي عاشتها الجامعة خلال هذه المرحلة ازداد وضعها تأزما نظرا للاضطرابات الموجودة وسط الأسرة الجامعية من أستاذة وعمال كما أدى التغير الحكومي إلى إحداث تغييرات في المشاريع الوطنية والتي ضمها مشروع استقلالية الجامعة ومشروع إنشاء جامعة التكوين المتواصل وأعنف الإضرابات التي سجلت في هذه المرحلة بوجود عدة محاولات جديدة لربط أواصر العلاقة بين الجامعة والمحيط إذ شرعت الجامعات في إعادة النظر في سياساتها التكوينية حتى تتمكن من تخريج الأطر الكفاء علميا والقادرة على النهوض بالقطاع الإنتاجي حيث تم إدخال تعديلات على البرنامج التكوينية كما بذلت مجهودات واسعة في سبيل إعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا عاليا.³

¹ - لطرش حليلة، اقتراح برنامج تدريبي للأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأروطونيا، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018، ص 39-94.

² بيطاش راضية، بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية بكليات الجامعة في ضوء كفايتهم الإدارية، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأروطونيا، كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية، جامعة سطيف، 2018، ص 135.

³ نفسه، ص 135 - 136.

6.1 المرحلة 1992م إلى 2000م: تميزت هذه المرحلة بإصلاح المنظومة الجامعية من حيث الهياكل والطرائق والوسائل ومن حيث مضمون المناهج والأهداف التي تضمن تكوين كفاءات قادرة على التكيف مع الأوضاع المتجددة وعرف إصلاح هذه المرحلة بإصلاح أكتوبر 1995م والذي تركزت استراتيجيته على المبادئ التالية:

- مهمة الخدمة العمومية للجامعة بتحقيقها للمصلحة العامة.
- استقلالية المؤسسة الجامعية والبعد عن التسيير المركزي.¹
- نوعية التكوين وفيه يتم الانتقال من الكم إلى الكيف والتفكير أكثر بالطرق التدريسية والبرامج ومحتوياته أو إعادة النظر فيها.

وفي هذه المرحلة تم إدخال تعديلات على مستوى التدرج والتقييم وفتح شعب جديدة لتكوين وإعداد النصوص الخاصة بالتعليم العالي، إنشاء أجهزة لتشاوور والتنسيق بين القطاعات لتطوير العلاقة بين التكوين والتشغيل خاصة في الميادين العلمية، والتكنولوجية وتقرر هذه المرحلة أيضا العمل بنظام الكليات (97-98) وكذا تطبيق نظام الجدوع المشتركة والجدير بالذكر أن هذا الاصطلاح جاء ليتجاوب مع التحولات التي عرفت الجزائر في المجال الاقتصادي الذي دخل عهد الخصوصية، أي توفير إستراتيجية تتماشى والتحويلات الراهنة ورغم كل هذا فقد كانت لهذه المرحلة سلبيات منها زيادة أعداد الطلبة ارتفاع نسب الرسوب، ضعف التكوين وندرة الكتب والمراجع مناهج التعليم مشاكل اللغة.²

7.1 مرحلة 2000: لقد أثرت المرحلة السابقة على جميع القطاعات فالظروف السياسية والأمنية أثرت كذلك على قطاع التعليم العالي، ورغم ذلك قامت الجزائر بإصلاح النظام التعليمي حيث قدمت توصيات المجلس الوطني لإصلاح النظام المدرسي 2000-2001 خطة مهدت ترتب عنها تطبيق نظام "ل م د" سنة 2004 وهو نظام مستوحى من

الدول الانجلوسكسونية وهيكلته تتمثل في:

ليسانس: شهادة بكالوريا + ثلاث سنوات.

ماستر: شهادة الليسانس + سنتين.

دكتوراه: شهادة ماستر + ثلاث سنوات.³

¹ بواب رضوان، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه تخصص علم

الإجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة جيجل، 2014، ص ص 128-129.

² المرجع نفسه، 129.

³ لطرش حليلة، المرجع السابق، ص 95.

وتنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم في سداسيات ووحدة التعليم قابلة للاحتفاظ والتحويل ورغم كل هذه الإصلاحات إلا أنها كانت ناقصة في جانبها التنظيمي منذ إصلاح 1971 حيث كانت هيكلية الجامعة على شكل معاهد ثم على شكل كليات وفي سنة 1998 أنشأت أكاديميات جهوية ثم تم إلغاؤها.

الجامعة الجزائرية تعيش تحديات كبيرة خاصة مع ازدياد الطلب على التعليم العالي حيث بلغ الطلبة سنة 2002 إلى 543869 وفي سنة 2003 وصل إلى 589993 وفيما بعد التدرج وصل في 2002 إلى 26034 وفي 2003 وصل إلى 26279، وفي 2006 بلغ عدد الطلبة 320767 وفي 2007 وصل إلى 1100000 أما في حين عدد المؤسسات الجامعية قد ارتفع من 53 جامعة سنة 2000 إلى 56 جامعة سنة 2004 وأما عدد الأساتذة بلغ في 2000 حوالي 17720 وصل إلى 25229 سنة 2004 و في 2008 وصل غاية 31703 أي نسبة استعاز واحد لكل 30 طالب.¹

2. وظائف ومهام الجامعة الجزائرية

1.2 وظائف الجامعة:

1.1.2 إعداد القوى البشرية الفاعلة في المجتمع:

تعتبر مهمة توفير اليد العاملة المؤهلة التي يحتاجها المجتمع من بين مهام الجامعة، حيث تسعى إلى توفير اليد العاملة لشغل الوظائف العلمية والتقنية والإدارية والمهنية وذات المستوى العالي، ولقد اتسعت وظيفة التعليم الجامعي المعاصر لتشمل إلى جانب إعداد المهني مهمة التدريب فلم تعد الجامعة تكتفي بإعداد مهنيين فحسب إنما أخذت على عاتقها أيضا مسؤولية تدريبهم بعد إعدادهم، وبالتالي أصبح التدريب مسؤولية من مسؤوليات الجامعة، هكذا يتكامل الإعداد والتدريب كوظيفة أساسية كبرى للجامعة في ظل مفهوم المتكامل من التربية الجامعية المستمرة.

تتم الجامعة الجزائرية كغيرها من جامعات دول العالم إلى توفير الهياكل والإطارات والوسائل والإمكانيات المادية والبشرية لإنجاح هذه العملية.²

¹ لطرش حليلة، المرجع السابق، ص 95.

² بن عيسى بشير، عربي واقع التدريس والبحث العلمي، المنقح الدولي حول نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية، المركز الجامعي العرب بن مهدي، أم البواقي، 2005، ص 114.

2.1.2 تطوير البحث العلمي:

إن البحث العلمي من أهم وظائف الجامعة لما له من دور كبير ومهم في تطوير العلوم والتكنولوجيا، فتطور الذي يشهده العالم في الكثير من الدول المتطورة كان نتيجة الأبحاث الرائدة التي قامت بها مراكز البحث والجامعات ويكون البحث العلمي نتيجة تحسين ومواجهة صعوبات يجب التغلب عليها .

لهذا فإن البحث العلمي هو إنتاج للمعرفة وتطوير للعلوم على مستوى الجامعة، واستغلال هذه الأبحاث لتطوير والاختراع من أجل المساهمة في عملية التنمية وأيضاً نشر هاته المعلومات.¹

3.1.2 خدمة المجتمع:

لقد بدأ بروز هذا الدور مع بداية انتشار التعليم العالي في أمريكا، وتكون النتيجة مناخ فكري وثقافي خاص لهذا المجتمع، ولقد أقيمت العديد من الجامعات على أساس القيام بهذا الدور ثم أصبحت تقوم بعدة أنشطة فرعية إلى جانب أدوارها الأساسية، فخدمة المجتمع تعد من الأدوار الأساسية للجامعة، فدورها لا يتوقف عند التعليم والبحث بل يتعدى ذلك إلى خدمة المجتمع عن طريق معالجة المشاكل واقتراح الحلول المناسبة لها.²

2.2 مهام الجامعة:

تعتبر الجامعة نظام مفتوح له مدخلات يحصل عليها من محيط المجتمع من: هياكل، مواد طاقات، منها طلبة مهيعين لشغل مناصب تماشى واختصاصاتهم ومؤهلاتهم العلمية بحوث علمية وأجور ممنوحة للمساهمين في عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات من خلال أدائهم لمهامهم التعليمية والبحثية والإدارية، وتمثل المهام الأساسية للجامعة فيما يأتي:

- تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها.
- تكوين الإطارات الأزرمة لتنمية البلاد وفقاً للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
- ترقية الثقافة الوطنية.
- تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية.
- تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث.
- تقدم أي عمل لتحسين المستوى وتحديد المعلومات والتكوين الدائم.

¹ سلامة ضوابط، الجامعة والبحث العلمي، دط، جامعة السيدة لوزية، لبنان، 1998، ص 81.

² محمد الربيعي، علم النفس الصناعي والمهني، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 28.

➤ تتولى نشر الدراسات ونتائج الأبحاث.¹

3. الأهمية والأهداف التكوينية للجامعة الجزائرية

1.3 الأهمية الجامعة الجزائرية:

تتمثل أهمية الجامعة كمؤسسة اجتماعية وتعليمية فيما يلي:²

- تنمية الموارد البشرية علميا وتقنيا وثقافيا حتى تتكامل وتتوافق مع متطلبات العصر ومتغيراته المتسارعة لتوفير سبل التنمية المستمرة للقدرات والموارد العلمية والبحثية للجامعات.
- استثمار العلم والتقنية في إدارة مؤسسات التعليم الجامعي في تنمية علاقات التفاعل والتعاون بين عناصرها وإدماج مفاهيم واليات التطوير المستمر والجودة في نظمها.
- تعظيم دور الجامعات كمراكز تعليم وثقافة وتنوير ومساهمتها المالية والفكرية على المجتمع الخارجي مع الاحتفاظ بهوية المجتمع.
- تطوير منظومة التعليم الجامعي ليتوافق مع المعايير والنظم العالمية بحيث تتاح الفرص لدارسين في الالتحاق بسوق العمل، والعودة مرة أخرى لاستكمال دراساتهم.
- نظام له مدخلات ومخرجات باعتبار عضو هيئة التدريس احد أهم وأبرز مدخلاتها إذ هو الركيزة الأساسية فيها والوسيلة الأولى التي يمكن للجامعة أن تحقق لها أهدافها التدريسية والبحثية وحتى الإدارية.³

2.3 الأهداف الجامعة الجزائرية:

إن الهدف الشامل والأساسي للجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها الأمر الذي ينعكس إيجابا على تنمية المجتمع لأن كل مجتمع يؤسس جامعتة على أساس قيمة مبادئه واتجاهاته... وبالتالي يحقق الارتقاء حضاريا ويمكن

¹ ليلي زرقان، اقتراح برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2013، ص 108.

² طارق أبو العطا الألفي، تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية التحديات والطموح، ط 1، القاهرة، مؤسسة طيبة، 2014، ص 37.

³ ليلي زرقان، المرجع السابق، ص 108.

ترجمت هذا الهدف الشامل إلى أهداف عامة وعلى أساس متطلبات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والى أهداف خاصة متعلقة بالجانب العلمي والتربوي للعملية التعليمية.¹

1.2.3 الأهداف العامة:

- ربط الجامعة بالمجتمع.
- التكيف مع حاجيات ومتطلبات المجتمع والدفع به نحو التقدم.
- المساهمة في تفعيل خطط التنمية.
- الإسهام في حل المشكلات الإنسانية.
- تنشيط الحركات الثقافية في المجتمع، والعمل على الحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع وتحديثه.
- العمل على توثيق الروابط الفكرية والعلمية والثقافية بين مختلف الجامعات.
- الانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى، مما يساعد على التعاون الفكري على المستوى العالمي.²

2.2.3 الأهداف الخاصة:

- نشر العلم والمعرفة وتميئتها.
- تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها الخلقية، العلمية، الاجتماعية، التربوية.
- تدريب الطلاب على البحث العلمي وتنوّل نشر أبحاثهم.
- تكوين الإطارات وتهيئتهم للقيام بمسؤولياتهم وفق مقتضيات العصر.
- وهنا تنحصر أهداف الجامعة فيما يلي:³
- أ- أهداف معرفية: وهي تتناول ما يرتبط بالمعرفة تطورا وانتشارا.
- ب- أهداف اجتماعية: والتي تعمل على استقرار المجتمع وتخطي مشكلاته.

¹ نور الدين زمام وجابر مليكة، ضمان جودة التعليم العالي في ميدان العلوم الاجتماعية، المهام والمتطلبات، الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي "المبررات والمتطلبات" من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات وخليّة الجامعة لضمان الجودة، جامعة بسكرة، يومي 25-26 نوفمبر، 2008، ص 95.

² حنفوف فتيحة، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية في جامعة سطيف، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص الإدارة وتنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة قسنطينة، 2008، ص 49.

³ أسماء هارون، المرجع السابق، ص 40.

ج- أهداف اقتصادية: والتي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بخبرات للتغلب على مشكلاته الاقتصادية.

4. خصائص وصفات الأستاذ الجامعي كفاعل أساسي في عملية التكوين والتعليم:

1.4 خصائص الأستاذ الجامعي:

إن الأستاذ الناجح (الكفاء)، له جملة من الخصائص تميزه عن غيره من الأساتذة ومن تلك الخصائص ما يلي:

أ- **الخصائص الجسمية:** من المتفق عليه إن الأستاذ الناجح يجب أن يكون صحيحاً بدنياً، خال من الأمراض والعاهات المزمنة والأمراض المعدية وعيوب النطق كالتأتأة والثأأة، وعيوب مخارج الألفاظ وضعف السمع والبصر والقصر أو الطول الشديد والسمنة أو النحافة المفرطة، تلك الظواهر غالباً ما يكون لها تأثير داخل الصف على تفاعله مع طلابه وزملائه والإدارة ومن ثم العملية التعليمية، وإن يكون حسن المظهر والسلوك ومتبعاً للقواعد والعادات الصحية السليمة داخل الجامعة وخارجها.

ب- **القدرات العقلية:** الأستاذ الناجح هو الأستاذ الذي لديه قدرات عالية في التفكير العلمي والتفكير الإبداعي والتفكير الناقد، وحل المشكلات والتحليل والتطبيق والقدرة على التكيف مع الظروف الحالية والمرونة في معالجة واتخاذ القرارات وحسن التصرف في المواقف المختلفة.¹

ج- **الخصائص الأكاديمية والمهنية:** الأستاذ الذي يكون متعمقاً في مجال تخصصه، وأن يكون على دراية بكل جديد في هذا التخصص عن طريق الإطلاع الدائم في الكتب والمجلات العلمية وهذا بالإضافة إلى درايته بالثقافة السائدة في المجتمع سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو تاريخية أو اجتماعية... إلخ، ومن ثم من لديه الرغبة في القراءة والإطلاع والإستماع إلى الإذاعة والتلفاز حتى يكون لديه وعي بما يدور حوله من أحداث سواء على المستوى المحلي أو الدولي.

2.4 صفات الأستاذ الجامعي:

ومن بعض الصفات التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي ما يلي:

- حب العلم وتقديس الحرية من أقوى الروابط التي تجمع الأستاذ بالجامعة.
- الشعور بالمشاركة في نموه وتطور الكفاءات الجديدة في المجتمع من خلال تقدير زملائهم لإعمالهم وإنجازاتهم.
- التمتع بمهارة في مجال تخصصه وقدرته على استعمال التكنولوجيا الحديثة.
- الاهتمام بالحرم الجامعي وبيئة العمل.

¹ عبد السميع مصطفى، حوالة سهر، إعداد المعلم تنمية وتدريبه، ط 1، دار الفكر، عمان، 2005، ص ص 94-95.

- معرفة خصائص الطالب ومراعاة احتياجاتهم.
- الإدراك الكامل لأهداف التعليم.
- امتلاك القدرة على إجراء البحوث التطبيقية التي تواكب التغيير السريع في التكنولوجيا.¹

5. وظائف الأستاذ الجامعي وأهم العوامل المؤثرة على أدائه.

1.5 وظائف الأستاذ الجامعي:

1.1.5 وظيفة التدريس: وهي أن يقوم بتدريس عدد معين من المواد وان يكون ملما الماما كاملا بموضوع كل واحد منها، وان يقدم لطلبة معلومات حديثة في المادة وملائمة لأهداف التدريس المحددة سابقا ليضمن هذا العمل عدد من المهام أهمها:

التحضير والالتقاء، التقويم والإرشاد يمثل في الجامعات التي تسمى جامعات التدريس للعمل الرئيسي، ومن الممكن أن تأخذ وقتا كبيرا من وقت الأستاذ، كما أن أنظمة تقويم الأساتذة الجامعيين كثيرا ما تعتمد الكيفية التي ينجز بها الأستاذ هذا العمل، أما في جامعات البحث لا تستغل إلا وقتا قليلا من وقت الأستاذ، قد لا تعتبر عنصر من عناصر تقويم أداء الأستاذ الجامعي، تتضمن كل مهمة من المهام سالفة الذكر عددا من النشاطات فالتحضير مثلا يتضمن أولا تحديد أهداف الدرس، ثم اختيار المحتوى الذي يكون قادرا على تحقيق تلك الأهداف بكل تأكيد يتطلب اختيار المحتوى الإطلاع على عدد من المراجع كالكتب والمجلات والوثائق وغيرها، وفي حالة ما إذا كان عرض ذلك المحتوى يتطلب استخدام نوع معين من أنواع تكنولوجيا للتدريس كالعرض الإلكتروني فان الأستاذ يضع ذلك المحتوى بطريقة أو بأخرى بشفافية، ويتأكد من توفر الحاسب الآلي وجهاز العرض.²

2.1.5 البحث العلمي: يعرف البحث العلمي بأنه النشاط الأكثر تنظيما الموجه نحو اكتشاف وتنمية كيان المعرفي منظم، ويقوم على تحليل المنظم والموضوعي، ويعتمد على تسجيل الملاحظات وتجميع البيانات التي قد تقود إلى تنمية المبادئ والنظريات والنتائج التي تساعد على التنبؤ والتحكم القريب للإحداث والظواهر.

إذن يعتبر نشاط رئيسي لكل أستاذ، وقد تستغل هذا النشاط معظم وقت بعض الأعضاء، أن لم يكن كله في بعض الجامعات ومنها الجامعات الفرنسية في حين نسبة ما يشغله البحث العلمي من نشاط عضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية يصل إلى مستويات متدنية جدا مع تفاوت بين هذه الجامعات ومن أهم البحوث التي تعرض نفسها

¹ رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، دط، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2000، ص 230.

² حيواني كريمة، تروزلت تعمروني، الكفايات المهنية للأساتذة الجامعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، جانفي 2018، ص 241-242.

على الأستاذ، البحوث من اجل الترقية في السلم الجامعي وقد تكون خارج الجامعة في شكل مشاريع كما يمثل الإشراف على بحوث الدراسات العليا مجال آخر لنشاط عضو هيئة التدريس في البحث العلمي وكل هذه المجالات تساعد الأستاذ وتحافظ على نشاطه الدائم في حركة البحث العلمي، وتساعد البحوث العلمية على حل مشاكل المجتمع من جهة كما تعمل على تحديد معارف ومعلومات الأستاذ وتحديثها بالشكل الذي يساعده على توظيفها في عملية التدريس.¹

3.1.5 وظيفة العمل الإداري: يتطلب من الأستاذ الجامعي القيام بالعمل الإداري، حيث تبقى دائما الإدارة في خدمة الجامعة فهو عمل تسعى أساسا إلى تعبيد الطرق أمام النشاط الجامعي ضمانا لسير الحسن وتحقيق أهدافه الكاملة يتضمن العمل الإداري عموما عددا من المهام مثل التخطيط التنظيم والتوجيه والرقابة أو الإشراف، مع العلم أن مهام أخرى كإدارة الأفراد وإدارة العتاد وغيرها التي قد تكون في مؤسسة من المؤسسات من المهام الرئيسية التي قد تكون في أخرى من المهام الثانوية، إلى جانب هذه المهام يمكن الإشارة إلى مهام أخرى لكنها لا تملك نفس الأهمية التي يمتلكها المهام التي سبقت الإشارة إليها.²

4.1.5 خدمة المجتمع: ينتظر من الأستاذ الجامعي أن يساهم في خدمة المجتمع ويقدم كل أشكال المساعدة له واندماج في المجتمع والتفاعل معه وجعل علمه في متناول هذا المجتمع للاستفادة منه.³

2.5 أهم العوامل التي تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي:

من بين أهم العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي نجد:

1.2.5 التدريب: يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الأستاذ أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور التي يطرأ على البرامج الدراسية والمناهج وطرق التدريس وتقنياته والبحث العلمي نتيجة للتطور الاجتماعي والتقني المستمر.⁴

2.2.5 ما يحدث من متغيرات في المناهج: عادة ما تحدث متغيرات في الأنظمة التربوية بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة بفعل التقدم المعرفي والتطور التكنولوجي حيث تشكل لجان متخصصة من اجل بحث هذه التطورات من جهة والعمل على تصميم وتخطيط وبناء مناهج مسايرة لها من جهة أخرى، وبما أن الأستاذ منفذها

¹ ليلي زرقان، المرجع السابق، ص 11.

² حيواني ترزولت، المرجع السابق، ص 242.

³ مقداد محمد، الأعداد التربوي للأستاذ الجامعي بطريقة شاملة، قسم علم النفس كلية التربية جامعة البحرين، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 2004، ص 07.

⁴ ليلي زرقان، المرجع السابق، ص 133.

فإننا نجد المتأثر الأول بهذه التغيرات، ففي الوقت الذي يكون فيه قد اعتاد على المناهج والأنظمة السابقة وأصبح متمكنا منها يجد نفسه مجبرا على إعادة بناء معارفه ومهاراته، الشيء الذي يقودنا قبل تطبيق المناهج والأنظمة المستحدثة والتي قد تتطلب أنواعا جديدة من الوسائل التعليمية، أشكالا جديدة من الأنشطة والتطبيقات يجب اخذ الأساتذة بعين الاعتبار والعمل على تكيفه مع متطلبات هذا النظام سواء من الناحية المعرفية أو حتى من النفسية والعمل على تهيئته لتنفيذ المناهج والبرامج الحديثة وتحقيق أهدافها بجدارة واقتدار.¹

3.2.5 الوسائل التعليمية: إن الوسائل العلمية والبحثية ليست مجرد أدوات وهياكل، بل إنها ذات وظيفة ثلاثية الأبعاد والتأثير، فهي تؤثر على أداء الأستاذ لمهامه، وأداء الطالب مثلما تؤثر على أهداف الجامعة، فهي مهمة جدا في جعل الأستاذ يرتقي بأدائه لأعلى المستويات بدا بأبسط وسيلة إلا وهي الطباشير والسبورة، وصولا إلأحدث الوسائل التعليمية والتكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة لاسيما قد صار حيزا صغيرا في ظل هذه الشبكات.²

4.2.5 الإعداد: يسمى بالتكوين الأولي يتلقاه الأستاذ قبل الالتحاق بالمهنة حيث يقتصر على مجرد الإعداد الأكاديمي الذي يهدف إلى تزويد الطالب بالموارد الدراسية التي تعمق في فهم المادة التعليمية التي يتخصص فيها، ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية.³

5.2.5 ما يتوقعه المجتمع منه: يتوقع المجتمع من الأستاذ والمنهج التعليمي أن يحقق آماله وتطلعاته في أبنائه، فالأستاذ الجامعي إذا مطالب بتحقيق كل تلك الآمال بتكوين أفراد قادرين على تحقيق تطلعاته تكوينيا شاملا ومتكاملا في جميع جوانب اجتماعيا، ثقافيا، علميا، مهنيا.⁴

6.2.5 الأجر: إن الأستاذ الجامعي شأنه شأن أي عامل في أي منظمة يسعى من عمله إلى إشباع حاجته المادية والاجتماعية، حيث أن توفر الأجر المناسب يشعر الفرد بالرضي عن عمله والتالي التمسك به والسعي منه إلى تقديم أعلى أداء، في حين الأجر المنخفض يشعره بعدم قدرته على إشباع حاجته وعجزه على الوفاء بمتطلبات أسرته مما يشعره بالضغط وعدم الأمان والاستقرار والخوف إزاء المستقبل، خاصة بعد التقاعد يصبح أجرها أقل بكثير لأنه منزوع العلاوات مما يؤثر سلبا على عطائه ونحن في عصر المادة تحكمه، أي مكانة الشخص في مجتمعه تحكمها المادة، يحصل الأستاذ الجامعي على أجر قاعدي مضافا إليه العلاوات التي تحددتها كفاءته وخبرته، والأجر القاعدي للأستاذ الجامعي

¹ معارشة دليلة، دورالمتغيرات السيكو بيداغوجية في تحديد نوعية التعليم الجامعة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص إدارة تربوية، قسم علم

النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2007، ص 109.

² ليلي زرقان، المرجع السابق، ص 134.

³ نفس المرجع، ص 133.

⁴ معارشة دليلة، المرجع السابق، ص 109.

لا يعكس مطلقا الجهد الذي يبذله وليغطي مطالبه واحتياجاته وهذا الأمر لا يعكس المكانة الاجتماعية¹، الحقيقية للأستاذ فمكانة الفرد اليوم يحددها الأجر، وعليه فان انخفاض هذا الأخير يهدد الاستقرار النفسي للأستاذ ويضعه تحت الضغوطات تشعره بالتهديد وعدم الاستقرار والأمان مما يؤثر على عطائه كأستاذ وكباحث.

إن انخفاض الأجر يجرم الأستاذ من أن يكون لديه بيتا تتوفر فيه كل وسائل الراحة العصرية التي تزوده نحو القدرة على العمل أكثر وخلق الراحة الأوفر، فالسكن هو المقر الذي يلجأ الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه لينعم بالسكينة والاستقرار، باعتبار الشروط ضرورية للإنسان من اجل تحديد نشاطه وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة.

7.2.5 النقل: إن بعد مقر العمل عن السكن، وعدم توفر وسيلة النقل خاصة بالأستاذ لعدم قدرته على اقتنائها نتيجة لانخفاض أجره وسوء ظروفه المادية، أو قلة وسائل النقل الجماعية تؤثر على الأستاذ وأدائه لمختلف مهامه الملزم بها، إذ يضيع وقته وجهده من انتقال من وسيلة لأخرى في الوقت الذي من المفروض بالأستاذ أن يكون منشغلا بأبحاثه وطلوبته، كما إن هذه الوضعية وتزاحم الأساتذة على وسائل النقل في واقع الأمر تحط من مكانتهم الاجتماعية التي من المفروض أن يحضوا بها وعموما فان هذه العوامل والمعوقات تؤثر في أداء الأستاذ الجامعي جعله يعيش وضعاً وواقعا متأزما سواء داخل الجامعة أو خارجها.²

6. مفهوم التكوين وأهدافه:

1.6 مفهوم التكوين:

يعد التكوين من أهم مصادر إعداد الموارد البشرية عن طريق تطوير كفاياتهم بشكل ينعكس ايجابيا على تطوير أداء المؤسسة، وهو يحتل مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية.

عرفه على السلمي: "على أنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في العمل".³

وعرفه أيضا: "أن التكوين هو عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية حيث المهنة وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي تحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات الأزمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة

¹ ليلي زرقان، المرجع السابق، ص 135.

² المرجع نفسه، ص ص 135-136.

³ عبد الباقي صلاح، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر، القاهرة، 2000، ص 211.

الإنتاجية بحيث يحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وكذا الجهود المبذولة في الوقت المستغرق".¹

ويعرفه أحمد صقر عاشور بأنه: "ذلك النشاط الذي يوفر فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد في قدرته على أداء عمله، ونشاط التكوين بهذا المعنى يشبع الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء".²

كما يعرفه رشاد: "أن التكوين بمعناه الواسع هو تجهيز الفرد للعمل المثمر والإحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، وهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر وهو منهج لتحقيق أهداف تنظيمية وهو ما يقدم للفرد من معلومات معينة أو مهارات، واتجاهات ذهنية لتحقيق أهداف المؤسسة".³

كما عرفه زويلف والقربوني بأنه: "عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد مهنيا أو وظيفيا بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل والمنظمة فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد تحول طرق استخدام أساليب أفضل في أداء إعمالهم".⁴

وعرفه مورات: "إن جميع البرامج والنشاطات التي يمكن للمعلم الممارس أن يشارك فيها من أجل توسيع معرفته ومهاراته وميوله المهني بما في ذلك دراسته التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل علمي وتحقيق طموحاته في الترقية والانتقال إلى مراكز عمل تعليمية أخرى".⁵

وعرفه الفقير: "على أنه عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى أحداث تغييرات محددة، سلوكية، ذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل بها".⁶

¹ السليمي علي، للتدريب كتب 1 سلسلة الكتيبات، دط، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية، السعودية، 1998، ص 06.

² بوعامر احمد زين الدين، تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر، ط 1، وحدة رغبة، الجزائر، 2014، ص 116.

³ رشاد احمد عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 122.

⁴ بوعامر احمد زين الدين، المرجع السابق، ص 117.

⁵ أبواعطوان مصطفى عبد الجليل مصطفى، المرجع السابق، ص 204-205.

⁶ الفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة مع دراسة حالة برنامج **gevmecree** المعتمد في غرفة الصناعة والحرف، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009، ص 47.

حسب "Boter G et a": "التكوين عبارة عن عملية تعديل في الاتجاهات والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات حيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف في الإطار المهني".¹

التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء العمل الحالي أو لأداء أعمال ذات مستويات أعلى في المستقبل.²

وحسب هذه التعاريف يعتبر التكوين عملية هادفة منظمة ومخططة تعمل على تنمية وتطوير المهارات الفنية والمعارف والكفاءات وتحسين أداء الموظف ليتمكن من القيام بمهامه المهنية وفقا لاحتياجاتها ومتطلباتها، ويساعد الموظف إلى الوصول لشغل مناصب عليا باحترافية ورفع الكفاءة الإنتاجية لذلك ورفع مردودية المؤسسة.

2.6 أهداف التكوين:

يسعى التكوين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن أن نجملها فيما يلي:

- زيادة معارف المتكويين ومعلوماتهم.
- اكتساب المتكويين ايجابية نحو العمل ونحو العاملين معهم.
- زيادة الاستقرار في العمل مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتكويين.
- اكتساب المتكويين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم الوظيفية.³
- ضمان التوازن الدائم بين كفاءات العمال ومتطلبات العمل.
- تكييف العمال للتغيير.
- تسهيل عملية إدماج العمال الجدد في المؤسسة.
- تحفيز العمال ورفع دوافعهم ومستوى طموحاتهم وتقدير الذات لديهم وترقيتهم في السلم الوظيفي.⁴

¹ حفيظي سليمة، المرجع السابق، ص 13.

² نعموني مراد، مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم، ط1، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2014، ص 94.

³ الصغير حسن احمد حسن، التعليم الجامعي بالوطن العربي، ط 1، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص 16.

⁴ نعموني مراد، المرجع السابق، ص 96.

7. أهمية وأساليب التكوين:**1.7 أهمية التكوين:**

تمثل أهمية التكوين في الدور الذي يؤديه والأهداف التي يمكن تحقيقها المتفق عليها، إذ يعتبر التكوين أمرا هاما من أجل تحسين نوعية وكمية وتخفيف تكاليف الإنتاج ورفع معنويات الموظفين وتحفيزهم، وأيضا باعتباره حلقة رئيسية في تسيير العنصر البشري، ويمكن تلخيص أهمية التكوين بالنسبة للفرد والإدارة فيما يلي:

1.1.7 أهمية التكوين بالنسبة للفرد:

- اكتسابه للصفات التي تؤهله لشغل منصب جديد.
- تنمية المعارف والمهارات التي تمكنه من تحسين مستوى أداءه، للحصول على الترقية في منصب أعلى.
- يخفف من التوتر المهني الناتج عن نقص مهارة الأداء.
- يساعدهم على حل المشاكل الوظيفية.
- توضيح المهام وسهولة فهم المنظمة.¹

2.1.7 أهمية التكوين بالنسبة للإدارة:

- وجود موظفين قابلين لتحمل الوظائف القيادية على جميع المستويات.
- تنمية كفاءات ومهارات الموظفين تزيد من تطوير قدراتهم الإنتاجية مما ينعكس بطريقة إيجابية على أدائهم.
- الموظف المتكون بكفاءة له إمكانية مواجهة التغيرات التي تحدث في محيطه، وله القدرة على مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي بفعالية عالية.²

2.7 أساليب التكوين:**1.2.7 المحاضرة:**

هي إحدى طرق التكوين المباشر يتم فيها عرض المحتوى (المادة التكوينية) بطريقة منسقة ومرئية على عدد كبير من المتدربين في آن واحد ومكان واحد، ويعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداما في العملية التكوينية، ومن مزاياها توصيل المعلومات في طرف واحد لمجموعة من المستمعين إلا أنها تحظى بالاهتمام الكبير من طرف المكونين أو خبراء التكوين.

¹ فيش حسين، دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وآفاقه، ط 1، دار بلقيس، الجزائر 2017، ص 23.

² المرجع نفسه، ص ص 23-24.

2.2.7 تمثيل الأدوار:

يعد أسلعب الأدوار من الأساليب الحديثة، لتمكن المشاركين من فهم الواقع الاجتماعي وطبيعته والشخصيات الموجودة في المجتمع، وهذا الأسلوب فعال يهدف إلى تحديد وإدراك اتجاهات وقيم الأفراد في المجتمع.¹

3.2.7 أفلام قصيرة:

عرض أفلام قصيرة ذات علاقة بالموضوع وطرح أسئلة متعلقة بمادة الفيلم.²

4.2.7 المؤتمرات:

وهي من طرق وأساليب التكوين الجماعي تستخدم في عدة أغراض منها التكوين الإداري لرفع مستوى كفاءة المتكولين.

5.2.7 عقد حلقات النقاش:

يعد عقد حلقات النقاش من الوسائل الهامة في تنمية المهارات، وهو أفضل من أسلوب المحاضرة لأنه يتفوق عليها بعوامل المشاركة لاجبائية والتفاعل مع الآخرين، غير أن هذا الأسلوب يتطلب توافر حد أدنى للنقاش، والإطلاع على المرجع وإعداد النقاط الهامة.³

ويمكن أن نقسمها أيضا إلى أساليب نظرية وأساليب علمية:

- **أساليب التكوين النظرية:** وتشمل المحاضرات، المناقشات والندوات، القراءات والبحوث الاجتماعية، والمطبوعات والفقرات الإشرافية الموجهة.

- أساليب التكوين العلمية:

وهي جزء من مكمل للأنواع التربوية السابقة وأهمها :

* دراسة حالة: وفيه يتم تحليل الموضوعات بأسلوب علمي.

* الدروس النموذجية: وهو عرض أسلوب للتدريس ترافقه شروح وإيضاحات سمعية بصرية ووسائل إيضاحية حديثة وبعضها نقاش مفتوح.⁴

¹ نعموني مراد، المرجع السابق، ص 103.

² المعاينة رولا نايف، الحموري صالح سليم، إدارة الموارد البشرية دليل علمي، دط، دار الكنوز، عمان، 2013، ص 106.

³ بوعامر احمد زين الدين، المرجع السابق، ص 155-156.

⁴ أحمد جميل عايش، تطبيقات في الإشراف التربوي، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 183.

8. عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها:

1.8 عناصر عملية التكوين:

تتكون من أربعة عناصر أساسية هي:

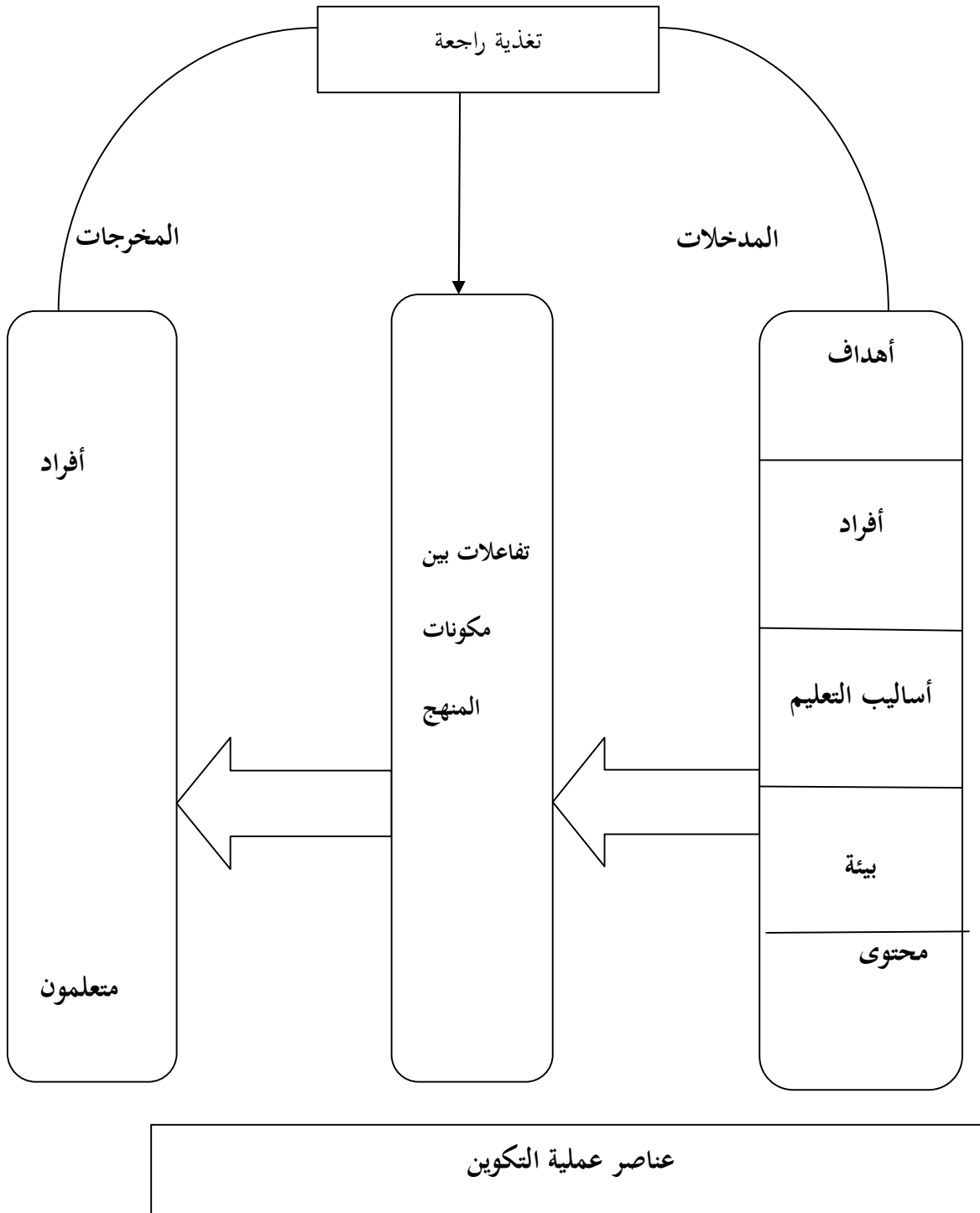
- المدخلات: وهي جميع الأجزاء التي يجب إخضاعها لعمليات محددة لتحويلها إلى شيء معين وهناك ثلاث: مدخلات إنسانية، مدخلات مادية، مدخلات معنوية.
- المدخلات الإنسانية: تتضمن كل الأفراد الذين يشاركون في عملية التكوين من مكوّنين وإداريين وفنيين.
- المدخلات المادية: وهي الميزانية المحددة للإنفاق على عملية التكوين إضافة إلى المباني والتجهيزات الخاصة.
- المدخلات المعنوية: وتشمل البيانات الخاصة بالمؤسسة، ومعلومات.¹
- العمليات: وهي الأساليب والتفاعلات والعلاقات داخل النظام والتي تعمل على تحويل المدخلات إلى مخرجات.²
- المخرجات: هي تلك المدخلات (الإنسانية، المادية، المعلومات) التي سبقت وخضعت لعمليات محددة وأصبحت مخرجات متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض، وقد يتأخر ظهور المخرجات أو لا يتأخر تابعا لظروف العملية التكوينية، وطبيعة البرنامج التكويني وأهدافه، إضافة إلى طبيعة المتكويّن.³

¹ الغزاوي نجم، التدريب الإداري، دط، البازولي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 62.

² سعاد زريق، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018، ص 27.

³ الغزاوي نجم، المرجع السابق، ص 63.

الشكل رقم 01: يمثل عناصر عملية التكوين



المصدر: زريق سعاد، المرجع السابق، ص 18.

2.8 مقومات نجاح التكوين:

وتتمثل هذه المقومات في الآتي:

- وضوح وواقعية الأهداف وتكامل السياسات.
- ترابط الأهداف التكوينية مع سياسات المنظمة.
- الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة وتطورات التكنولوجيا.
- دقة تحديد الاحتياجات التكوينية والاختيار العلمي للمتكونين وفق تلك الحاجات.
- دقة تصميم الأنشطة واختيار وإعداد المادة التدريبية.
- الاعتبار المالي: في كون التكوين يحتاج إلى تكاليف مالية ضخمة والتي ترتبط بالأساليب التكوينية المتبعة من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها، كما أن التكوين خارج مكان العمل يشمل النقل ووسائل التكوين الإيضاحية والأحور.
- الاعتبار الزمني: من المستحسن أن يتم التكوين في أقل وقت، ويفضل تحديد الوقت وفق حدود زمنية لكمية الوقت التي يمكن للمتكونين فيها التوافق عن وظائفهم لغرض التكوين، كما يجب أخذ رأي المتكونين عند تخطيط وقت البرامج التكوينية .
- الاختيار المناسب لمكان المناسب: أن المكان المناسب لتنفيذ العملية التكوينية له دور كبير في إنجاحها.¹

9. أنواع التكوين:

يصنف التكوين إلى فئات وهي:

- التكوين المنتظم: وهو التدريب الذي يخضع له جميع أفراد المنظمة دون استثناء مثل تأهيل العاملين الجدد.
- التكوين الفني المرتبط بالعمل: الذي يهدف إلى رفع مستوى الكفاءة العاملين فنيا في مجال المهام والوظائف الموكلة إليهم مثل التكوين على فن التعامل مع الزبائن.²
- التكوين على العلاقات مع الآخرين وحل المشكلات: حيث يهدف إلى تحسين العلاقات داخل المنظمة، ومنه التكوين على التواصل والمهارات الإدارية والإشرافية ومهارات إدارة الصراع.
- التكوين التنموي: يهدف إلى تنمية المهارات الفردية والتنظيمية على المدى البعيد.

¹ بوعامر احمد زين الدين، المرجع السابق، ص 122-123.

² بوبكر منصور، اثر برنامج المرافقة البيداغوجية في تعلم مهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، جامعة الشهيد محمد لخضر بالوادي، الجزائر، المجلد 12، العدد 01، جوان 2021، ص 13.

- **التكوين التقاطعي:** يهدف إلى تأهيل العامل لتأدية أكثر من عمل، حيث تم الاعتماد على هذا النوع لكي تكون لدى الإدارة نوع من المرونة في عملية تعويض العاملين في حالة المرض أو الغياب أو الاستقالة في الوقت المناسب.

ويصنف حسب مكان التكوين إلى:

- **التكوين داخل المنظمة:** وهذا تتكافل المنظمة بكل إجراءات التحضير والتصميم والتنفيذ للبرنامج التكويني مع إمكانية الاستعانة بمدربين من خارجها أو مؤسسات أو معاهد التكوين، ويستخدم هذا النوع من التكوين في الحالات التي تتطلب اتصالاً وثيقاً بالعمل، ويوفر التكاليف التي يتطلب التكوين الخارجي.

- **التكوين خارج المنظمة:** تلجأ المنظمات التي لا تتوفر على كادر المواد البشرية ذي الخبرة والمؤهلات المعرفية اللازمة، أو في حالات عدم توفر الوقت الكافي لدى المنظمة لتصميم البرنامج التكويني، إلى نقل مهام تكوين موظفيها إلى مؤسسات خارجية.¹

وهناك عدة نماذج وأنواع للتكوين يمكن تقسيمها حسب عدة معايير كالاتي:

من حيث الاتصال:

- **التكوين المباشر:** ويكون هذا النوع باللقاء مباشر بين المتكويين والكوادر المتخصصة ويسمى أيضا بالتكوين الحضوري ويكون الإلقاء بالمحاضرات مثلا.

- **التكوين الغير المباشر (عن بعد):** ويتم عن طريق شبكة الفيديو كفرنس وتستخدم الآليات الضوئية والأقمار الصناعية وتتكون هذه الشبكة من موقع بكل ولاية وقاعة رئيسية بالوزارة ويتم عقد دورات تكوينية متنوعة ومتوالية لتكوين المعلمين عن بعد ويعتبر التكوين عن بعد فرصة كبيرة للتشاور والمناقشة بين الأساتذة فيما يخص المادة الدراسية حيث يسمح بلقاء غير مباشر بين المتكويين وزملائهم من مختلف أنحاء البلاد ليتعرف على آرائهم وبعض المشكلات وكيفية مواجهتها.²

من حيث التوقيت (الزمن):

- **التكوين قبل الخدمة:** يعرفه راضي عبد المجيد طه هو الإعداد في مؤسسات متخصصة لإعداد المعلم مثل المعاهد في جميع أقطار العالم وغيرها شرط أن يكون الطالب المعلم لم يلتحق من قبل بالخدمة في ميدان التدريس.³

¹ بوبكر منصور، المرجع السابق، ص 13.

² مصطفى عبد السمیع، سهر محمد حوالة، إعداد المعلم، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 268.

³ عبد المجيد طه راضي، المعلم في عصر المعلوماتية إعدادة - تأهيله، ط 1، دار الفكر العربي، 2014، ص 41.

- **التكوين أثناء الخدمة:** أن تكوين الأستاذ قبل الخدمة لا يوفر إلا الأساس الذي يساعده في البدء في ممارسة عملية التعليم، أما التكوين أثناء الخدمة يكون هذا النوع عن طريق الالتحاق بسيرورة أساسية تعقد لهذا الغرض ويعتبر امتداداً طبيعياً للتكوين قبل الخدمة ويعني هذا أن التعليم المستمر لا يتجزأ من عمله وان يستمر هذا التكوين طيلة عمله في التدريس، ويتم قصد إعادة تأهيل وترقية مكتسبات المدرس أو تزويده بموارد جديدة أو وسائل مستحدثة.¹

جدول رقم (01) يوضح أنواع التكوين

المكان	نوع التوظيف	مرحلة التوظيف
- داخل المؤسسة	- تكوين مهني فني	- توجيه الموظف الجديد
- خارج المؤسسة	- تكوين تخصصي	- التكوين أثناء الخدمة
	- تكوين إداري	- تكوين لتجديد المعارف والمهارات
		- تكوين بغرض الترقية والنقل
		- تكوين للتهيئة للتقاعد

جدول رقم (01) يوضح أهم أنواع التكوين وذلك حسب كل مرحلة توظيف للعامل وذلك من بداية استلام عمله وأثناء العمل وكذلك حسب نوع الوظائف وطبيعتها وفي الأخير حسب مكان إجراء التكوين.²

10. معوقات التكوين:

هناك العديد من المشكلات التي تقف عائق في وجه العملية التكوينية منها:

- اختلاف الهياكل التنظيمية للمنشآت وعدم تحديد الاختصاصات وتوزيع المسؤوليات بين الأفراد.
- غياب السياسة التي ترشد العمل وتوجه اتخاذ القرارات، ويعتبر أساساً يعتمد عليها الأفراد في مواجهة ما يعترضهم من مشكلات.

- سوء التخطيط أو انعدامه على بيانات غير صحيحة، أو توقعات مبالغ فيها.

- ضعف الروح المعنوية للعاملين بسبب نقص الأجور أو سوء المعاملة المشرفين لهم ومنازعات الأفراد مع بعضهم البعض.³

¹ محمود عبد الرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 53.

² بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 27.

³ الخطيب رداح، الخطيب أحمد، التدريس الفعال، ط 1، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع وعالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص

خلاصة الفصل

من خلال ما تقدم يتضح إن للتعليم الجامعي ومؤسساته أهمية ومكانة بالغة في المجتمع، نظرا للدور الذي تلعبه في تقدم المجتمعات، فالمنظومة الجامعية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأستاذة الجامعيين من خلال أداء أدوارهم ووظائفهم على أكمل وجه من خلال الاهتمام بتطوير قدرات الأساتذة ومهاراتهم وخاصة كفاءتهم داخل المؤسسة الجامعية من خلال التكوين، ولأنه يحتل مكانة هامة، فهو عملية أساسية في المجال التربوي وضرورة ملحة لتطوير القدرات واكتساب الخبرات والمهارات الأزمة، للأستاذ الجامعي بصفة عامة والأساتذة المساعدين الجدد بصفة خاصة، فهو وسيلة المثلى لتلبية احتياجاتهم وتنمية كفاءتهم وتطوير معارفهم وقدراتهم، وسلوكياتهم البيداغوجية من خلال دورات تكوينية ودروس من أجل أداء واجباتهم على أحسن ما يرام.

الفصل الثالث: ثنائية التكوين والتكيف المهني لدى الأستاذ الجامعي

تمهيد

1. مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد
2. أهمية وأهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد
3. أساليب تكوين الأساتذة المساعدين الجدد
4. مفهوم التكوين عن بعد وأهميته
5. أشكال وطرق التكوين الإلكتروني
6. أبعاد التكوين الإلكتروني
7. أهمية دراسة التكيف المهني
8. قياس التكيف المهني
9. مظاهر تحقيق التكيف المهني
10. أساليب تحقيق التكيف المهني
11. العوامل المؤثرة في التكيف المهني
12. الاتجاهات المفسرة للتكيف المهني
13. معوقات التكيف المهني

خلاصة

تمهيد:

يعد التكوين عن بعد (الإلكتروني) أحد أهم الوظائف الهامة للإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي بحيث يعتبر عامل من عوامل نجاحها في العالم لأهميته البالغة التي تنعكس من خلال أداء العاملين ومواكبة تغيرات وتطورات التكنولوجيا وعليه سيتم عرض في هذا الفصل مفاهيم التكوين عن بعد، وأيضا موضوع التكيف المهني الذي استحوذ على اهتمام كبير ومنتزاد من قبل الباحثين في مجال الإدارة، وتطرقنا إلى أهمية دراسة التكيف المهني، مظاهره، أسبابه، عوامله وكيفية قياسه، واتجاهات المفسرة ومعوقاته.

1. مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

هو نظام تعليمي من مداخلته أهداف تسعى إلى تكوين الأستاذ ليصبح أستاذا كفى في المستقبل وخطه تدريسية تحتوي على مكونات أربعة هي الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العلمية ويضم كل منها عددا من المواد الدراسية بمناهج محددة لتأهيل الطالب.

إن البرنامج التكويني بيداغوجي أو ما يسمى بالمرافقة البيداغوجية لتكوين الأساتذة المساعدين الجدد أو برامج المتابعة البيداغوجية للأساتذة الجدد تعد من المقاربات الجديدة التي من شأنها الوصول بالمؤسسة الجامعية القيام بدورها الأكاديمي على أكمل وجه، شرط تأطير هذا البرنامج التكويني من طرف أساتذة باحثون ذو كفاءات عالية في ميدان البيداغوجيا والتعليمية في التعليم العالي كما جاء في القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي حدد كفاءات تنظيم تربيصات ودورات تكوينية وتدريبية تهدف إلى بناء كفاءات تعليمية بيداغوجية، تمكنهم من تحسين أدائهم الوظيفي وذلك من خلال إكسابهم معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي وتقتضي هذه التعليمية بإخضاع جميع الفائزين في مسابقة توظيف أستاذ مساعد قسم "ب" لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربصا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب.

وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية التي ينظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة (1983) ليشهد التوسع والانتشار إلى غاية المرسوم الذي صدر 2016 من طرف الوزارة والذي يجب كافة الجامعات من تكوين الأساتذة الجدد وتأخذ عملية التكوين هذه شكلين أولها حضور الأساتذة الجدد للحصص التكوينية حسب برنامج معد مسبقا على مستوى الجامعة وثانيها هو حضور جميع هؤلاء الأساتذة للتكوين عن بعد.¹

تكوين الأساتذة الجدد على مستوى الجامعة: و كان ذلك من خلال إعداد برنامج خاص لهذه العملية من قبل القائمين على التكوين وإخضاع جميع الأساتذة الجدد بمختلف تخصصاتهم للحضور الإلزامي لحصص مبرمجة مسبقا، حددتها الوزارة بـ(169) ساعة سنويا حيث يقوم أساتذة مكونين (مختصين) من ذوي الخبرة والكفاءة في مجالات مختلفة حسب البرنامج المسطر للتناوب على تقديم الدروس للأساتذة الجدد.

وبالنسبة للبرنامج المعتمد لتكوين الأساتذة فهو مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور، التي تقوم الجامعات بتكليفها حسب برامجها الخاصة.²

¹ عين سوية ليليا، غلاب صليحة، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، العدد 06، 2010، ص ص 106 – 107.

² عين سوية ليليا، المرجع نفسه، ص 109.

1.1 خضوع الأساتذة المساعدين الجدد للتكوين عن بعد:

أخذت عملية التكوين هنا شكلين:

أولهما: الاستفادة من حصص تدرس في إطار التكوين الحضوري على مستوى الجامعة في مختلف المواضيع من بينهما: حقوق وواجبات الأستاذ، آداب وأخلاقيات المهنة، المرافقة البيداغوجية... الخ.

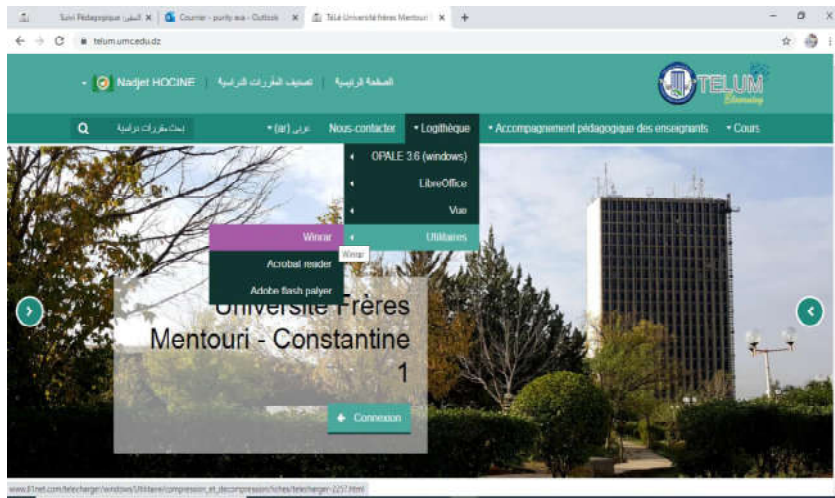
وثانيا: الاستفادة من تكوين عن بعد تحت إشراف الجامعة قسنطينة (1) "الإخوة منتوري"، والذي يشرف عليها مجموعة من الأساتذة برئاسة الأستاذ احمد بلهاني، من خلال التعرف على كفايات تصميم الدروس وإعدادها والاتصال البيداغوجي، واستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التدريس.

تهدف هذه الدورة التكوينية إلى:

- تنمية وتطوير مهارات التفكير والإبداع العلمي الأستاذ الجامعي في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال من خلال تجسيدها في مسارها المهني، وذلك يفتح مجال للمشاركة الفعالة بين الأساتذة والطلبة، وفقا لطرق التعليم الحديثة.
- الهيكلية البيداغوجية للدرس.
- إتقان مختلف الطرائق البيداغوجية.
- تبني مختلف أشكال التقييم.
- تنظيم العمل الجماعي.
- استعمال أرضية التكوين عن بعد Moodle.¹

¹ حسين نجاة، دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد "جامعة قسنطينة نموذجا"، مجلة جسور المعرفة، المجلد 07، عدد 03، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2021، ص 182.

2.1 عرض مضمون الدورة التكوينية:



الشكل رقم 02: يوضح عرض مضمون الدورة التكوينية .

تضمن برنامج التكوين الخاص بالأساتذة الجدد الموجود على مستوى منصة الأرضية للجامعة الإخوة منتوري (قسنطينة) على أربع ورشات أساسية، وكل ورشة تحتوي على مجموعة من الأنشطة نعرضها كآآتي:

الورشة الأولى: تحت عنوان: الأدوات المساعدة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم، والتي تهدف إلى:

- استخدام (Moodle) في دور الطالب.

- تنظيم الدرس عبر خريطة ذهنية.

- إنتاج السندات البيداغوجية اعتمادا على طرق متنوعة.

- توليد مختلف أشكال الدعائم البيداغوجية بالمكون (الورق، ويب، سكورم).

وقد تتضمن هذه الورشة أربع نشاطات كالتالي:

النشاط الأول: يحتوي على:

- تعديل البيانات الشخصية.¹

- تحميل البرامج الضرورية المعطاة من طرف هيئة التكوين لانجاز مختلف الأنشطة: Vue , Opale, Libre office

Adobe flash play

-إرسال واستقبال الرسائل.

- المشاركة في المنتديات (Forum) والدرشة Chat.

-إيداع الواجبات.

1حسين نجاة، المرجع السابق، ص ص 183 – 184.

النشاط الثاني: في هذا النشاط يتم تنظيم الدرس عبر خريطة ذهنية (Carte conceptuelle) باستعمال برنامج (Vue)، حيث يسمح لنا هذا الأخير بإنتاج خرائط ذهنية بمختلف الأشكال والأحجام والألوان، مما يساعد على تنظيم الدرس وترتيبه وفهمه أحسن من تدوينه كتابيا.



الشكل رقم 03: يوضح كيفية تنظيم الدروس عبر برنامج VUE

النشاط الثالث: تصميم درس برنامج الأوبال (Opale) مستوى المبتدئ

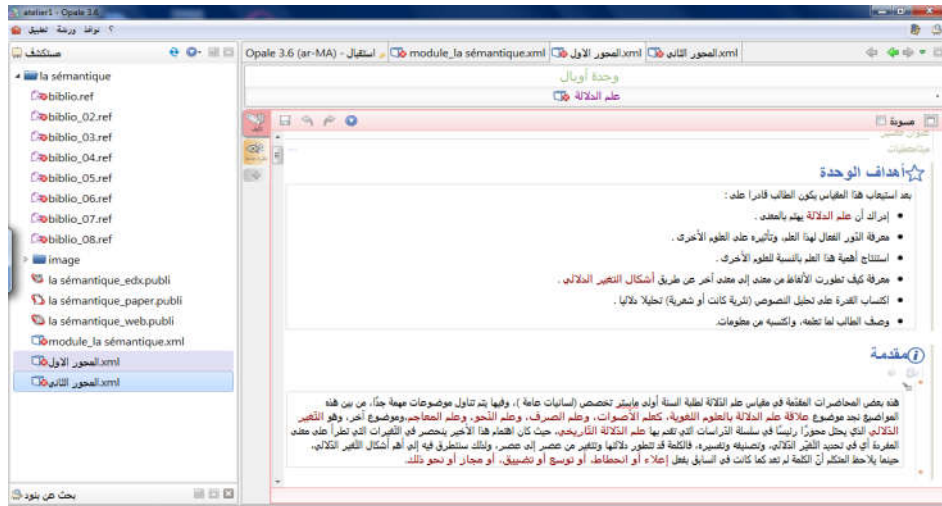
والأوبال هو تطبيق لتصميم درس، يمكن استغلاله في إعداد المحاضرات وتصميمها بشكل منظم وفعال، حيث يساهم في التدبر والنشر، متعددة حوامل للمحتويات التربوية.

النشاط الرابع: أوبال متقدم.

حيث يكون الأستاذ المتكون قادرا على

- كتابة الدرس على وحدة الأوبال من إنتاجه الخاص.¹
- إدراج المعادلات والصور، الجداول، المراجع، والفيديوهات
- مستندات (Word, PDF) .
- نشر الدرس بمختلف الدعائم (Web, Papier, Scdm).

¹ حسين نجاة، المرجع السابق، ص 184.



الشكل رقم 04 : يوضح كيفية كتابة درس على برنامج الاوبال OPALE

الورشة الثانية: متعلقة بكيفية تصميم درس لفائدة التعليم المختلط وتنظيمه: ومن الأهداف التي تسعى إليها الورشة ما يلي:

- __ التحكم في الهيكل التعليمي للدرس عبر الخط.
- __ التعرف على مكونات الدرس عبر الخط.
- __ تحضير أهداف الدرس.
- __ إدراك وفهم بين نظام المقارنة بالأهداف ونظام المقارنة بالكفاءات (Aps, Apo).
- __ التعرف على مبدأ المعالجة البيداغوجية.
- __ تصميم أنشطة التعلم.

وقد تألفت هذه الورشة من خمس نشاطات أساسية نذكرها كالاتي:¹

النشاط الأول: في هذا النشاط قمنا بتبادل الآراء والأفكار والمعلومات من مجموعة من الأساتذة عن طريق طرح مواضيع جادة لها علاقة بالميدان كالتقييم، وكيفية تدريس، التعليم عن بعد ... مما يساهم بشكل فعال بالاستفادة من الخبرات وتبادلها فيما بينهما.

النشاط الثاني: يهدف هذا النشاط إلى:

- تصميم الدرس من خلال التركيز على الأنظمة الثلاثة: نظام الدخول، نظام التعلم، نظام الخروج.

¹ حسين نجاة، المرجع السابق، ص 185.

- إجراء الكويز (Quiz)، والذي تمت فيه الإجابة عن الأسئلة التقنية حول موضوع المقاربة بالكفاءات والفرق بينهما، وبين المقاربة بالأهداف.

النشاط الثالث: شبكة التقييم (La grille d'évaluation)

الهدف من هذا النشاط اكتساب مهارة إعداد شبكة التقييم لدرس ما

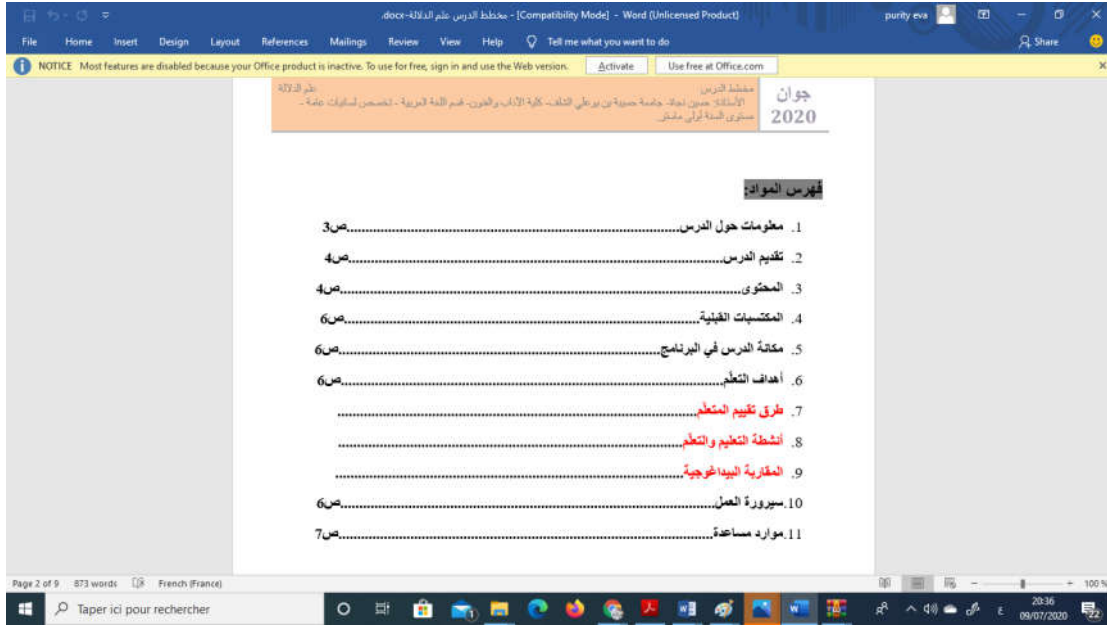
Critère d'évaluation	Mention					
	T	TB	B	I	MI	A
Structure générale	Structure pédagogique du document (présence des sous-parties)	X				
	Existence d'un lien entre les unités du cours	X				
Système d'entrée	Précision de la population visée	X				
	Clarté et mesurabilité des objectifs			X		
	Cohérence entre objectifs et cours			X		
	Existence de différents types d'objectifs (Généraux - Intermédiaires et spécifiques)				X	
	Existence d'objectifs par chapitre					X
	Respect des règles d'édition (du général au particulier - précision des niveaux)					X
	Approche par Objectifs			X		
	Approche par Compétences					X
	Pré requis					X
	Pré test					X
Système d'apprentissage	Adaptabilité du contenu à l'apprenant		X			
	Repartition du contenu en unités d'apprentissage et chronologie des chapitres	X				
	Clarté du cours et de ses constituants (figures, tableaux...)			X		
	Diversité des stratégies d'apprentissage			X		
	Intégration de ressources pertinentes et de balises pédagogiques					X
	Présence d'activités d'apprentissages locales pour chaque unité	X				
	Stratégie d'orientation basée sur le feedback et stratégie de remédiation					X
	Références bibliographiques				X	
Système de sortie	Evaluation finale cohérente avec les objectifs					X
	Orientation et feedback				X	
Commentaires additionnels	Présence d'une remédiation en cas d'échec					X
		Cours simple à comprendre. Néanmoins, il serait préférable d'enrichir ce cours par des objectifs plus clairs, de nee				

الشكل رقم 05: يوضح شبكة تقييم درس تم اقتراحه من طرف خلية التكوين عن بعد

• **النشاط الرابع:** قمنا في هذا النشاط بتحسين الدرس الأول المقدم في الورشة الأولى من خلال إدخال عليه بعض التعديلات، كالاكتفاء على الأنظمة الهيكلية للدرس، وإدراج الأهداف العامة والخاصة للدرس، المعارف المسبقة، التعلم لكل محور، إنشاء أشكال مختلفة من الدعائم¹ (Pdf, odt, Scoum, papier).

• **النشاط الخامس:** مخطط الدرس (Plan de cours) حيث تمكنا من خلال هذا النشاط من اكتساب مهارة كيفية إعداد مخطط الدرس، حيث قمنا بإحاطة الطالب بكل المعلومات حول المقرر الدراسي بالتعريف به ومحتواه، أهداف التعلم، المعارف المسبقة، طرق تقييم التعلم، أنشطة التعليم والتعلم، المقاربة البيداغوجية، بسيروية العمل، الموارد المساعدة.

¹ حسين نجاة، المرجع السابق، ص 185.

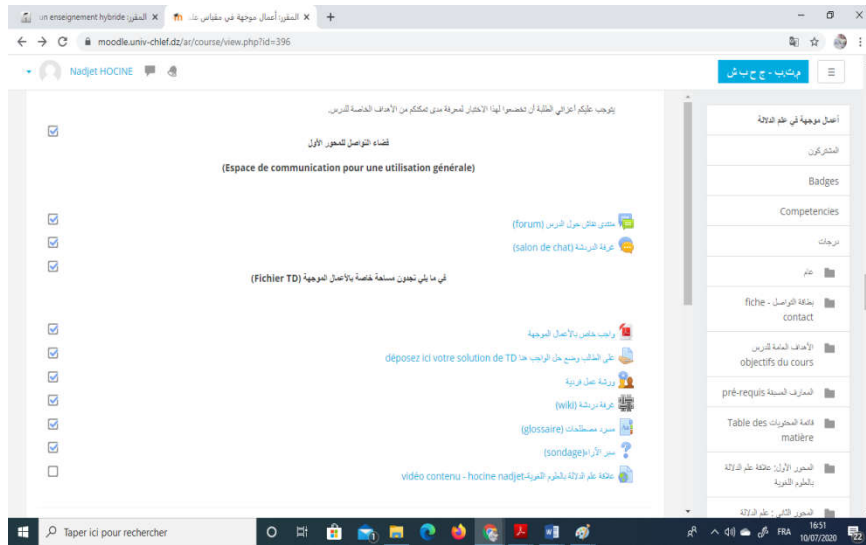


الشكل رقم 06 : يوضح كيفية إعداد مخطط درس

❖ الورشة الثالثة: تحت عنوان منهجية تصميم درس للتعلم المختلط، والتي تهدف إلى:

- معرفة مراحل تصميم درس عبر الخط.
- توليد صيغة سكورم الموجه لنظام Moodle Lms.
- استخدام نشر النسخة القصيرة الاعتيادية.
- استكشاف أرضية الموودل، بلوك، رزنامة.
- إتقان وضع المصمم في موودل: استخدام وضع التحرير.
- إدراج الموارد (ملف، ملصق، كتاب، صفحة).
- إدراج الأنشطة والإختبارات، منتدى (Forum)، والدردشة (Chat)، الواجبات المنزلية...¹

¹ حسين نجاة، المرجع السابق، ص ص 186-187.



الشكل رقم 07: يوضح كيفية وضع الدروس في منصة المودل MOODL

❖ الورشة الرابعة: تحت عنوان إعداد المموك على منصة EDX :

ومن الأهداف المسطرة في هذه الورشة ما يلي:

- التعرف على الفرق بين LMS و Studio حيث أن:

*Studio: هو عبارة عن فضاء مخصص للأستاذ يضع فيه محتويات الدرس.

*LMS: هو يعني نظام إدارة التعلم، وهو قسم مخصص للطلاب يتلقى فيه المحتوى المقدم من طرف الأستاذ.

- تصميم الفيديو البيداغوجي: حيث طلب منا إعداد فيديو تسويقي (about vidéo) قمنا فيه بتقديم المقياس من خلال التطرق إلى الفئة المستهدفة، أهداف المقياس، المعارف المسبقة، قائمة المحتويات، وذلك من اجل جذب انتباه المتعلمين، وتحفيزهم لمتابعة الدرس.

وبعد ذلك طلب منا إعداد فيديو محتوى الدرس (vidéo contenu)، ويتم فيه التطرق إلى درس من دروس

المقياس، حيث يستطيع المتعلم أن يسمعه ويقراه في نفس الوقت.¹

¹حسين نجاة، المرجع السابق، ص 188.



الشكل رقم 08 : يوضح صورة لمنصة EDX

❖ الورشة الخامسة: تحت عنوان المتابعة البيداغوجية، والتي تهدف إلى:

- فهم مهام المرافق عن بعد.
- إتقان أشكال التقييم المختلفة.
- فهم الطرق المختلفة البيداغوجية النشطة.
- إنجاز حقيبة الأشغال (Port folio) تحتوي على شرح أبرز المحطات عن بعد، وأيضا الحديث عن مختلف المهارات والكفاءات التي اكتسبها الأستاذ من خلال هذه الدورة التكوينية.

6-2 الكفاءات المكتسبة في لتكوين:

إن هذا التكوين ساعدنا على لتحكم في استعمال مختلف التقنيات الحديثة، وذلك باكتساب كفاءات جديدة منها:

- معرفة تصميم خرائط ذهنية ببرنامج Vue.
- كتابة الدرس على برنامج Opale وتدعيمه بمختلف الدعائم.
- معرفة كيفية وضع الدرس على منصة EDX و Moodle.
- معرفة هيكلية وتصميم درس وفق الأنظمة الثلاثة: نظام الدخول، نظام التعلم، نظام الخروج.¹
- تعزيز العمل الجماعي.

¹ حسين نجاة، المرجع السابق، ص 189.

- التمييز بين المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات.

2. أهمية وأهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

لا أحد ينكر أهمية التكوين للأساتذة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم والذي يمكنهم من تحسين أدائهم البيداغوجي ورفع مردوديتهم التربوية، وهو ضروري بالنظر إلى طبيعة المعنى والتحويلات المختلفة التي شهدتها المجتمعات الحديثة.

- ويستمد عملية التكوين البيداغوجي والمهني للأستاذ الجامعي أهميتها من عدة عوامل أهمها :

أ. **زيادة أعداد الطلبة ma massification de l universite**: نظرا لتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي مما أدى إلى تزايد إعداد الطلبة بشكل كبير وجعل الجامعة تتعامل مع الطلبة من مختلف الفئات الاجتماعية، وهذا ما فرض تغيرات تتعلق بدوافع التوجه نحو التعليم الأكاديمي التي تعد إيجابية كتلك التي تمتلكها النخبة، هذه التشكيلة الجديدة للطلبة أضافت معها تحولات تتعلق بوضعية المعارف وكيفيات تلقيها خاصة مع تطور ميدان تكنولوجيا الاتصال مما جعل من خلق طرائق بيداغوجية أمرا ضروريا، وهذا يقود إلى ضرورة التوجه نحو تكوين الأساتذة الجدد على هذه الطرائق.

ب. **الخريطة الجديدة على مستوى المدرسين**: ناتج عن زيادة إعداد الطلبة توجه مؤسسات التعليم العالي إلى توظيف المزيد من الأساتذة معظمهم بمستوى التأهيل ماجستير مما أحدث تغييرا كليا في خريطة أعضاء الهيئة للتدريس، حيث أصبحت نسبة أساتذة التعليم العالي من صنف أساتذة تعليم العالي إعداد معتبرة من أساتذة، أستاذ محاضر جد ضئيلة مقارنة بنسب الأساتذة المساعدين أو المتعاقدين مما جعل عملية تكوين هذه الأعداد المعتبرة من الأساتذة الجدد حتمية لا بد منها.¹

أهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

- ✓ القدرة على معرفة الذات أكثر بهدف تطوير القدرات.
- ✓ القدرة على تسيير النظام داخل الصف.
- ✓ تحسين وتطوير الأداء المهني للأستاذ الجامعي.
- ✓ إحداث التعديلات والتغييرات في أداء الأستاذ الجامعي بما يتفق ومتغيرات العصر.
- ✓ إكساب المزيد من المهارات والخبرات والمعارف والمعلومات التي تساهم في رفع المستوى الثقافي للأستاذ والتزود بالطرق والأساليب العلمية الحديثة التي تساهم في رفع الأداء.

¹chabchoub,A. enseigersite la theotie . Tunis :1^{er} edution publucation de l'Tured. 2006, P10.

✓ زيادة الخبرات لدى الأستاذ الجامعي بما يمكنه من اتخاذ القرار سواء في العمل العلمي الأكاديمي للعمل الإداري في مختلف المواقع والمواقف داخل الجامعة.¹

3. أساليب تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

من بين الأساليب التي تعتمد لتكوين الأساتذة المساعدين الجدد نجد:²

أ. **الملتقيات:** تعد الملتقيات من أهم أساليب التكوين المهني لأستاذ الجامعي لأنها فرصة إيجابية لتلقي الخبرات والأفكار الجديدة، بالإضافة إنها تعتبر فرصة لتدريب الأساتذة على الحوار والمناقشة والاستفادة من المعلومات والأفكار الجديدة، خاصة بما يتعلق منها بمجال تخصصه.

ب. **التعليم عن بعد:** يعتبر التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية والتكوينية، والتي يمكن الاعتماد عليها من أجل إمداد الأساتذة الجامعيين وبصورة مستمرة بكل المعلومات والمستجدات دون اتصال مباشر، كاستخدام الإنترنت كوسيط.³

ت. **الورش، التعليمية:** تعد من أفضل أساليب التكوين المهني، والتي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تسير وفق نظام يعمل فيه الأستاذ بشكل جماعي وتعاوني في ضوء عدة أسس:⁴

- وجود خبراء ومتخصصين لديهم خبرة في نظام العمل بالورشة .

- التخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

4. مفهوم التكوين عن بعد وأهميته

1.4 مفهوم التكوين عن بعد: إذا ركزنا على تعريف التكوين عن بعد من الناحية اللفظية نجد تعدد في التسميات

كالتكوين عن بعد (FAD)، التكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، التكوين بمساعدة الحاسوب (FAO)، التكوين

¹ كتش محمد، المرجع السابق، ص 232.

² بلقاسم بلوفة شريف، إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - مستغانم"، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2015/2016، ص 25.

³ فخري احمد محمود، مبارز منال عبدالعال، التعليم الإلكتروني (مفهومه - بنياته - مقرراته - تقويمه - تطبيقاته المتقدمة)، ط 1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013، ص 14.

⁴ الضية مرام جمال، فاعلية استراتيجية المشروعات الالكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الإلكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، غزة، 2015، ص 152.

عبر الإنترنت (formation en ligne) والتكوين الافتراضي، وهو ما أدى إلى اختلاف التعاريف والتي سنذكر منها مايلي:¹

■ **التعريف الأول:** يقصد به تزويد المتكون عن طريق الشبكة بما يحتاجه من معارف في مختلف المواد المنتقاة أو الاختصاص المختار، بغرض رفع المستوى العلمي أو بغرض التأهيل والتدريب، وذلك باستخدام الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني وغيرها...²

■ **التعريف الثاني:** هو التكوين الذي يتم عن بعد أي يكون المتكون بعيدا مكانيا وربما زمنيا عن المتكون، ويسد هذا البعد باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة كالانترنت وغيرها.³

■ **التعريف الثالث:** هو أحد أشكال التكوين عن بعد التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات والانترنت في دراسة محتوى تكويني محدد، عن طريق التفاعل المستمر مع المكون والمتكون والمحتوى.⁴

■ **التعريف الرابع:** يقصد به كذلك التكوين باستخدام شبكة الانترنت المتعددة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة.⁵

■ **التعريف الخامس:** هو منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التكوينية للمتعلمين أو المتكونين في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية لتوفير بيئة تعليمية تفاعلية متعددة المصادر، بأسلوب متزامن أو غير متزامن دون الالتزام بمكان محدد وبعتماد مبدأ التكوين الذاتي والتفاعل بين المتكون والمكون.⁶

■ **التعريف السادس:** ويعرف كذلك بأنه كل المنظومة التكوينية التي تستخدم شبكة محلية أو الانترنت لتوزيع و إدماج أو عملية الاتصال، وهذا مايدرج ويضمن التعليم عن بعد في بيئة موزعة أخرى غير التعليم بالمراسلة الكلاسيكية المعروفة.⁷

¹ حسين علي، مراد زايد، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مجلة رؤى الاقتصادية الوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، جوان 2016، ص 142.

² بلقاسم بلوفة شريف، المرجع السابق، ص 25.

³ فخري احمد محمود، مبارز منال عبد العال، المرجع السابق، ص 14.

⁴ الضية مرام جمال، المرجع السابق، ص 152.

⁵ حسين علي، المرجع السابق، ص 142.

⁶ Sid halem et Badaoui Mohamed sofiane , **E-learning and some modeles and pilote experiences** ,route educational et social science, university Mesilla, vol. 06, No.03 ,February 2019 .p 358

⁷ بن عبو جيلالي، عزى الأخضر، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية بعنوان دور التكوين الالكتروني في تطوير إتساعية وتعميق إدارة الأعمال الالكترونية، مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي، يومي 25 / 26 نوفمبر 2008، ص 65.

و**تعريف شامل** للتكوين عن بعد نستنتج بأنه عملية إلحاق المتكون بدورة تكوينية إلكترونية، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائط المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتكوين، يتم من خلاله التفاعل بين المكون والمتكونين، ولهذا يتم التكوين من خلال البرامج التكوينية المحوسبة ومن مصادر متعددة، ويتم التواصل إلكترونياً عبر الإنترنت، إضافة إلى طرق التقليدية، إذا كانت هناك ضرورة لذلك، وهذا كله بغرض زيادة معارف المتكونين وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير سلوكهم، بهدف الارتقاء بأدائهم وتحقيق أهدافهم ومؤسستهم، وهو يتميز بعدم انقطاع وتخلي المتكون عن أداء عمله.

2.4 أهمية التكوين عن بعد:

إن أهمية التكوين عن بعد تكمن في تحقيقه للعديد من المزايا والمتمثلة في الآتي:

أ/ بالنسبة للمؤسسة: يضيفي التكوين عن بعد عدة مزايا على مستوى المؤسسات التعليمية وتوضح مزاياه فيما يلي:

- ❖ جعل مردودية التطبيقات التي يتقاسمها عدد معين من المتكونين أكبر ما يمكن.
- ❖ تخفيض تكلفة التنقل للمتدربين، وتكلفة ضياع وقت العاملين، وتكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية، وتخفيض تكلفة المكاتب والمدربين.
- ❖ إمكانية وسهولة الحصول على أفضل البرامج التدريبية عن طريق المشاركة والتبادل.
- ❖ تغذية راجعة تلقائية عند إنتهاء المتدرب من الدورة .
- ❖ تسهيل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- ب/ بالنسبة للمتكونين: يستفيدون بدورهم من هذا التكوين في عدة نواحي نذكر منها:
- ❖ توفير وقت التنقل والسفر.
- ❖ سهولة وفعالية التواصل والتفاعل المباشر مع المدرب وبين المتدربين .
- ❖ إمكانية التدرّب في أي مكان وزمان .
- ❖ التغلب على قضية الأعداد الكبيرة في الدورات التدريبية .¹

5. أشكال وطرق التكوين الإلكتروني:

1.5 أشكال التكوين الإلكتروني: يتواجد التكوين عن بعد في ثلاثة أشكال عموماً يمكن توضيحها في الآتي:

¹ بوثينة حدة، بن سعادة عقيدة ودخاخي وهيبة، التعليم والتكوين عن بعد، جامعة الحاج الأخضر، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مدرسة دكتوراه للاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات، مجلة الاقتصاد الصناعي، مجلد 10، عدد 01، باتنة، 2007/2008.

أ. التكوين دون وصاية عبر الإنترنت فقط: وهو تكوين شبيه بذلك المقدم بقرص أو بشرط فيديو، ليقدم الكثير من حيث القيمة المضافة عادة ما يتواجد كأحد البدائل المتاحة في التكوين.

ب. التكوين بالوصاية عبر الإنترنت فقط: وهو نموذج مرجعي لبدائل التكوين موجه للجمهور العريض.

ت. التكوين الحضورى أو عبر الإنترنت بوجود وساطة عبر الإنترنت: وهو نموذج خاص بالجامعات، المدارس والهيئات التكوينية، يتضمن كل من الاختبارات، الوصاية والتقييم عبر الإنترنت، تقليص زمن الحضور وجعل التكوين مشخص، السماح بالتساؤلات أو التعمق في المواضيع.¹

2.5 طرق التكوين الإلكتروني: ويتم وفق طريقتين هما:

أ. الطريقة المتزامنة (SYNCHRON): أي أن التكوين يتم داخل قاعة دروس مجهزة بحواسيب متصلة بشبكة انطلاقاً من أرضية تكوين أو من ندوة مصورة بالفيديو عن بعد، بأقراص ووثائق متوفرة عبر الإنترنت، برفقة وصي بتبادل رسائل إلكترونية وغيرها.

ب. الطريقة غير المتزامنة (ASYNCHRON): وذلك باستخدام منتديات أو أرضيات تكوين تهدف إلى متابعة المتعلمين بالبريد الإلكتروني، أسئلة ذات اختيارات متعددة (QCM)، تمارين متوفرة عبر الإنترنت.²

6. أبعاد التكوين الإلكتروني:

إن نجاح برامج التدريب القائمة على الوسائط الإلكترونية المتعددة في المؤسسات بما يضم تحسين وتطوير أداء عمالها مرهون بتحقيق فعاليتها من خلال الاهتمام بالأبعاد المكونة للعملية التدريبية والمتمثلة في: الفعالية الذاتية للمتدرب والدافع أو الحافز لتعلمه، سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتنوعه، التفاعل والتواصل بين المدرب والمتدرب، مناخ التعلم المشجع، المتطلبات التقنية، ولمعرفة كيفية تأثير فعالية هذه العوامل في أداء العاملين يجب الوقوف على مفهوم كل عامل بذكر أهم ما جاء فيه من الأبحاث والدراسات الحديثة حول التدريب الإلكتروني، وهذا ما سيتم عرضه في النقاط الموالية .

1.6 الفعالية الذاتية للتعلم عبر الوسائط الإلكترونية ودورها في تحسين أداء العاملين: تعد من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط إذ تساعد الفرد على مواجهته الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة، كما تمثل قدرة الفرد على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من

¹ عيمر سعيد، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخلاً لاقتصاديات المبنية على الدراسات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر 2005، ص 45.

² حسين علي، المرجع السابق، ص 63.

معتقدات شخصية، وهذا بدوره يؤثر في إدراك الأفراد لكفاءتهم على أدائهم وبطرق متعددة تمثل عاملا حاسما في الممارسات المهنية، وفي هذه الأطر ووفقا لما جاء به الباحثين **كمبو وهيجينس (compeau and Higgins)** في مجال التدريب هو أن الفعالية الذاتية تعتمد على تصور المتدرب بقدراته على أداء سلسلة المهام المتعلقة بالوسائط الإلكترونية المتعددة للاستفادة من المحتويات التدريبية، وهذا لن يكون إلا من خلال ما يمتلكه المتدرب من معارف ومهارات تخص استخدام تلك الوسائط.

ويشير الباحثين أيضا على أن العمال الذين لديهم فعالية ذاتية أكبر على التدريب باستخدام الكمبيوتر يكونون على استعداد لاختيارهم في الدورات التدريبية المبرمجة من طرف المؤسسة على العكس تماما بالنسبة للعمال الذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة فيهم يعانون من مشاكل عديدة في استخدام نظام التدريب الإلكتروني، حيث يحصلون على توجيه أقل من المدربين مقارنة مع بيئة التدريب وجها لوجه .

بالإضافة إلى ماسبق وصل الباحث **ليم وآخريين (Lim and al)** إلى نتيجة مفادها أن العمال ذوي الكفاءة الذاتية العالية للكمبيوتر لديهم رضا أعلى على نظام التدريب الإلكتروني، وهذا الذي يسعى إليه مدراء المؤسسات بهدف جعل عملية التدريب مفيدة ولها آثار إيجابية على أداء العاملين من خلال تحسين مختلف أبعاده والمتعلقة بالجوانب السلوكية والجوانب الخاصة بالعمل والإنتاجية.¹

2.6 الحافز للتدريب الإلكتروني ودوره في تحسين الأداء: بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية للمتدرب يعتبر الحافز أو الدافع للتدريب هو الآخر من بين العوامل المهمة في التدريب الإلكتروني، حيث عرف على أنه "درجة استعداد المتدرب لبذل مجهودات لتحسين الأداء في العمل والتدريب"، وعرف كذلك بأنه: "الرغبة الخاصة للمتدرب في تعلم محتوى الدورة التدريبية" والتي تظهر من خلال الحماس الموجود عند العمال للتدرب والاستمرار في محاولة تعلم مختلف المواد التدريبية عندما يصبح محتواها أكثر صعوبة في التحصيل، وهذا ما أظهرته دراسة الباحث **مارتينيو وآخرون (Martineau and al)** من خلال تبيانها لردود واستجابات المتدربين والتي كانت إيجابية بشكل كبير في حالة تلقيهم تحفيزات عالية ومختلفة، ما أوجد علاقة تناسبية بين مستوى التحفيز للتدرب وتحسين الأداء بعد الانتهاء من الدورة التدريبية، نظير ذلك نجد عامل آخر من عوامل التحفيز والمتمثل في السماح للمتدربين الاختيار والمشاركة في وضع برامج التدريب الخاصة بهم، من شأن توفر عوامل التحفيز السابقة التأثير في مخرجات العملية التدريبية بشكل فعال بحيث ينعكس ذلك بالإيجاب على أداء العمال لمهامهم من جميع النواحي الكمية منها والنوعية بمعنى تحقيق مستويات أداء أعلى من المستويات المرغوبة والتي

¹ حجازي جولتان حسن، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية فيالضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، أريد، جامعة اليرموك، المجلد 09، العدد 04، 2013، ص 58.

تم التخطيط لها من طرف الإدارة العليا في المؤسسة . وهذا الذي يهدف إليه المشرفين والمدراء من خلال إستراتيجية تنمية المورد البشري والتي تطورت أدواتها بتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العقدين الأخيرين من القرن الماضي.¹

3.6 سهولة استخدام المحتوى التدريبي وتنوعه ومساهمتها في تحسين أداء العاملين: تعتبر بعد من أبعاد المحتوى التدريبي الإلكتروني، ويعرف تصور سهولة الاستخدام بأنها " الدرجة التي يعتقد فيها المتدرب أن استخدام نظام التدريب الإلكتروني يتطلب قليلا من الجهد البدني والعقلي " وفي هذا الإطار وجد الباحثان روكاجاني (Roca and gagne) إن بعد سهولة استخدام الوسائط الإلكترونية المتعددة تعتبر مؤشرا هاما في استمرار نجاح التدريب الإلكتروني، وذلك ما أكدته مجموعة من الباحثين بقيادة ليم وآخرون (Lim and al)، حيث إعتبروا أن سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي هي العامل الرئيسي في بيئة التدريب والذي يؤثر على أداء المتدربين عند عودتهم إلى مناصب عملهم، ونجد كذلك أن سهولة التنقل من خلال النظام تكون واضحة عبر القائمة المساعدة لمختلف التعليمات الموجودة على الانترنت ما يساعد المتدربين على الحصول لمختلف المعلومات التي يحتاجونها بسرعة وسهولة . ويعزز الاستخدام السهل لنظام التدريب الإلكتروني ارتياح المتدربين ويزيد من رغبتهم في الاستمرار للانخراط في أي برنامج تدريبي قائم على الانترنت أو الإنترنت أو أي وسيلة إلكترونية أخرى.

فضلا عن سهولة الاستخدام يعتبر المحتوى التدريبي من أهم الأبعاد الضرورية في فعالية التدريب الإلكتروني، فتوفره على معلومات حديثة ومفيدة ومهمة ومضبوطة يسهم في نقل المعارف والمهارات المكتسبة إلى أداء العمل الحالي أو المستقبلي، ويعتبر تنوع المحتوى التدريبي وجودته عنصرين هامين في نجاح نظام التدريب عبر الوسائط الإلكترونية. ومن خلال ماسبق يمكن القول إن تحقق أبعاد المحتوى التدريبي من سهولة الاستخدام والوصول وتنوع وجودته المحتوى يؤثر بالإيجاب على رضا المتدرب والذي سينعكس هو الآخر على درجة تطبيق ما تم تعلمه ما يحسن ذلك من نتائج أداء المهام الموكلة للعاملين المدربين في المؤسسة.²

4.6 التفاعل والتواصل بين المتدرب والمدرّب وأثره الإيجابي في تحسين أداء العاملين: تتمثل خصائص التدريب الإلكتروني في وجود تفاعلات عديدة بين المتدربين وبعضهم البعض، ومع المدرّب، ومع المصادر المتاحة بالبيئة الافتراضية سواء من خلال الاتصال المتزامن والذي يتم في نفس الوقت أو من خلال الاتصال غير المتزامن والذي لا يتطلب وجود

¹ Anderson Neil and other Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology, Volume Personnel psychology, Sage publications, London, UK, 2005, p 255

² Issue -Carlos Roka, Marylene Gagne ,” **Understanding e-learning continuance intention in the workplace : A self-determination theory perspective**” , Article published in computers in human Behavior journal, volume 24, 4, ELSEVIER, 2008 pp67_68

جميع المشاركين في البيئة الافتراضية في وقت واحد، ويتم من خلال أدوات عديدة مثل البريد الإلكتروني والمنتديات الإلكترونية، والتي تشارك في المصادر المتنوعة، كما يمكن تسجيل كافة الجلسات التي تعقد بالبيئة الافتراضية وإعادة عرضها فيما بعد سواء للمتدربين لمراجعة ما فاتهم من جلسات أو للمدرسين لمراجعة أدائهم وتقييم أنفسهم، كما يوجد تبادل للأدوار داخل البيئات الافتراضية بين أطراف التدريب حيث يمكن لكل طرف القيام بدور وتقديم الدعم والتوجيه والإرشاد والتغذية الراجعة من خلال التفاعل المباشر فيما بينهم بالإضافة إلى تبادل خبرات المتدربين داخل الجلسات الافتراضية التي تنمي الشعور بالترابط والانتماء لمجتمع الافتراضية وزيادة فرص التعلم لجميع المشاركين وتحقيق متعة التدريب، وتجدد الإشارة إلى أن تنظيم جلسات البيئة الافتراضية لا يتطلب إجراءات إدارية معقدة مثل المتابعة مع التدريبات التقليدية التي تستغرق وقتاً وجهداً كبيراً مما يعني المدرب من عبء تنظيم التدريب وبتيح له التفرغ لمهامه التدريسية المباشرة من إعداد للمحتوى وللمواد التعليمية و إتاحتها لكافة المشاركين بالتدريب وجدولة مواعيد الجلسات التدريبية والتوظيف الأمثل لتطبيقات شبكة الانترنت لإكساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات وتصميم أنماط تفاعل تتفق مع احتياجات المتدربين وتساعدهم على توظيف أدوات الاتصال والتواصل فيما بينهم وكل ذلك يساعد على تحسين التدريب والارتقاء بمستواه.

ويؤكد **دينزي موانزا (DaisyMwanza)** أن نظام الإدارة الجيدة للبيئة الافتراضية يجب أن يتسم بالمرونة وبتيح للمدرب شرح المحتوى التدريبي بأكثر من لغة وأن يتضمن لوحة تحكم مصممة بشكل يحقق سهولة الاستخدام والفاعلية المطلقة واستخدامه بقوة لتقنية الوسائط المتعددة واشتماله على الوظائف الرئيسية للبيئات الافتراضية (بث-توجيه-مراقبة) واستخدام الضئيل لموارد أجهزة الحاسوب، ويتطلب ذلك أدوار جديدة لكل من المدرب والمتدربين تتمثل في تحول المدرب من محاضر يشرح محتوى إلى خبير يمد المتدربين بالمصادر التدريبية ومشاركاً للمتدربين في توليد المعرفة، كما يشجع المتدربين على التوجيه الذاتي والتعامل مع الموضوعات برؤى متعددة، ومشجعاً للمتدربين على التفاعل الجماعي والذي يؤدي لزيادة خبرات التعلم، بالإضافة إلى مساعد المتدربين في إدارة تعلمهم و الاستفادة من مصادر التعلم.¹

5.6 المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وأثره الإيجابي على أداء العاملين:بالإضافة إلى الأبعاد السابقة والمتعلقة بالعوامل البشرية وبالمحتوى وبالعوامل التكنولوجية المستعملة، يعتبر المناخ التنظيمي هو الآخر من العوامل المهمة والحاسمة في نجاح التدريب الإلكتروني، فهو عبارة عن "مجموع الخصائص المتعلقة ببيئة العمل في التنظيم المدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من العاملين، والتي يكون لها تأثير على دوافعهم وسلوكياتهم" وأما أنماطه فهي عديدة ومن أفضلها

¹ Mwanza Daisy, "Managing Content In E-Learning Environments", Article published in British journal of Educational Technology, vol, 36, Issue 3, 2005 p 65

ماهو انفتاحيا يشعر العاملون فيه بإشباع حاجاتهم وتسود فيه روح المشاركة والعمل الفرقي وينعم الموظفون فيه بدرجة عالية من الرضا، وكذلك ماهو استقلاليا يسعى فيه المدير إلى تحقيق الأهداف من خلال توفير درجة عالية من الاستقلال للعاملين في ممارسة واجبات وظائفهم.

ووفقا لدراسة الباحثين *بالدوين وفورد* (Baldwin and Ford) حول المناخ التنظيمي فإنه يتعين على المدير العام والمدراء الفرعيين والمشرفين مساندة وتشجيع العمال على المشاركة في البرامج القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذا بتأكيد توفير جميع الظروف المعنوية والمادية مع ضرورة التركيز على الجوانب التكنولوجية بتحديثها باستمرار لأن ذلك يسهم في إدراك العمال بأن المؤسسة تبذل جهودا كبيرة لتبني أنظمة تكنولوجية حديثة تساعد في عمليات الإدارة، ومن ذلك يتم التأثير في سلوكيات العمال من خلال تغيير مواقفهم وتصوراتهم داخل المؤسسة، وبناء على ماسبق يمكن القول أنه كلما كان المناخ التنظيمي مشجع لتدريب العمال في جميع مراحلها بداية من التفكير فيه إلى غاية الانتهاء منه ثم بعد عودة المتدربين إلى مكان عملهم كلما أدى ذلك إلى زيادة فعالية التدريب الإلكتروني بنقل ما تم إكسابه من معارف ومهارات إلى العمل وبالتالي ارتفاع احتمال تحسن أداء العاملين في المؤسسة.¹

6.6 دور توفر المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني في تحسين الأداء: يتطلب نجاح تدريب العمال إلكترونيا توفير متطلبات تقنية في شكل بنى تحتية والمتمثلة في الشبكات والأجهزة والبرمجيات، ويمكن تصنيف الأدوات والبرامج المستعملة لإحداث عملية تدريبية باستعمال تكنولوجيا المعلومات في التطبيقات متعددة الوسائط والمحاكاة، أدوات الاتصال، مواقع وبوابات الويب، أدوات التأليف وتنفيذ سيناريوهات التعلم، أنظمة إدارة التعلم، الفصول الذكية. توفر البرامج والتطبيقات المتعددة الوسائط للمتدربين إمكانية التعلم الذاتي لتنمية قدراتهم، المحاكاة ببرامج تفاعلية تمكن المتدرب من تمثيل الواقع الذي يصعب توفيره للمتدربين بطريقة نموذجية شبيهة بالحقيقة أي بثلاث أبعاد ويستطيع المتدرب بذلك ممارسة التجارب بطريقة اقتصادية وآمنة، من أشهر برامج المحاكاة مواقع وبوابات التعليم مع ما يستلزم تصميمها من أدوات كلغات تصميم وبرمجة الويب أو أدوات النشر السريع التي وفرها الجيل الثاني للويب كالويبي والمدونات هي أيضا وجه من أوجه التعليم الإلكتروني ومجموعات النقاش أو تزامنية مثل دردشة البريد الإلكتروني شخصي ويمكن استعماله بين المدرب والمتدرب لمتابعة أدائهم وواجباتهم بشكل لا حضوري أو بين المتدربين أنفسهم أما مجموعات عمل

¹ Mohammed Abdellah and other, "Relationship between Organizational Climate and Training Transfer in Small and Medium Enterprises in Nigeria", Article published in European journal of Business and Management, vol, 5, No, 7, 2013 p 48

حسب الموضوعات أو المواد أو المستوى أو السنوات الدراسية وذلك قصد فتح نقاش حول موضوع معين، التحضير للاختبارات، تشارك وتبادل الموارد والمعلومات وغيرها.¹

7. أهمية دراسة التكيف المهني:

توفر دراسة التكيف المهني الطمأنينة والظروف المناسبة للعمل خاصة وقد توصلت العديد من الدراسات النفسية والاجتماعية، إلى مدى رغبة أفراد المجتمع في التحول من القديم إلى الحديث المتمثل في ملامح التجديد والنمو، ويسعى التكيف إلى تحقيق الرضا عن النفس نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين، ويكون بالتعرف على حاجات النفس ومعرفة إمكانيات البيئة، وأهمية التكيف تظهر من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتكيف كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناتج عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد متكيف إذا أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأحسن توفير ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير.² وتكمن أهمية التكيف فيما يلي:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- تمكن الفرد من تخفيف التوتر عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة التي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد يسودها الود والاحترام المتبادل.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن تكيفه معها.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتكيف النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة الإنتاجية.³

كما يحقق التكيف المهني الرضا المهني سواء رضا عن الجوانب محددة من بيئة العمل أو رضا اجتماعي عن العمل، فالعملية التكيفية تشمل العضوية بكاملها، حيث يتأقلم عضو جديد للتغيرات والوظائف الجديدة لي مطابق ذلك عملية التكيف الاجتماعي فيضطر العضو الذي يحل مكان رب الأسرة مثلا عند غياب هذا الأخير إلى تكيف وتغيير نشاطه

¹ نادر أبو شيخة، المناخ التنظيمي وعلاقاته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، دراسة ميدانية مقارنة بين قطاعين العام والخاص الأردنيين، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 19، العدد 2، 2005، ص 358.

² سيد عبد الحميد مرسي، السيكولوجية المهنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1962، ص 214 .

³ كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974، ص 386 .

وسلوكه وفق المعايير المطلوبة، وتأخذ عملية التكيف معنى السلوك بالمفهوم العام، كما يحتل التكيف المهني مكانته في المهنة باعتباره جزءاً من التكيف العام للفرد نظراً لأهميته في حياة العامل وتأثير العمل في حياته.¹

8. قياس التكيف المهني:

يقاس مدى تكيف الفرد مهنيًا من خلال شعوره بالرضا، فإذا كان يشعر بالرضا عن الذي يؤديه فمن المفترض أن تكون له القدرة على التكيف مع عمله والعكس، ويعتبر عن التكيف المهني بالرضا الوظيفي، بمعنى وصف حالة التي يتفاعل ويتكامل بها الفرد مع عمله من خلال طموحه الوظيفي والمهني حيث يوصف هذا الفرد انه افرء متكامل مع وظيفته في مقابل الفرد المغترب أو الفرد المحايد.²

ويمكن قياس التكيف المهني للعامل بـ:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
 - مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
 - مقياس للرغبات.
 - مقياس مستوى الطموح.
 - بطارية القدرات.
 - مقياس الإنتاجية والكفاية الإنتاجية.
 - مقاييس مقننة للرغبات والحوادث والتنقل ومخالفات نظام الشكاوي.
 - استبيان عن التاريخ المهني يشمل الأعمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله مع وصف الأعمال ومدة بقائه فيها ومستواها وسبب تركه لها وسائل في إيجاد العمل وفترات تعطله.
 - صحيفة متابعة الفرد في عمله.
 - محك للصلاحيّة المهنية يمكن أن تقارب مع أساسه مدى توافق العامل لعمله من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.
- لإستخدام هذه المقاييس في تحديد تكيف الفرد داخل عمله ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطائه له داخل بطارية تجمعه وغيره على حسب ما تطلبه الدراسة من كفاءة في الدلالة على مدى تكيف الفرد مهنيًا.³

¹ محمد بالراح، المرجع السابق، ص 204 .

² اسماعيل علي سعيد ومحمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ت، ص 69 .

³ فرج عبد القادر طه، المرجع السابق، ص 87.

9 مظاهر تحقيق التكيف المهني:

تتمثل في الأبعاد التالية:

- فهم الذات: يعني معرفة الفرد لنقاط القوة والضعف لديه وبيالغ في تقدير خصائصه ولا يقلل منها من خلال:
- أ - تقبل الذات: أي أن يتقبل الفرد ذاته بإيجابياتها وسلبياتها ولا يرفضها لان رفض الذات يؤدي الى رفض الآخرين والفشل في التكيف.
- ب - أن يسعى الفرد إلى تطوير تأكيد جوانب القوة ومحاولة التغلب على القصور والضبط
- المرونة: يشير التكيف الحسن أن الفرد يحاول إيجاد بدائل للسلوك الذي يفشل في الوصول للهدف، ويمكن أن ينصرف عن الموقف كلياً إذا وجد إن هدف أو مشكلة تفوق مستوى إمكانياته ولا يستحق الجهد الذي يبذل فيه.
- الشعور بالأمن:** يشعر الفرد المتكيف ايجابياً بالأمن والطمأنينة بصفة عامة وهذا لا يعني أن الإنسان السوي لا ينتابه القلق عندما توجد موافق مثيرة للقلق، ويمر بالصراع إذا وجه موافق الاختبار بين بدائل أو موافق متعارضة لكنه يواجه المواقف بفعالية ويسعى لحل المشكلات وإزالة مصادر الصراع والتهديد في حدود إمكانياته وضمن رؤية متبصرة لواقعه.
- **الإفادة من الخبرة:** يتضمن التكيف المناسب تعديلاً في السلوك عند الضرورة بناء على الخبرات التي اكتسبها الفرد، فكل موقف يمر به يضيف إلى خبرته ما يجعله أكثر قدرة على مواجهة المواقف
- **التناسب:** يعني عدم المبالغة في مواجهة المواقف خاصة في المجال الانفعالي والمظهر السليم في الانفعال ان تكون حساسية الفرد الانفعالية متناسبة مع ما تستدعيه الظروف المحيطة به.
- **الواقعية:** هي إدراك مناسب للحقيقة التكيف الحسن يتطلب الواقعية في تقدير الأمور لان الابتعاد عن الواقعية يؤدي بالفرد إلى تقدير خاطئ الأمور مما يسبب له المشاكل الشخصية والاجتماعية، كما يتطلب فهم الواقع التوازن في ردود الأفعال، وفي تفسير ما يجري في المحيط الخارجي، وتتطلب الأمور فهم ما يقوله الآخرون وما يفعلونه ومعرفة ما يستطيع الفرد أنجزه وما لا يستطيع وفق رؤية موضوعية لقدراته وإمكانياته.
- **ضبط الذات:** من عناصر التكيف السوي ممارسة ضبط السلوك إرادياً فالأشخاص المتكيفون ايجابياً يثقون بقدراتهم في التحكم بسلوكهم واندفاعاتهم.¹
- **الإنتاجية والكفاءة في العمل:** يتضمن التكيف السوي نجاح الفرد في استغلال قدراته في نشاط منتج مع وجود ومحاولة تحقيق الذات.

¹ موسى جبريل وآخرون، التكيف المهني والرعاية الصحية والنفسية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات، مصر، 2009، ص59.

- القدرة على إنشاء علاقات اجتماعية ناجحة: هي حاجة من الحاجات الأساسية للفرد فهو مرتبط بالجماعة منذ ولادته حتى يعيش في الأسرة ثم ينتقل إلى جماعة المدرسة أو العمل ويشارك في نشاطات اجتماعية متعددة، فالفرد ذو التكيف الحسن قادر على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين في مختلف الجماعات التي ينتمي إليها ويكون مقبولاً من الجماعة حيث يعد ذلك احد مقومات التكيف.

- القدرة على مواجهة الإحباط: يتميز الفرد المتكيف بالقدرة على مواجهة الإحباط والتحمل والمواجهة العقلانية لمواقف الإحباط ومن ابرز مؤشرات التكيف قدرة الفرد على التصدي لشدائد والأزمات والصعوبات والمعوقات، فالفرد يتعرض إلى الكثير من الصعوبات خلال حياته وعند تحقيق أهدافه وإشباع حاجات، ومثال ذلك التعرض لازمة مالية، فمواجهة هذه المواقف بعقلانية من أهم مؤشرات التكيف.¹

- القدرة على العطاء الاجتماعي: إن الفرد المتكيف هو الفرد القادر على إقامة علاقات ناجحة مع الآخرين والقيام بدوره الاجتماعي بما يحقق له وللمجتمع حياة أفضل

- القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية: تتصل القرارات بتحقيق الأهداف وإشباع الحاجات في إطار اجتماعي تحكمه قواعد ونظم وقوانين وأعراف ومعايير سلوكية ومن مظاهر التكيف قدرة الفرد على تحمل مسؤولية أفعاله واتخاذ القرارات المناسبة.²

- الاتزان الانفعالي: ويشير الاتزان الانفعالي إلى حالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل، بحيث ينجح في تحديد الاستجابات التي تتفق ومقتضيات الموقف، وفي التكيف استجابته لتحقيق التكيف مع البيئة والمساهمة الايجابية في نشاطها لكي يصل الفرد إلى حالة من الشعور بالرضا والسعادة.³

10: أسباب تحقيق التكيف المهني

من الوسائل الأساسية التي تحقق التكيف المهني هي:

- تدبير خدمات الإرشاد.
- تدبير إجراءات مناسبة الاختيار الأفراد وتوجيههم وتدريبهم.
- تنظيم العمل بكيفية ترتقي بالقيم الإنسانية وتعترف بقيمة العمل كأفراد.

¹ Atkinson rital, atkinson richardc, smith,and hilgardernestte, intvoduction topsychology, ny, p 122

² موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 60.

³ نفسه، ص 62.

إن التكيف هو عملية مستمرة عبر مراحل نمو الفرد، ولتحقيق التكيف النفسي السوي يجب تحقيق مطالب النمو النفسي السوي في جميع مراحل النمو ومظاهره (الجسمية، العقلية، الانفعالية، والاجتماعية) فمتطلبات النمو هي مطالب التكيف نفسها لأنها إن تحققت فإن التكيف ايجابي وان لم تتحقق فالتكيف سلبي ومن أهم هذه المتطلبات:¹

➤ نمو واستغلال الإمكانيات الجسمية وتحقق الصحة الجسمية لأنها ذات صلة بالصحة النفسية.

➤ النمو العقلي المعرفي، ويتم بشكل مثالي عند تحقيق أقصى الحدود الممكنة للنمو العقلي وتحصيل أكبر قدر من المعرفة واكتساب أسلوب التفكير العلمي.

➤ تكوين مفهوم ايجابي عن الذات، لأن تقدير الذات يساهم في الصحة النفسية للفرد وفي تكيفه الاجتماعي المناسب.

➤ النمو الاجتماعي الذي يتطلب المشاركة الفعالة في مهام الجماعة والاتصال الفعال مع أفرادها وتنمية المهارات الاجتماعية التي تحقق التكيف الاجتماعي السوي وتقبل الواقع ووجود منظومة فن القيم التي توجه الفرد في تكيفه مع بيئته.

➤ تحقيق الذات ودوافع النجاح والتحصيل، ولتحقيق الصحة النفسية ويتطلب ذلك القدرة على ضبط الذات والنجاح في التعبير عنها والتوازن الانفعالي.

➤ تحقيق التدريب الجماعي في الإدارة والإنتاج حيث يتكفل مدير المؤسسة باختيار البرنامج التدريبي الذي يدفع بالإنتاج إلى الأمام.²

11. العوامل المؤثرة في التكيف المهني

تصنف العوامل المؤثرة في التكيف المهني على أساس:

❖ **الحاجات الأولية والحاجات الشخصية:** الحاجات الأولية هي الحاجات التي يتوقف على إشباعها يقام الفرد ويطلق عليها اسم الحاجات العضوية أو الفسيولوجية، كالحاجة إلى الغذاء والماء والنوم، أما الحاجات الشخصية يطلق عليها اسم الحاجات النفسية الاجتماعية والدوافع الثانوية فهي متطلبات يحتاجها الفرد ليكتمل توازنه ونضجه النفسي والشخصي، كالحاجة إلى المحبة والنجاح والأمل والانتماء والحرية.

❖ **المكونات الجسمية لبنية الشخصية:** الشخصية هي كل مركب متكامل متفاعل لخصائص وسمات وميزات وصفات الفرد الجسمية والعقلية للفرد حيث تترك طابعها في تفكير الإنسان وسلوكه.

¹ موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 83 .

² نفسه، ص 344.

❖ **التنشئة الاجتماعية:** هي العملية التي يتحول الفرد من خلالها من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي، وهي عملية إعداد الطفل في المجتمع حيث تقوم على اكتساب الطفل ثقافة مجموعة، فالشخصية تنمو عبر استيعاب الفرد للواقع الاجتماعي ومن خلال عملية التنشئة الاجتماعية يكتسب الفرد شخصيته وإنسانيته حيث تظهر أهميتها في مرحلة الطفولة أي مرحلة تعلم اللغة وبدايات النمو العقلي والخلقي وتتم فيها أسس نمو الشخصية¹

❖ **المستوى الاقتصادي الاجتماعي:** تساهم العوائق المادية والاقتصادية في سوء تكيف الأفراد لأنها لا تمكنهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم الأساسية، فانتماء الفرد إلى طبقة اجتماعية في مجتمع فيه تمايز طبقي يؤدي به إلى العديد من المظاهر السلوكية وأشكال التكيف المرتبطة بهذه الطبقة، وقد يكون هذا مصدر لسوء التكيف عند التفاعل مع طبقة أخرى في المجتمع أو عند انتقاله من مستوى اقتصادي واجتماعي إلى مستوى آخر ومن طبقة لأخرى مما يتطلب عليه تبنى أشكال جديدة من المظاهر السلوكية وأساليب تكيف مرتبطة بالوضع الاجتماعي الجديد

❖ **القدرات العقلية:** يتفاوت الأفراد في مستوى القدرات العقلية فاعلمت الأغلب الأفراد يميلون للتوسط ومنهم من تميل قدراتهم نحو الضعف، فهؤلاء يواجهون مشكلة في المدرسة سواء تعلق ذلك بالتحصيل أو الصحة النفسية فالإحباط الناتج عن الفشل الطالب في تعلمه لما يفوق مستوى قدراته يؤدي لسوء التكيف من أشكاله: العدوان، الانعزال، الهروب من المدرسة، أما صاحب القدرات العالية فيعاني الملل من أشكال سوء التكيف إذا واجه مواقف تعليمية تقل عن مستواه.

❖ أن القدرات العقلية دور في مقدرة الشخص الذكي على مواجهة المواقف السليمة حيث يكون قادرا على مواجهة مشاكله وحلها بطريقة سوية، فالقدرات العقلية الجيدة تساعد الفرد على التكيف الشخصي الاجتماعي أما صاحب القدرات العقلية المنخفضة عادة لا يستطيع حل مشاكله وتعديل سلوكه لمواجهة التغيرات.²

❖ **التغير المحيطي السريع:** تسعى كل المجتمعات إلى تطور حيث تمر بفترات تغير سريع ومن بين عوامل التغير: التقدم التقني، الانفجار المعرفي وثورة الاتصالات حيث يتطلب التغير تغيرا مواكبا لقيم المجتمع ومعاييرها، فعادة تطور القيم والعادات بما يواكب التغيرات في بناء المجتمع يحدث الصراع الاجتماعي، كما يصاحب التغير الاجتماعي السريع مشكلات تكيفيه منها الانهيار الأسري وانتشار الجريمة.

❖ **وسائل الإعلام والاتصال:** تقوم وسائل الإعلام والاتصال كالإذاعة والتلفزيون والكتب بتربية الطفل وبناء الشخصية وتكيفه، وهي العامل في حسن التكيف لكن بعض ما تقدمه هذه الوسائل يدفع إلى التكيف السلبي، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى إمكانية

¹ محمد الهابط، دعائم الصحة النفسية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 47 .

² موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 82 .

وجود تأثير سلبي لمظاهر العنف في البرامج التلفزيونية على سلوك الأطفال، وتبين في بعض الدراسات إن الأطفال الذين يشاهدون برامج تلفزيونية مليئة بالعنف يميلون للتصرف بعنف أكثر من الأطفال الذين شاهدوا برامج لا تحتوي مشاهد العنف.¹

12. الاتجاهات المفسرة للتكيف المهني

1.12 الاتجاه الفسيولوجي: ويستمد أسسه من نظرية تايلور سنة 1912م عن التنظيم العلمي للعمل (O.S.T) والتي كانت ثورة فكرية في الاتجاهات لمساهمتها في الزيادة التلقائية للكفاية الإنتاجية وتحقيق التكيف المهني، وقد نتج عن تلاحم المنظرين الاقتصادي الفسيولوجي ظهور علم يدعم الجانب الفيزيولوجي بالمشاعر الوجدانية.

2.12 الاتجاه النفسي الاجتماعي: يستند هذا الاتجاه إلى الفكر الإداري في مرحلته الثانية حيث ساهمت أعمال "التون مايو" بالها وثورن سنة 1933 في إرساء المبادئ الأولى للعلاقات الإنسانية والاهتمام بالعوامل المؤثرة في استياء العاملين مثل الأجور والإضاءة والضوضاء وفترات الراحة وغيرها ضمن دائرة العلاقات التنظيمية وطبيعة البناء الاجتماعي، فكاتز KATZ سنة 1949م وضع أربعة أبعاد للروح المعنوية كمؤشر للتكيف المهني تتمثل في التكيف الأصلي الداخلي والافتخار بجماعة العمل والرضا عن الأجر وفرص الترقى، ثم التوحد مع المؤسسة بنمط الشخصية والقيم الخاصة بالفرد، ويعتبر البعد الثاني المتمثل في التباهي بالانتماء إلى جماعة العمل العامل الوحيد الذي سجل ارتباط موجبا بالإنتاج عكس الأبعاد الأخرى ذات الرابط السلبي والعلم أحيانا، أما "فيتلير" فقد استخدم الروح المعنوية لمعالجة التكيف المهني وان كان الفارق بين المفهومية واضحا عند التطبيق، إذ بينما تعبر الروح المعنوية عن الجماعة وترتبط بعوامل منها البقاء في العمل والحوادث ومعدل الغياب، إذن مفهوم التكيف المهني يتسع ليضم أبعاد الفرد والجماعة معا.²

3.12 الاتجاه التطوري: نشأ هذا الاتجاه مع دراسة "هيزبيرغ" و زملائه والتي أكدت عدم اقتصار تعلق التكيف المهني بمتغيرات الاستجابة المرتبطة بالأنظمة والمطالب التحكومية بقدر ما يتمثل للشخصية ضمن روابط الأدوار الوظيفية وهو ما يدعم أطروحة انفراد العوامل الداخلية مثل طبيعة العمل و القدرات الفردية للتسيير وفرص الترقى وغيرها في إحداث التكيف المهني، وينفي بالمقابل دور العوامل الخارجية في تحقيق التكيف المهني باعتبارها مصادر لسوء التكيف، وقد توصل "هيزبيرغ" ومساعدوه إلى تحديد بعدين رئيسيين للتكيف المهني وهما:

- ❖ عوامل التكيف وتترتب عنها اتجاهات وظيفية إيجابية.
- ❖ عوامل الصحة والصيانة، وان كانت لا تحدث إلا أنها تساهم في تكوين بيئة صحية ومنها الإشراف الجيد وظروف العمل الجيدة.

¹ موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 87 .

² محمد بالراح، المرجع السابق، ص 80 .

تقوم الاتجاهات السابقة للتكليف المهني على منظورين متباينين يتقيد الأول بعوامل محددة وينفتح الثاني ليضم كل العناصر المتعلقة بالتكليف وذلك على النحو التالي:

أ-الاتجاه الضيق: ويستمد مصدره من الاتجاه العام المرتبط بالذات ويعكس اتجاه العاملين نحو العمل ويتوفر بمجرد إشباع الحاجات وتحقيق الآمال والمطامع والتطلعات وتكافئ الفرص بين زملاء المهنة، وتتضمن عوامل مختلفة في تكوينه وهي: الشخصية، الخصائص الفردية، ثم بيئة العمل وأخيرا العلاقات بين الجماعات الخارجية.

ب-الاتجاه المتسع: ويعرف بتعدد العوامل لاستخدامه التحليل العملي وحساب درجة الارتباط الموجبة بين مظاهر التكيف مع إضافة عوامل أخرى مثل: السن والطباع والصحة والرغبات ومستوى الطموح و العلاقات الأسرية والمكانة الاجتماعية والنشاط داخل التنظيمات العمالية والسياسية والاجتماعية.¹

4.12 نظرية الاندماج: تقوم هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها إن المشكلة الأساسية في حياة جميع المنظمات هي كيف يمكن لمجموعة من الأفراد المختلفين في القدرات والاستعدادات أن يندمجوا في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة ويحقق رضا وإشباعاً للأفراد، وعلى هذا الأساس اتجهت نظرية الاندماج إلى الناحية الاجتماعية النفسية وركزت اهتمامها على الطرائق والأسباب التي يتلاءم بها كل من الفرد والمنظمة بما يتفق وحاجات الآخر حيث تقوم هذه النظرية على العناصر التالية:

أ-المنظمة: وهي حشد من الأفراد الذين يلتزمون ويحلون المشكلات معا على مدى فترة من الزمن وفي حالة اعتماد متبادل بينهم وهم يستخدمون موارد أساسية مادية وطبيعية بغية تحقيق نتائج تتمثل بتحقيق أهداف المنظمة والفرد وذلك عن طريق السلوك المنظم، فجوهر المنظمة نشاط أو سلوك حركي ينطوي على سلوك رسمي وغير رسمي وينظر للتنظيم على انه نظام مفتوح وليس مغلقا وان الدوافع تأتي من الداخل.

ب-الفرد: يتكون الفرد من مجموعة من الأجزاء المركبة التي تعتمد كل منها على الآخر وهي تتفاعل مع بعضها لتكون الشخصية الإنسانية، ولدى الفرد ثلاث أنواع من القدرات هي: فسيولوجية، نفسية، اجتماعية وهذه القدرات تحركها دوافع تعبر عن حاجات يشعر بها وبالتالي فهي تعمل على أن يسلك الفرد سلوكا معيناً يشبع بها حاجاته وهذا السلوك لا يتحدد بموجب الدوافع فقط بل يتأثر بالميل والعادات والاتجاهات والعواطف وكل ذلك يعمل ضمن نظام متكامل هو الشخصية الإنسانية الكلية التي تعمل على تحقيق الذات والمحافظة على النفس وتنميتها والتعبير عنها حيث يحصل الفرد على تحقيق ذاته عن طريق السلوك الموجه إلى الهدف ضمن نطاق ثقافة معينة يملكها.

¹ المرجع نفسه، ص 780.

ج- الاندماج: يأتي الاندماج من خلال قيام كل من المنظمة والفرد بالتعبير عن نفسه وتحقيق أهداف معينة، يسعى إليها أي أن هناك نوعان للسلوك:

- سلوك المنظمة: وبموجبه يصبح الأفراد عملاء في التنظيم الرسمي ويسمى بالسلوك الاجتماعي الرسمي الذي يسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم، وقد يسمى بالسلوك الاجتماعي غير الرسمي، إذ كان الفرد عميلاً في المجموعة غير الرسمية.¹

- السلوك الشخصي: وبموجبه يحقق الفرد ذاته حيث يحاول أن يستخدم جوانب من المنظمة وفق المجموعة غير الرسمية لتحقيق أهدافه.

5.12 نظرية التحليل النفسي:

▪ فرويد Freud:

يرى "فرويد" إن التكيف نادر لدى الفرد كما يعتبر إن بداية سوء التكيف غالباً ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما ينمو الأنا نمواً غير سليم، فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية، فالفرد يواجه حالات التوتر والقلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بلغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي ذلك إلى سوء التكيف. يعتبر "فرويد" أن الشخصية تتكون في ثلاث منظومات هي الهوا والأنا الأعلى، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم التي يكتسبها الفرد من خلال التنشئة وعملها إشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهوا والأنا الأعلى ويحاول لإشباع الرغبات بشكل متوازن.

كما أن التكيف حسب "فرويد" نادر لدى الفرد لما يعتبر إن بداية سوء التكيف غالباً ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما ينمو الأنا نمواً غير سليم، فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية، فالفرد يواجه حالات التوتر والقلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بلغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي ذلك إلى سوء التكيف.²

▪ **يونغ Yung:** اعتقد "يونغ" إن مفتاح التكيف والصحة النفسية يمكن في استمرار النمو الشخصي دون التوقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية و أهمية التوازن أو الموازنة بين الميولات الانطوائية والميولات الانبساطية، كما أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربعة الأساسية وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير.³

¹ سيف الإسلام شوية، المبادئ الاجتماعية والنفسية للعمل ونظريات التنظيم، منشورات جامعة مختار، عنابة، الجزائر، 2007، ص ص 117-118.

² نبيل صالح سفيان، الشخصية والإرشاد النفسي، ط 1، أترك للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2004، ص ص 163-164.

³ la zarus, R S adjustment and personality, magraw-hill, newyark, 1961, p154.

■ فروم **Fromm**: اعتقد "فروم" إن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها موجه في الحياة وان تكون مستقلة للآخرين ومنفتحة عليهم ولديها القدرة على التحمل و الثقة، ولقد أكد على قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب عن ذلك.

■ ادلر **Adler**: يرى إن الفرد يولد ضعيفا للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص وعدم الكفاية ولتعويض هذا النقص اعتمد "ادلر" أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي تحقيق لذاته ويختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها، وهنا تلعب قدرات الفرد وإمكاناته الوراثية والمكتبة دورا في تحديد أسلوب حياته.¹

6.12 مبدأ العلاقات المندمجة:

لقد قاد Rensis likert أبحاثا حول المواقف والسلوكيات في الشغل وبهذا المنظور يعد احد متممي أعمال K.leulin et E. Mayo لأنه يبحث في فهم المقياس الذي يقود طبيعة العلاقات بين الرؤوسين إلى نتائج مختلفة جدا في سياق تنظيمي متجانس، وقد تم نضر نتائج هذه الأبحاث سنة 1960 في مؤلف تحت عنوان le gouvernement participatif de l'entreprise وانطلاقا من التحقيقات التي أجريت على كبار مدراء شركات التأمين لاحظ likert إن أولئك الذين لهم نتائج متواضعة جدا يبدوون سمات مشتركة فيما بينهم ويؤدي تصورهم للقيادة إلى الاهتمام بالمهام المنجزة، ثم أن مهمتهم موجبة قبل كل شيء نحو الحراسة والمراقبة، يشنون مبادئ التنظيم التaylorي للعمل كالعامل المحدد، عدم الاستقلالية الذاتية، الأجر بالمردود وغيرها، وقد ساد هذا الشكل من التسيير حتى بعد الحرب العالمية الثانية في الولايات المتحدة الأمريكية، ولهذا يظهر إن بعض المسيرين قد وصلوا إلى نتائج هامة لان لهم موقف آخر إزاء الأفراد في موضوع الشغل والواقع انه من الضروري فهم الرغبات والقيم الشخصية للمأجورين للرفع من درجة الرغبة والاشتراك في العمل، وبهذا الأسلوب تسعى طريقة قيادتهم إلى بناء علاقة ثقة دائمة في التنظيم وذلك بتبني سلوك يقوم على التطابق مع الغير بمعنى الاستماع والأخذ بعين الاعتبار قدرات كل واحد والصعوبات التي يمكن مواجهتها، فهذا التحقيق الكبير سمح لlikert بوضع مبدأ العلاقات المندمجة الذي حسبته تدمج العلاقات بين أعضاء التنظيم والقيم الشخصية لكل واحد منهم ويقود هذا إلى اعتبار انه وجب على كل شخص في التنظيم أن يحس بأنه مهم وضروري في المقاومة لكي يعمل بفعالية.²

¹ حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، عالم كتب، مصر، 1980، ص 54.

² محمد شرايبي، سوسولوجيا المنظمات غير الحكومية بالمغرب، طوب بريس، 2007، ص ص 42-43.

وتتطلب الفعالية في العمل حسبه بالتخلي عن علاقة الإنسان ضد الإنسان وتتطلب استخدام التنظيم من طرف جماعة العمل التي تعالج فيها وتحل المشاكل المطروحة بشكل جماعي، فهو طور فكرة طريقة التسيير المشتركة من خلال جماعة العمل، وقد أشارت التحقيقات التي أُنجزت في هذه الطريقة في التنظيم ثبت وفعالة لأنها تعتمد على مواقف تعاون جيدة وعلى علاقات الثقة لهذا لاحظ أن هذه الطريقة في التسيير معقدة إذا ما أريد استخدامها لأنها تتطلب استيعاب ماجوري قواعد الاشتغال النافذة مثلما أن مستوى واحد من التقارب يعد كافيا بين القيم الخاصة لأعضاء الجماعة.¹

13. معوقات التكيف المهني

هناك الكثير من الأفراد يستطيعون أن يشبعوا العديد من حاجاتهم ودوافعهم الفسيولوجية والاجتماعية وغيرها لكن توجد بعض الدوافع القوية التي لم يستطيع الفرد أن يشبعها التام، فهناك بعض العوامل التي تحول دون إشباع بعض الحاجات الضرورية وتدفع الفرد إلى تقبل حلول توافقية أقل إشباعا لحاجاته وإلى سلوك يتعارض مع قيم المجتمع ومعاييرها، فيكون ذلك انحرافا أو شذوذا ويمكن التمييز نوعين من العوائق هما: الإحباط الصراع.

1.13 الإحباط: وهو من التأزم النفسي تنشأ نتيجة مواجهة الفرد العائق تحقيق دافع أو حاجة ملحة، و هو العملية التي تتضمن إدراك الفرد لعائق يحول دون إشباع حاجاته أو توقع حدوث هذا العائق في المستقبل.²

ومن آثار الإحباط العمل عن تغيير سلوك الفرد عندما يواجه موقفا إحباطيا في حياته ويتخذ ذلك الصور التالية:

- من الأفراد من يواجه موقفا إحباطيا ولا يستسلم له بل يعمل على التفكير وتكرار المحاولات وتجريب وسائل عدة للوصول في النهاية إلى الهدف الذي يشيع هذا الهدف أو على الأقل البحث عن الهدف بديل يستطيع من خلاله أن يشبع الدافع ولو إشباعا جزئيا مؤقت يؤدي إلى خفض توتره النفسي.
- ومن الأفراد من يواجه موقفا إحباطيا ولا يستطيع إشباع دوافعه لكن لا يستسلم من أول مرة ويتجلى ذلك في صورة دوافع مكبوتة تبقى في اللاشعور وتظهر في صورة أعراض مرضية.
- و من الأفراد من يفشل بعد محاولاته في إشباع دوافعه فيضطرب ويختل توازنه ويدفعه الشعور بالفشل اللجوء إلى أساليب سلبية منحرفة شاذة تنقذه مما يعانیه من توتر وتآزم نفسي معتمدا الحيل اللاشعورية وللإحباط مصادر يمكن تقسيمها إلى قسمين وهما:

¹ المرجع نفسه، ص 43.

² فوزي محمد جبل، الصحة النفسية وسوسولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الأزاريطة، مصر، 2000، ص 80.

○ **العقبات البيئية:** أن العقبات البيئية المادية واللامادية تعتبر من المصادر الرئيسية التي يمكن أن تقلل من دوافع الأفراد وهي عقبات متعددة لا يمكن حصرها لما تحتويه هذه البيئة من عوامل فيزيقية كالمرتفعات المنخفضات الجبال، البحار، الأنهار، الطقس، وعوامل لا مادية كالقواعد، النظم، القوانين، المؤسسات وغيرها.

○ **العقبات الذاتية والشخصية:** وهي عقبات متعددة وذات اثر عميق في نفسية الفرد وترجع إلى عدة أسباب منها:

- الأهداف بعيدة المنال.
- تعدد أهداف الفرد وعدم تناسقها مع الوقت.
- الأهداف المتطرفة.

2.13 الصراع: وهو حالة نفسية تنشأ نتيجة التنافس بين دافعين، أي ينشأ نتيجة تفاوض دافعين لا يمكن إشباعهما في وقت واحد.

هناك علاقة أكيدة بين الصراع و الإحباط، فالإحباط هو وجود عقبة تحول دون إشباع دافع واحد، أما الصراع فهو التعارض بين إشباع دافعين قد يكون احد دوافع الإحباط واحدا منهما، إذن وجود دافعين أو أكثر يعمل على حدوث صراع مما يصيب الفرد بحالة من التأزم النفسي وعدم التكيف.¹

¹ بطرس حافظ بطرس، المرجع السابق، ص 84.

خلاصة

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نجد إن مصطلح التكوين الإلكتروني من مصطلحات الحديثة التي نالت اهتماما من قبل الباحثين للدراسة فيه، كما أن توجه الباحثين العرب لدراسة ومحاولة تطبيقه عمليا، يعتبر كتحدٍ يواجه الجامعات العربية والجزائرية، حيث أن نجاح عملية التكوين عن بعد يعتمد على بيئة المؤسسة والأسلوب المستخدم في تنفيذها، وأيضا فيما يخص موضوع التكيف نجد أن يمكن للفرد من خلال التكيف المهني يمكنه من تخفيف التوتر عن طريق إشباع حاجاته المختلفة، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. مجالات الدراسة
 2. المنهج المستخدم
 3. مجتمع البحث
 4. العينة وطريقة اختيارها
 5. أدوات جمع البيانات
- خلاصة

تمهيد

بعد ما قدمنا في الجزء الأول من الدراسة بعرض أهم ما ورد في التراث النظري حول موضوعنا وبهدف الإجابة عن تساؤل الإشكالية المطروح وتحقيق ما حددنا من أهداف سنحاول في هذا الجزء المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة أن نقدم وصفا تفصيليا للإجراءات المتبعة في إجراء الدراسة التطبيقية، بدءا بمجالات الدراسة ثم منهج المستخدم في الدراسة ومجتمع الدراسة والعينة وطريقة اختيارها ثم أدوات جمع البيانات.

1. مجالات الدراسة:**1.1 المجال الزمني:**

الدراسة الاستطلاعية: بدأت هذه المرحلة في نهاية شهر نوفمبر، حيث تم فيها البدء بجمع المعلومات عن طريق الملاحظة البسيطة والمقابلة غير المقننة، والتي مكنتنا من اخذ خلفية حول هذا الموضوع وحول قابليته للبحث والدراسة.

- كان الهدف منها التعرف على الصعوبات التي يمكن أن نتعرض لها خلال قيامنا بالدراسة الميدانية.

- تقدير الوقت الذي من الممكن أن تستغرقه الدراسة الميدانية.

- جمع معلومات حول متغيرات الدراسة.

- استطلاع والاستكشاف مجتمع البحث ومدى توفر العينة المناسبة لإجراء الدراسة الميدانية.

- اختيار أداة المناسبة.

الجانب النظري: بدأت هذه المرحلة ببناء الموضوع حيث امتدت من نهاية شهر نوفمبر إلى شهر مارس 2023 وقد بدأنا خلالها بجمع المعلومات حول الموضوع الدراسة، وبناء الإشكالية وفرضيات الدراسة، وصياغة التساؤلات، وأهمية وأهداف الموضوع، ثم تحرير الفصول النظرية لهذه الدراسة لتنتهي ببناء الاستبيان وعرضها على الأستاذة المشرفة وكانت المرحلة في مدة بين نهاية شهر مارس إلى غاية شهر أبريل 2023.

الجانب الميداني: بدأت هذه المرحلة في أواخر شهر أبريل، حيث قمنا بتوزيع استمارة التحكيم على مجموعة الأساتذة المحكمين، وبعد تعديلها حسب ملاحظاتهم وملاحظات الأستاذة المشرفة قمنا بتوزيع الاستمارات بشكلها النهائي يوم 26 أبريل 2023.

2.1 المجال البشري: يمثل المجال البشري كل الأساتذة الجدد الخاضعين للتكوين الجامعي في الفترة الممتدة من

2016 إلى غاية 2023 بجامعة ابن خلدون تيارت بكل كلياتها، والبالغ عددهم 230 أستاذ.

3.1 المجال المكاني: أجريت الدراسة في جامعة ابن خلدون تيارت، حيث نشئت أول انطلاقة لجامعة تيارت

خلال السنة الدراسية 1981/1980 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي احتضن في أول تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1985/1984 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

- المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة : بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.

- المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-231 المؤرخ في 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت.

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 07/07/1992 وتم ضم المعهدين والتي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والإدارية والمالية ووضعها تحت وصاية إدارة مركزية واحدة بعد القفرة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصور المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 18/09/2001 المتضمن تحويل المركز الجامعي إلى جامعة تحوي ثلاث كليات (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم والعلوم الهندسية، كلية علوم الزراعة والبيطرة).

وفي سنة 2010، صدر المرسوم التنفيذي 10-370 المؤرخ في 25/01/2010 الذي انبثق عنه خلق 6 كليات جديدة ومعهد (كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة، كلية علوم الطبيعية والحياة، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم حقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، معهد علوم البيطرة).¹

الهيكل التنظيمي لجامعة ابن خلدون:

1- نيابة مديرية المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل، والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج تحت إشراف الدكتور قمو أحمد.

2- نيابة مديرية المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي وفي ما بعد التدرج تحت إشراف الأستاذ آيت عمار مزيان محمد.

3- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية تحت إشراف الأستاذ قوادرية مصطفى.

4- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه تحت إشراف الأستاذ معتوق أحمد.

كليات جامعة ابن خلدون:

● كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة.

¹ الموقع الرسمي لجامعة ابن خلدون <http://www.univ-tiaret.dz/ar/Vices-Rectorats.html> تاريخ الاطلاع 2023/04/25 على

- كلية علوم طبيعية والحياة.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية العلوم حقوق والعلوم السياسية.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية علوم الإنسانية وعلوم الاجتماعية.
- كلية العلوم التطبيقية.
- كلية علوم المادة.
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي.
- معاهد جامعة ابن خلدون :
- معهد علوم البيطرة.
- معهد التكنولوجيا.

2. المنهج المستخدم

يعرف المنهج على أنه عبارة عن برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة نستند في ذلك على مجموعة قواعد عامة تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة عامة.¹

ويتضمن المنهج عدة خطوات تبدأ بالملاحظة الظواهر ثم وضع الفرضيات ثم إجراء تجارب وينتهي بمحاولة التحقق من هدف الفرضيات أو بطلانها وصولاً إلى الوضع قوانين عامة تربط الظواهر وتوجد العلاقات بينها.²

يعتبر المنهج المستخدم الذي يتطرق إليه الباحث في دراسته من أساسيات البحث العلمي، وذلك لأن البحث يتطلب منهجاً للدراسة يتوقف على طبيعة المشكلة أو خصائصها المميزة بين العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبوا إليها الباحث للوصول إليها كل هذه العوامل مجتمعة تفرض على الباحث الأخذ بمنهج دون سواه متأثر كذلك بمدّة إنجاز البحث التي تفرض بدورها نوعه.³

ونظراً لأن موضوع دراستنا هو التكوين ودوره في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف فإن المنهج المناسب لها هو المنهج الوصفي، واختارنا المنهج الوصفي باعتباره يقوم على جمع الحقائق والبيانات المفصلة حول

¹ محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص 13.

² احمد زكي يدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 267.

³ عبيدا ندوقى وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، ط 3، دار أسامة للنشر، الرياض، 2006، ص 154.

الظاهرة أو موضوع الدراسة ثم تحليلها وتصنيفها وتفسيرها وصولاً لاستخلاص النتائج التي تساعد بشكل أو بآخر على التنبؤ المستقبلي بالظاهرة موضوع دراسة، ولقد مكنتنا المنهج من معرفة ووصف دور التكوين في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، وأيضاً لطبيعة موضوع اعتمادنا على المنهج الكمي الذي يقوم على تحليل المعطيات الكمية وباعتباره الأنسب لهذا الموضوع، كما استعنا بالمنهج الكيفي في عملية الوصف والتحليل بعض جوانب من أجوبة المبحوثين.

3. مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة المرتبط بالتكوين ودوره في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، ويتكون مجتمع دراستنا من جميع الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف الذي سبق أن تلقوا تكويناً بيداغوجياً في جامعة ابن خلدون تيارت، المقدر عددهم بـ 230 أستاذ(ة).

الجدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السنة التوظيف.

النسبة %	عدد الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف	سنة التوظيف
12.61%	29	2017-2016
17.39%	40	2018-2017
14.79%	34	2019-2018
41.30%	95	2020-2019، 2021-2020، 2022-2021
13.91%	32	2023-2022
100%	230	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 تباين في عدد تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف خلال السنوات 2022-2016. حتى بلغ تكرار الأساتذة من سنة 2019 إلى 2022 نسبة 41.30% أستاذ، ثم تليها سنة 2018-2017 نسبة 17.39% ثم يليها تكرار سنة 2019-2018 بنسبة 14.79% ثم يليها تكرار سنة 2023-2022 بنسبة 13.91% وأخيراً تكرار سنة 2017-2016 بنسبة 12.61%.

4. العينة وطريقة اختيارها

تعتبر العينة أحد أهم المحاور الأساسية في أي دراسة لذا وجب على الباحث اختيار العينة بعناية فائقة من أجل تسهيل عملية البحث بأقل جهد وقل تكلفة، ودقة المعلومات التي يتحصل عليها. وعلى هذا الأساس فقد تم استخدام العينة احتمالية قصدية، والتي تتمثل في الأساتذة الذين أجروا تكويننا بيداغوجيا. وبعد توزيع الاستمارات تم استرجاع 57 استمارة من مجموع 70 استمارة استبيان، وهذا لعدم تجاوب بعض الأساتذة وبالتالي عدم ملئها واسترجاعها. وذلك كانت نسبة العينة الفعلية 24.78% أستاذ.

5. أدوات جمع البيانات

الاستمارة: تعتبر الاستمارة أداة مهمة من أدوات جمع البيانات وتتمثل في مجموعة من الأسئلة مكتوبة على شكل استمارة يقدمها الباحث للمبحوثين باليد أو عن طريق البريد، بشرط أن تكون سهلة بعيدة عن التعقيد والغموض، وتكون إما مغلقة مرفقة باختيارات محددة أو مفتوحة ونظرا لان مجتمع البحث يتمثل في عينة الإطارات الذين يجيدون القراءة والكتابة بطريقة تتيح لهم الإجابة عن الأسئلة الاستمارة فقد تم تسليم الاستمارات باليد لأفراد العينة والعودة لاحقا لاسترجاعها وقد تم تصميم الاستمارة عن طريق أسئلة التي شملت 35 سؤال وزعت على المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات الشخصية ويحمل البيانات من 1 إلى 10.

المحور الثاني: مساهمة برامج التكوين الحضوري للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني ويحمل البيانات من 11 إلى 23.

المحور الثالث: مساهمة برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تكيفهم المهني وتحمل البيانات من 24 إلى 35.

6. الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة

1.6 صدق الأداة:

لحساب صدق أداة الدراسة تم الاعتماد على طريقة صدق المحكمين، وقد تم عرض الاستمارة على أساتذة من قسم العلوم الاجتماعية بغرض تحكيم الاستمارة وهم:

الأستاذة: بوزيرة سوسن/ والأستاذ: شيخ علي.

واللذان كان بدورها أشارا لنا ببعض الإضافات وكذلك تصحيح بعض الأخطاء وإعادة صياغة بعض الأسئلة.

2.6 ثبات الأداة:

بعد التأكد من صدق الأداة تم تقسيم 10 استمارات على المبحوثين ولم يتلقوا أي مشاكل في إجابة عنها، حيث كانت استمارة واضحة ومفهومة عند المبحوثين وتم إعادة توزيع الاستمارات على نفس المبحوثين وتم التوصل إلى نفس الإجابات مما يثبت أن الأداة ثابتة الاختبار.

الجدول رقم 03 : يبين عدد الاستمارات الموزعة

النسبة %	التكرار	البيان
100%	70	عدد الاستمارات الموزعة
81.43%	57	عدد الاستمارات المستلمة
18.57%	13	عدد الاستمارات المفقودة
100%	57	عدد الاستمارات الصالحة للدراسة

المصدر : من إعداد الطالبتين بعد فرز الاستمارات.

خلاصة

من خلال ماتم تقديمه في هذا الفصل من إجراءات منهجية والتي بواسطتها تم التعرف على ميدان الدراسة من خلال العرف على مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري) وكذلك اختيار المنهج الوصفي لهذه الدراسة، وتناولت كذلك الأدوات المستعملة في جمعها من الميدان والمتمثلة في الاستمارة، ضف إلى ذلك العينة القصدية التي تتناسب مع خصائص مجتمع البحث، وهذا لنحاول وضع الإجابة لتساؤل المحوري ونصل إلى النتائج النهائية والتي ستكون في الفصل الموالي الذي سنحاول من خلاله تحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج الدراسة

1. عرض وتحليل البيانات الشخصية
2. عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية أولى
3. عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية الثانية
4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية أولى
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
6. نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجي
7. الإستنتاج العام

تمهيد:

يعتبر عرض النتائج الدراسة معيار مهم في تحديد درجة معالجة البيانات المتحصل عليها جراء استخدام أدوات جمع البيانات على مجتمع الدراسة، حيث تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية سنقوم في هذا الفصل بعرض تحليل نتائج المتوصل إليها وذلك لتفسير ومناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة والنظريات السوسيولوجي.

1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية.

الجدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
54.4%	31	ذكر
45.6%	26	انثى
100%	57	المجموع

الجدول أن أغلبية أفراد العينة من الذكور وتمثلهم أعلى نسبة في الجدول، والمقدرة 54.4% من إجمالي العينة، أما الإناث قدرت نسبتهم بـ 45.6% من إجمالي العينة. ومن هذه نستنتج أن أغلب الاستبيانات الموزعة كان في التخصصات التقنية والعلمية ومن المعروف أن أكثر التخصصات العلمية تميل إلى الذكور، أن الأساتذة حديثي التوظيف يغلب عليهم العنصر الرجالي في العينة أكثر من النسوة، وأيضا راجع إلى لان أغلب الجامعات التي وزعنا بها الاستبيانات يغلب عليها الجنس الذكور.

الجدول رقم 05: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
14%	8	من 30 إلى 34
49.1%	28	من 35 إلى 39
36.8%	21	40 فما فوق
100%	57	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أساتذة حديثي التوظيف تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 39 سنة وقد قدرت نسبتهم بنسبة 49.1%، أما الذين يتراوح أعمارهم من 40 فما فوق بنسبة 36.8%، والذين أعمارهم ما بين 30 إلى 34 بنسبة 14%.

نستنتج أن نسبة أغلب أفراد العينة من فئة متوسطة العمر، وذلك لان الحصول على وظيفة في الجامعة يكون في سن متوسط العمر وهو السن يكون فيه الأستاذ كون رصيد معرفي وتحصل على شهادات عليا.

الجدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	20	35.1%
متزوج	36	63.2%
مطلق	1	1.8%
أرمل	0	0%
المجموع	57	100%

نلاحظ من خلال تحليلنا للجدول تبين وجود فئة من الأساتذة تشكل منها العينة وهي فئة المتزوجين بنسبة 63.2%، وهذا يكون له تأثير ايجابي على أنفسهم داخل المؤسسة التعليمية، والمتمثل في الاستقرار الاجتماعي للأساتذة المتزوجين، تامين الحياة المعيشية للأفراد الأسرة وهذا راجع إلى روح المسؤولية داخل المجتمع، وتنمية قدرات الفرد، أما بالنسبة لفئة العزاب تتمثل نسبة 20% وهي نسبة متوسطة وهذا راجع إلى تأخر سن الزواج، بالإضافة إلى ارتفاع متطلبات المعيشية والتكاليف، ومنهم من يفكر في تامين مستقبله قبل الزواج، وإكمال مشواره الدراسي، أما نسبة المطلقين كانت نسبة جد ضعيفة في العينة الدراسة بنسبة 1.8%، أما أرامل فمعدومة.

الجدول رقم 07: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكليات:

كليات	التكرار	النسبة المئوية %
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	17	29.8%
كلية العلوم الطبيعية والحياة	4	7%
كلية الرياضيات والإعلام الآلي	4	7%
كلية علوم التطبيقية	8	14%
كلية الحقوق والعلوم السياسية	6	10.5%
كلية العلوم الاقتصادية	1	1.8%
كلية الآداب واللغات	17	29.8%
المجموع	57	100%

من خلال الجدول أعلاه يوضح أن أكبر نسبة تم توزيع استبيانات فيها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الحقوق والعلوم سياسية بنسبة 29.8% لأن أغلب استمارات وزعت بها، وتليها كلية العلوم التطبيقية بنسبة 14

%، وبنسبة متوسطة كلية العلوم الطبيعية وكلية الرياضيات وإعلام الآلي بنسبة 7 %، أما كلية العلوم الاقتصادية بنسبة ضعيفة جدا قدرت 1.8%.

وهذا راجع إلى أن أكثر الأساتذة الذين استجابوا معنا هم من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية، يمكن هذا راجع إلى توجه عدد كبير من الطلبة في هذه الكليات مما يستدعي فتح مناصب شغل.

الجدول رقم 08 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنة التوظيف

النسبة المئوية%	التكرار	السنة
8.8%	5	2016
8.8%	5	2017
10.5%	6	2018
29.8%	17	2019
22.8%	13	2020
12.3%	7	2021
5.3%	3	2022
1.8%	1	2023
100%	57	المجموع

نلاحظ أن أغلب الأساتذة توظفوا خلال سنوات 2019-2020 بنسبة تسجل بـ 29.8% و 22.8% من إجمالي العينة التي تليها سنة 2021 بنسبة 12.3%، وتليها سنة 2018 بنسبة 10.5%، أما 2016-2017 كانت نسبة التوظيف متوسطة قدرت بـ 8.8%، وضعيفة جدا سنة 2022-2023 بنسبة 5.3% و 1.8%. نستنتج من عمليتي التحليل والتفسير للبيانات التي جاءت في الجدول أن أغلب الأساتذة الجدد توظفوا خلال السنوات الأخيرة خاصة 2019-2020، هذا دليل على أن الجامعة كانت في حاجة ماسة إلى نخبة وأساتذة جدد من أجل تبادل المعلومات ودمج الخبرات بين الأساتذة حديثي التوظيف والأساتذة السابقين، وخاصة تمثل لنا هذه المرحلة صعبة التي مرت بها البلاد وهي جائحة كورونا، نظام التفويج الذي استدعى توظيف الأساتذة جدد، وتكوين الأساتذة للتواصل مع الطلبة عن بعد.

الجدول رقم 09 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي:

النسبة المئوية%	التكرار	المسمى الوظيفي
17.5%	10	أستاذ مساعد قسم ب
31.6%	18	أستاذ مساعد قسم أ
35.1%	20	أستاذ محاضر قسم ب
0%	0	أستاذ محاضر قسم أ
15.8%	9	أستاذ التعليم العالي
100%	57	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن أغلبية الباحثين تمثل الأساتذة في رتبة أستاذ محاضر قسم (ب) بنسبة 35.1%، ثم تليها أستاذ مساعد قسم (أ) بنسبة 31.6%، ثم تليها أستاذ مساعد قسم (ب) بنسبة 17.5%، وأستاذ تعليم عالي بنسبة 15.8%. ويمكن القول أن أغلبية أفراد العينة يمثلون أستاذ محاضر وأستاذ قسم "أ" بنسبة 66.7% وهذا من أجل زيادة في الخبرات والكفاءة.

2- عرض وتحليل البيانات الفرضية الفرعية الأولى.

الجدول رقم 10: يمثل توزيع الافراد العينة حسب الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف

النسبة%	التكرار	هل خضعتم لتكوين مباشرة بعد التوظيف
82.5%	47	نعم
17.5%	10	لا
100%	57	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين صرحوا أنهم تلقوا تكويننا مباشرة بعد التوظيف وقدرت النسبة 82.5% أما الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا تكوين بعد التوظيف بنسبة 17.5%. ومن هنا نستنتج أن الجامعة تحرص على تكوين مباشرة بعد التوظيف لتزويد الأساتذة بالمهارات والكفاءة التدريس، وتحسين المستوى الأكاديمي للمتكون ومن أجل اكتساب خبرة أكبر وقدرة على إيصال المعلومة للطلبة.

الجدول رقم 11: يمثل توزيع الافراد العينة حسب مكان الذي تلقوا فيه التكوين

النسبة %	التكرار	تكوين كان داخل المؤسسة أو خارجها
82.5%	47	داخل المؤسسة
17.5%	10	خارج المؤسسة
100%	57	المجموع

توضح الأرقام المبينة في الجدول أعلاه أن معظم الباحثين تلقوا تكوينهم داخل الجامعة وهذا ما يمثل نسبة 82.5 %، أما نسبة 17.5% من الباحثين فقد تكونوا خارج الجامعة.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن معظم الباحثين تلقوا تكوينهم في الجامعة، وهذا راجع إلى أن الجامعة لها كل الثقة في تكوين النخبة من الأساتذة الجدد و تحسين القدرات والمعارف من خلال ما يقدمه لهم الأساتذة المكونين من خبرتهم في التعليم العالي، وفي تنمية القوة البشرية الصاعدة.

الجدول رقم 12: يمثل توزيع الافراد العينة حسب طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين

النسبة المئوية %	التكرار	المعارف
56.1%	32	بيداغوجية
26.3%	15	علمية
10.5%	6	مهنية
5.3%	3	بيداغوجية علمية
1.8%	1	بيداغوجية مهنية
100%	57	المجموع

يتضح من خلال النسب الموضحة في الجدول أن التكوين يساعد على اكتساب معارف بيداغوجية بنسبة 56.1 %، وتليها معارف علمية بنسبة 26.3%، ومهنية بنسبة 10.5%، بيداغوجية علمية 5.3%، وأخيرا نسبة معارف بيداغوجية مهنية بنسبة 1.8%.

ومنه نستنتج أن للتكوين أهمية بالغة في رفع الأداء البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف.

الجدول رقم 13: يمثل توزيع الافراد العينة حسب مساهمة الخضوع في زيادة من درجة شعورك بالمسؤولية

النسبة %	التكرار	يزيد خضوعك للتكوين من درجة شعورك بالمسؤولية
93%	53	نعم
7%	4	لا
100%	57	المجموع

يوضح الجدول من خلال النسب الموضحة في الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا أن خضوعهم للتكوين يزيد من درجة شعورهم بالمسؤولية بنسبة قدرت بـ 93%، أما الذين صرحوا أن التكوين لا يزيد شعورهم بالمسؤولية بنسبة 7%، وهذا يعني أن التكوين يشعر الأستاذ بمسؤولية أكبر وأداء واجبه وإيصال معلومة للطلبة واستفادة من خبرته في مجال المهنة التي يكتسبها.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع الافراد العينة حسب راي المبحوثين في مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية

النسبة المئوية %	التكرار	مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية
50.9%	29	موافق
38.6%	22	محايد
10.5%	6	غير موافق
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يوضح مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية حيث نجد أن أغلبية الأساتذة وافقوا بنسبة 50.9%، ومنهم محايد بنسبة 38.6%، في حين غير موافقين بنسبة 10.5%.

ومنه نستنتج أن الجامعة تحرص على توفير الوسائل الحديثة ومواكبة التطورات العلمية لتتماشى مع التكوين بكفاءة أكثر.

الجدول رقم 15: يمثل توزيع الافراد العينة حسب إبلاغهم بموعد الدورات التكوينية

النسبة %	التكرار	إبلاغك بموعد الدورات التكوينية
93%	53	نعم
7%	4	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عدد كبير من الأساتذة المتكونين من عينة الدراسة صرحوا أنهم يتم إبلاغهم بموعد الدورات التكوينية المسطرة لفائدة الأساتذة الجدد على مستوى كليات جامعة أن خلدون تيارت بنسبة 93%، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أنه لا يتم إبلاغهم بموعد دورات الدورات التكوينية بنسبة 7% التي كانت ضعيفة مقارنة بالأول.

نستنتج أن حرص الإدارة على استدعاء الأساتذة في حدود زمنية معينة كافية للاستعداد الفرد وتهيئتها لفترة التكوينية، كما تسمح للكثير بتتبع النظام التكويني في آجاله وعدم اختلاف في مواعيده.

الجدول رقم 16: يمثل رأي المبحوثين في عملية التواصل بين الاساتذة المتكونين وبين الأساتذة المكونين

النسبة المئوية %	التكرار	عملية التواصل بين الأساتذة
61.4%	35	جيدة
29.8%	17	متوسطة
8.8%	5	سيئة
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عددا كبيرا من الأساتذة المتكونين اختاروا العبارة الأولى والتي تترجم رضاهم على عملية تواصل بينهم وبين أساتذة المكونين أثناء الفترة التكوينية، كانت في صورة جيدة بنسبة 61.4%، أما الذين صرحوا أنها كانت متوسطة بنسبة 29.8%، وتليها الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة بنسبة ضعيفة جدا قدرت بـ 8.8%.

حيث نستنتج أن الجامعة وأساتذة المكونين يعطوا اهتمام بالغ بفئة المتكونين لشعورهم بالاهتمام في مسيرتهم الأولى، لذا تكون عملية التواصل بين أساتذة المكونين والأساتذة المتكونين جيدة لشعور بارتياح واستجابة أكثر، مما ترتفع معنوياتهم في التكوين والتكيف أكثر في عملية التوظيف.

الجدول رقم 17: يمثل توزيع الافراد العينة حسب الأسلوب السائد في عملية التكوين

النسبة المئوية %	التكرار	الأسلوب السائد في عملية التكوين
64.9%	37	محاضرة
22.8%	13	أعمال تطبيقية
10.5%	6	أعمال موجهة
1.8%	1	جميعا
100%	57	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأسلوب السائد في عملية هو الأسلوب المحاضرة وذلك بنسبة 64.9% وهذا يعني أن أغلبية الأفراد العينة قد تلقوا تعليما نظريا وتطبيقيا، وكانت نسبة الأعمال التطبيقية بنسبة 22.8% أكثر من أعمال الموجهة التي كانت نسبتها تقدر 10.5%، تأتي اضعف نسبة المقدرة ب 1.8% وهي نسبة الباحثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا جميع أساليب التكوين.

ومنه نستنتج أن الأسلوب الأكثر جذبا للأستاذ المتكون في العملية التكوينية وهو المحاضرة والأعمال التطبيقية، توجهنا لتوزيع الاستبيان كانت في كليات العلمية، هم من يتلقوا دراسات والتجارب في البحوث ميدانية والعلمية يكون عنصر الشرح والتطبيق في الميدان الدراسة عكس أعمال الموجهة التي تطبقها التخصصات الأدبية بكثرة.

الجدول رقم 18: يمثل توزيع الافراد العينة حسب تقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية:

النسبة %	التكرار	تقييم كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية
59.6%	34	جيد
40.4%	23	متوسط
100%	57	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلب الباحثين صوتوا أن كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية على جيد بنسبة 59.6%، فيما بلغت نسبة الذين صوتوا متوسط بنسبة 40.4%.

نستنتج أن القائم على التكوين يكون لديه خبرة لإعطاء معلومات وقوة مهارة لتكوين الأساتذة الجدد لاكتساب الخبرة الجيدة في مجال التوظيف.

الجدول رقم 19: يمثل توزيع الافراد العينة ان تلقيهم للتكوين قد زاد من كفاءتهم المهنية

النسبة %	التكرار	زيادة التكوين من الكفاءة المهنية
84.2%	48	نعم
15.8%	9	لا
100%	57	المجموع

قد كشفت البيانات والمعلومات أن التكوين قد زاد في كفاءة المهنية بنسبة 84.2 %، بينما الجانب الآخر الذي كان بنسبة 15.8% يرى أن التكوين لا يزيد من كفاءة المهنية بنسبة قليلة.

ومن خلال هذا نرى أن التكوين يساعد في زيادة المهارات والكفاءة المهنية، حيث كلما زادت المعارف كلما أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا وأيضا قابليتهم لتنفيذ الأوامر دون مراعاة الأشياء الأخرى.

الجدول رقم 20: يمثل توزيع الافراد العينة حسب مقياسهم بتطبيق وإسقاط فعلي وميداني لما استفادوا منه في

التكوين

النسبة %	التكرار	تطبيق وإسقاط الفعلي وميداني لما استفادوا منه في التكوين
78.9%	45	نعم
21.1%	12	لا
100%	57	المجموع

حيث يتضح من الجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين أنهم يقومون بتطبيق وإسقاط فعلي وميداني لما استفادوا منه في التكوين بنسبة 78.9 %، في مقابل الذين صرحوا أنهم لا يطبقون ما استفادوا منه بنسبة 21.1% بنسبة قليلة مقابل أول، وهذا راجع إلى قلة الاهتمام بالدورة ولم تكن لهم قابلية في اكتساب خبرة للحياة المهنية.

ونستنتج أن معظم الأساتذة الجدد حديثي التوظيف استفادوا من الدورات التكوينية وهذا راجع إلى تنمية مهاراتهم في الجامعة وإعطاء كفاءة للعنصر البشري خلال التكوين الذي مروا به.

الجدول رقم 21: يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشي برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي

تتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي						الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين
نعم		لا		مجموع			
تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %		
40	90.9%	4	9.1%	44	100%	حواسيب	نعم
3	100%	0	0%	3	100%	ماسح ضوئي	
1	100%	0	0%	1	100%	معا	
44	91.7%	4	8.3%	48	100%	مجموع نعم	
5	11.4%	2	28.6%	7	100%	حواسيب	لا
1	100%	0	0%	1	100%	ماسح ضوئي	
0	0%	1	100%	1	100%	معا	
6	66.7%	3	33.3%	9	100%	مجموع لا	
50	87.7%	7	12.3%	57	100%	مجموع عام	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا بنعم برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 87.7%، مقابل 12.3% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي.

وعند إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في الاتصال المباشر مع الأساتذة المكونين، نلاحظ من خلال البيانات أن أغلب الإجابات جاءت داعمة للاتجاه العام للجدول، حيث صرح أغلب المبحوثين الذين كانوا في اتصال مباشرة مع الأساتذة المكونين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 91.7%، في حين الذين صرحوا أنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وأن برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 66.7%.

ولتفكيك هذه العلاقة قمنا بإدخال متغير ثالث وسيط ويمثل الوسائل المستخدمة في عملية التكوين، والتي أظهرت لنا علاقة جديدة مفادها أن أغلب المبحوثين الذين صرحوا أنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا الماسح

الضوئي وحواسيب وأن برامج التكوين تتماشى مع برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، في حين الذين صرحوا بأنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة وإستخدموا حاسوب في عملية التكوين وأن برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 90.7%، ونجد الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا المساح الضوئي في عملية التكوين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، مقابل نسبة 100% الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا تكوين واستخدموا الحواسيب والمساح الضوئي وان برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، تليها نسبة الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا على تواصل مباشر مع الأساتذة المكونين واستخدموا حواسيب في عملية التكوين وان برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 71.4%.

ونستنتج أن كلما كان الاتصال غير مباشر مع الأساتذة المكونين تكون برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، إضافة إلى وسائل الاتصال في عملية التكوين عن بعد يوجد بها عراقيل ويمكن أن الوسائل التقنية في عملية التكوين تعرف نقص كبير، أم عدم قدرة الأساتذة على استخدام هذه الوسائل بالإضافة إلى ضعف في شبكة الانترنت .

الجدول رقم 22: يمثل علاقة بين خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة واستفادة فعليا وميدانية من التكوين

الاستفادة فعليا وميدانيا من التكوين						طبيعة المعارف المكتسبة	خضوع للتكوين مباشرة بعدلاتوظيف
مجموع		لا		نعم			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
%100	26	%26.9	7	%73.1	19	بيداغوجية	نعم
%100	13	%0	0	%100	13	علمية	
%100	5	%60	3	%40	2	مهنية	
%100	2	%0	0	%100	2	بيداغوجية علمية	
%100	1	%0	0	%100	1	بيداغوجية مهنية	
%100	47	%21.3	10	%78.7	37	مجموع نعم	
%100	6	%16.7	1	%83.3	5	بيداغوجية	لا
%100	2	%0	0	%100	2	علمية	
%100	1	%0	0	%100	1	مهنية	
%100	1	%100	1	%0	0	بيداغوجية علمية	
%100	10	%20	2	%80	8	مجموع لا	
%100	57	%21.1	12	%78.9	45	مجموع عام	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا أنهم استفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة %78.9 مقابل نسبة %21.1 تمثل المبحوثين الذين صرحوا أنهم لم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين.

وعند إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في الخضوع للتكوين مباشرة مع التوظيف بينت معطيات الجدول انه لم يؤثر كثيرا حيث جاءت معظم الإجابات مدعمة للاتجاه العام للجدول، %80 مثلت المبحوثين الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين.مقابل %78.7 الذين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين .

ولتفكيك هذه العلاقة أكثر قمنا بإدخال المتغير الثالث الوسيط والمتمثل في طبيعة المعارف المكتسبة، والذي أظهر لنا علاقة جديدة مفادها أن المبحوثين الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية علمية وأنهم لم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 100%. والذين صرحوا أنهم لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة مهنية، وعلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 100%، مقابل 83.3% الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، في حين نجد أن المبحوثين الذين صرحوا أنهم خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية علمية، وبيداغوجية مهنية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة قدرت بـ 100%، مقابل نسبة 73.1% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أنهم خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف مكتسبة بيداغوجية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، مقابل نسبة 60% الذين صرحوا أنهم خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة مهنية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين.

وبتالي كلما كانت طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين علمية يستطيع الأستاذ الاستفادة من التكوين، كما يساهم التكوين مباشرة بعد التوظيف باكتساب الأساتذة حديثي التوظيف لمعارف بيداغوجية علمية .

الجدول رقم 23: يمثل العلاقة بين رأي المبحوثين حول عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية والاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين

استفادة فعليا وميدانيا من التكوين						مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية	عملية التواصل بين الأساتذة المتكونين والأساتذة المكونين
مجموع		لا		نعم			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
100%	24	8.3%	2	91.7%	22	موافق	جيدة
100%	9	22.2%	2	77.8%	7	محايد	
100%	2	0%	0	100%	2	غير موافق	
مجموع جيدة							
100%	5	20%	1	80%	4	موافق	متوسطة
100%	9	55.6%	5	44.4%	4	محايد	
100%	3	0%	0	100%	3	غير موافق	
مجموع متوسطة							
100%	4	25%	1	75%	3	محايد	سيئة
100%	1	100%	1	0%	0	غير موافق	
مجموع سيئة							
100%	57	21.1%	12	78.9%	45		مجموع عام

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا أنهم استفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 78.9 %، مقابل الذين صرحوا أنهم لم يستفيدوا من التكوين بنسبة 21.1% . وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في عملية التواصل بين الأساتذة المتكونين والأساتذة المكونين، بينت معطيات الجدول أن أغلب الإجابات جاءت داعمة للاتجاه العام للجدول. 88.6% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، مقابل 64.7% الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، أما الذين صرحوا أن علاقة التواصل كانت سيئة واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين.

ولتفكيك هذه العلاقة قمنا بإدخال متغير ثالث الوسيط المتمثل في مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية. حيث أظهرت لنا علاقة جديدة مفادها أن المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة وغير موافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 100%، تليها نسبة 91.7% الذين صرحوا أن علاقة التواصل كانت جيدة وموافق على مواكبة برامج تكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، تليها الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 77.8%، في حين نجد الذين صرحوا أن عملية تواصل كانت متوسطة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا من التكوين بنسبة 100%، والذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة وموافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 80%، تليها نسبة 55.6% الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين، والذين صرحوا أن عملية التكوين كانت سيئة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة قدرت بـ 100%، مقابل الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا من التكوين بنسبة 75%.

ومن هذا نستنتج أن كلما كانت برامج التكوين مواكبة لتطورات علمية وعملية التواصل بين الأساتذة جيدة كلما استفاد الأساتذة فعليا وميدانيا من التكوين.

الجدول رقم 24: يمثل علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المتكويين والأساتذة المكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وتقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية

تقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية						مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية	كيف كانت عملية التواصل
مجموع		متوسطة		جيدة			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
%100	24	%20.8	5	%79.2	19	موافق	جيدة
%100	9	%11.1	1	%88.9	8	محايد	
%100	2	%100	2	%0	0	غير موافق	
%100	35	%22.9	8	%77.1	27	مجموع جيدة	
%100	5	%40	2	%60	3	موافق	متوسطة
%100	9	%77.8	7	%22.2	2	محايد	
%100	3	%66.7	2	%33.3	1	غير موافق	
%100	17	%64.7	11	%35.3	6	مجموع متوسطة	
%100	4	%75	3	%25	1	محايد	سيئة
%100	1	%100	1	%0	0	غير موافق	
%100	5	%80	4	%20	1	مجموع سيئة	
%100	57	%40.4	23	%59.6	34	مجموع عام	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو الباحثين الذين صرحوا بان كفاءة الأساتذة المكونين جيدة من الناحية العلمية والبيداغوجية بنسبة قدرت بـ 59.6%، مقابل نسبة 40.4% مثلت الباحثين الذين صرحوا أن كفاءة الأساتذة المكونين متوسطة من الناحية العلمية والبيداغوجية. وعن إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في عملية التواصل بين الأساتذة المتكويين والأساتذة المكونين والذي جاءت معظم الإجابات عكس اتجاه العام للجدول حيث مثلت لنا نسبة 80% الباحثين الذين صرحوا أن عملية تواصل كانت سيئة وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة من الناحية العلمية والبيداغوجية، تليها الذين صرحوا أن عملية التواصل

كانت جيدة وكفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 77.1 %، وتليها نسبة 64.7% للمبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة.

وبتالي كلما كانت كفاءة الأساتذة المكونين متوسطة من الناحية العلمية والبيداغوجية كانت عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين سيئة، هذا راجع لعدم امتلاك الأساتذة الخبرة الكافية وعدم القدرة على إيصال المعلومة للمتكون.

ولتفكيك العلاقة أكثر قمنا بإدخال المتغير الثالث الوسيط والمتمثل في مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية والذي أظهر لنا علاقة جديدة مفادها أن المبحوثين الذين صرحوا بان عملية التواصل كانت جيدة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة قدرت بـ 100% في حين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 88.9%. وتليها الذين صرحوا أن عملية تواصل كانت جيدة وموافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وان كفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 79.2%، في حين نجد أن الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة 77.8%، تليها الذين صرحوا أن عملية تواصل بين الأساتذة متوسطة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية بنسبة 66.7 %، وتليها المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل بين الأساتذة كانت متوسطة وموافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وان كفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 60 %، في حين نجد أن اغلب المبحوثين صرحوا أن عملية التواصل بين الأساتذة كانت سيئة وغير موافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة 100%، مقابل نسبة 75% الذين صرحوا أن عملية تواصل بين الأساتذة كانت سيئة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة.

ومن هذا نستنتج أن كلما كانت برامج التكوين مواكبة للتطورات العلمية كلما زادت كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية وتحسين عملية التواصل بين الأساتذة.

3- عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية الثانية .

الجدول رقم 25: يمثل توزيع الافراد العينة حسب مؤهلاتهم العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني

النسبة المئوية%	التكرار	مؤهلات العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح بتجاوز عقبات التعليم الإلكتروني
49.1%	28	نعم
50.9%	29	إلى حد ما
0	0	لا
100%	57	المجموع

يوضح الجدول أن أعلى نسبة قدرت بـ 50.9% للمبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتحكمون في الوسائل التكنولوجية إلى حد ما، وتليها نسبة الذين اجابوا بنعم بنسبة 49.1%، لنجد الاجابات ب لا بنسبة 0. نستنتج أن الأساتذة محل الدراسة لديهم مهارات الكافية وقدرة على استخدام الكمبيوتر ومؤهلات العلمية العالية، حيث ساهمت هذه العوامل في الاستفادة الأساتذة من التكوين الإلكتروني بأقصى قدر ممكن والوصول إلى الأهداف المتوقعة منه.

الجدول رقم 26: يمثل توزيع الافراد العينة حسب الفترة الزمنية التي خضع لها الأساتذة أثناء التكوين كانت كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية .

النسبة%	التكرار	الفترة الزمنية كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية
49.1%	28	نعم
50.9%	29	لا
100%	57	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن الأساتذة الباحثين الذين صرحوا بأن مدة التكوين غير كافية لهم حيث قدرت نسبتهم 50.9%، لتاتي نسبة المبحوثين الذين صرحوا أنها كافية بنسبة 49.1%. نلاحظ أن معظمهم البرامج غير كافية بنسبة لهم، وذلك يعود الى عدم ملائمتهم للمكان الذي يجرون فيه التكوين، أو عدم اهتمام إدارة القسم بالأساتذة حديثي التوظيف .

الجدول رقم 27: يمثل توزيع الافراد العينة حسب المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل

النسبة %	التكرار	مشاركة في التكوين عن فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل
87.7%	50	نعم
12.3%	7	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ في الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين صرحوا أن المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين أداءهم في العمل بنسبة قدرت ب 87.7 %، حيث المبحوثين الذين صرحوا بلا بنسبة 12.3%.
مما سبق نستنتج أن التكوين الالكتروني يعتبر حافز للأساتذة كونه يساعدهم في تطوير مهاراتهم واكتساب معارف جديدة، ومن جهة أخرى أن التكوين عن بعد أسهل من التكوين الحضوري الذي يتطلب حضور الأساتذة في زمان ومكان معين.

الجدول رقم 28: يمثل توزيع الافراد العينة حسب الوسائل المستخدمة في عملية التكوين

النسبة المئوية %	التكرار	الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	
89.5%	51	الحاسوب	
7%	4	الماسح الضوئي	
1.8%	1	عتاد الهندسة المدنية	أخرى
1.8%	1	عتاد الإعلام الآلي	
100%	57	المجموع	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين صرحوا أن الوسائل المستخدمة في عملية التكوين الحواسيب بنسبة 89.5 %، وتليها الماسح الضوئي بنسبة 7 %، وتليها عتاد الهندسة المدنية والإعلام الآلي بنسبة 1.8%.

ومن هنا نستنتج أن أغلبية الوسائل المستخدمة في التكوين عبارة عن حواسيب، ويعد من الوسائل الحديثة، لتحقيق التكوين بصورة جيدة، ويكون أسلوب مناسب مع البرامج، بما أننا في عصر الحداثة تحضر الجامعة على توفير وسائل حديثة خاصة في ظل تفعيل نمط التعليم والتدريس عن بعد والذي يتطلب توفير كافة الامكانيات والبنية التكنولوجية الملائمة لنجاحه، مع ضرورة تكوين الاساتذة وتدريبهم على ذلك.

الجدول رقم 29: يمثل رأي المبحوثين حول تماشي برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي

النسبة %	التكرار	تماشي برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي
3.5%	2	نعم لأنه تم بناءها تبعاً للمقررات الدراسية
1.8%	1	استخدام التكنولوجيا الحديثة
1.8%	1	لأنها برامج مطورة ومحينة
80.5%	46	دون تبرير
1.8%	1	لا تتطابق مع التطور الزمني
1.8%	1	شبه قطيعة بين الواقع والتكوين
8.8%	5	دون تبرير
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بنعم أن البرامج التكوينية عن بعد تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 80.5%، في حين صرحوا بلا بنسبة 8.8%، وذلك لما تم بناءها للمقررات الدراسية للتعليم عن بعد واستخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطورات العلمية، ونظراً لما عاشته البلاد في الآونة الأخيرة ألزم التواصل بمواقع التواصل عن بعد ومنصات التعليم، فعاد من ضروري تكوين الأساتذة عن بعد.

الجدول رقم 30: يمثل توزيع الافراد العينة هل كنتم في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين

النسبة %	التكرار	اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين
84.2%	48	نعم
15.8%	9	لا
100%	57	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم كانوا على تواصل مباشر مع الأساتذة المكونين بنسبة 84.2%، في حين بلغ عدد الذين كانت اجاباتهم ب لا بنسبة 15.8%.

وهذه النسب تعود الى الزامية واجبارية التكوين الحضوري الذي يتطلب الحضور وتواصل المباشر بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين.

الجدول رقم 31: أم أنها كانت تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد

النسبة %	التكرار	تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد
84.2%	48	نعم
15.8%	9	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين كانوا في تواصل عبر منصة التعليم عن بعد بنسبة 84.2%، وتليها الذين صرحوا بلا بنسبة 15.8%. وهنا نستنتج أن الأساتذة الذين يخضعون للتكوين الحضوري يكونون في تواصل مباشرة مع الأساتذة، أما التكوين عن بعد يكون عبر منصات التعليم عن بعد.

جدول رقم 32: يمثل توزيع الافراد العينة حسب توظيفهم لمخرجات التعليم عن بعد في العملية التعليمية

النسبة المئوية %	التكرار	توظيف مخرجات التعليم عن بعد في العملية التعليمية
57.9%	33	استخدام منصات التعليم عن بعد
22.8%	13	إدراج النقاط والدروس والتواصل مع الطلبة
1.8%	1	احترام مواعيت العمل
7%	4	إعداد حصص تطبيقية للطلبة
3.5%	2	تبسيط المحاضرات
7%	4	عدم الاستفادة منها
100%	57	المجموع

من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم تمثلت مخرجات التكوين في الاستخدام منصات التعليم عن بعد بنسبة 57.9%، تليها إدراج النقاط ودروس والتواصل مع الطلبة بنسبة 22.8%، وتليها إعداد الحصص التطبيقية للطلبة بنسبة 7%، وتبسيط المحاضرات بنسبة 3.5% بنسبة ضعيفة جدا، وعدم الاستفادة منها بنسبة 7%. بحيث نستنتج أن أغلب مخرجات التكوين عن بعد يتمثل في استخدام منصات التعليم عن بعد وإدراج النقاط والدروس والتواصل مع الطلبة.

الجدول رقم 33: يمثل توزيع الافراد عينة حسب مساعدت التكوين في تحسين علاقتهم بالطلبة كيف ذلك

النسبة المئوية %	التكرار	مساعدة التكوين في تحسين العلاقة مع طلبة	
66.7%	38	طريقة التعامل والتواصل مع الطلبة	نعم
12.3%	7	تحسين آليات استعمال التكنولوجيا	
17.5%	10	إيجاد طرق جديدة للتواصل مع الطلبة بشكل علمي	
3.5%	2	لا	
100%	57	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا بنعم أن التكوين ساعدهم في تحسين علاقتهم بالطلبة بنسبة 96.5 %، أما الذين صرحوا بلا بنسبة 3.5 %.

ونستنتج أن ساعدهم التكوين في تحسين علاقتهم بالطلبة وذلك من خلال طريقة التعامل والتواصل مع الطلبة.

الجدول رقم 34: يمثل توزيع الافراد العينة حسب دور التكوين في الزيادة تكيفهم في منصب عملهم

النسبة %	التكرار	دور برامج التكوين في زيادة التكيف في منصب العمل
94.7%	54	نعم
5.3%	3	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح برامج التكوين ودوره في زيادة التكيف في منصب العمل وان اغلب المبحوثين الذين صرحوا بنعم 94.7 %، وتليها الذين صرحوا بلا بنسبة 5.3 %.

وبذلك نستنتج أن البرامج التكوينية دور مهم جدا في زيادة التكيف في منصب العمل وذلك من خلال تطوير مهاراتهم وتحسين خبرتهم المهنية.

الجدول رقم 35 يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المكونين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشي برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي

تتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي						الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين
مجموع		لا		نعم			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
100%	44	9.1%	4	90.9%	40	حواسيب	نعم
100%	3	0%	0	100%	3	ماسح ضوئي	
100%	1	0%	0	100%	1	معا	
100%	48	8.3%	4	91.7%	44	مجموع نعم	
100%	7	28.6%	2	11.4%	5	حواسيب	لا
100%	1	0%	0	100%	1	ماسح ضوئي	
100%	1	100%	1	0%	0	معا	
100%	9	33.3%	3	66.7%	6	مجموع لا	
100%	57	12.3%	7	87.7%	50	مجموع عام	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا بنعم ببرامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 87.7%، مقابل 12.3% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي.

وعن إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في الاتصال مباشر مع الأساتذة المكونين، نلاحظ من خلال البيانات أن اغلب الإجابات جاءت داعمة للاتجاه العام للجدول، حيث صرح اغلب المبحوثين الذين كانوا في اتصال مباشرة مع الأساتذة المكونين وان برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 91.7%، في حين الذين صرحوا أنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وان برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 66.7%.

ولتفكيك هذه العلاقة قمنا بإدخال متغير ثالث وسيط ويمثل الوسائل المستخدمة في عملية التكوين، والتي أظهرت لنا علاقة جديدة مفادها أن اغلب المبحوثين الذين صرحوا أنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا الماسح

الضوئي وحواسيب وان برامج التكوين تتماشى مع برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، في حين الذين صرحوا بأنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا حاسوب في عملية التكوين وان برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 90.7 %، ونجد الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا المساح الضوئي في عملية التكوين وان برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، مقابل نسبة 100% الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا تكوين واستخدموا الحواسيب والمساح الضوئي وان برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، تليها نسبة الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا على تواصل مباشر مع الأساتذة المكونين واستخدموا حواسيب في عملية التكوين وان برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 71.4%.

ونستنتج أن كلما كان هناك اتصال غير مباشر مع الأساتذة المكونين تكون البرامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، إضافة إلى ان وسائل الاتصال في عملية التكوين عن بعد يوجد بها عراقيل و ذلك للنقص الكبير في الوسائل والوسائط التعليمية.

الجدول رقم 36: يمثل توزيع الافراد العينة دور التكوين في نجاح عملية التعليم عن بعد

النسبة %	التكرار	
93%	53	نعم
7%	4	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ أن الجدول أعلاه الذي يوضح دور التكوين في نجاح عملية التعليم عن بعد، حيث صرحوا أغلبية الباحثين بنعم بنسبة 93 %، أما الذين صرحوا بلا بنسبة قدرت 7 %.

حيث نستنتج أن التكوين كان له دور كبير في إنجاح عملية التعليم عن بعد وذلك من خلال وضع الدروس والنقاط في منصة التعليم عن بعد والتواصل مع الطلبة.

رابعاً: عرض نتائج الفرضية فرعية الأولى

من خلال مناقشة نتائج جداول المحور الثاني والمخصص لتحقيق من الفرضية الجزئية الأولى والمتمثلة في "تساهم برامج التكوين الحضوري للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم مهنياً" وقد توصلنا من تحليل هذه الجداول إلى نتائج التالية:

- تبين أن أغلبية المبحوثين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف بنسبة 82.5% وهذا راجع إلى أن الجامعة تولي اهتمام كبير بالأساتذة حديثي التوظيف من أجل تطوير قدراتهم وتحسين مستواهم المهني وهذا ما أكدته دراسة بوقطف محموداً.

- وتبين أن أغلبية المبحوثين تلقوا تكويناً داخل المؤسسة بنسبة 82.5%.

- ويتضح أن الأساتذة ساعدتهم التكوين على رفع الأداء البيداغوجي بنسبة 56.1%.

- ونسبة 93% من المبحوثين الذين صرحوا أن التكوين يزيد من درجة شعورهم بالمسؤولية.

- وتبين أن أغلبية المبحوثين موافقين على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية بنسبة 50.9%.

- الأساتذة المتكويين من عينة الدراسة يتم تبليغهم مسبقاً بمواعيد الدورات التكوينية المسطرة لفائدة الأساتذة الجدد على مستوى كليات جامعة ابن خلدون تيارت بنسبة 93%.

- وتبين من خلال نتائج أن عدد كبير من المبحوثين رضاهم عن عملية التواصل بين الأساتذة المتكويين والأساتذة المتكويين بنسبة 61.4%.

- أن الأسلوب السائد في عملية التكوين هو الأسلوب المحاضرة وذلك بنسبة 59.6%.

- أغلب المبحوثين أن تلقيهم للتكوين زاد من كفاءتهم المهنية بنسبة 84.2% حيث يساعد التكوين على تحسين السير الحسن للدرس والاندماج مع الوظيفة.

- ونسبة 78.9% المبحوثين الذين يقوموا بإسقاط الفعلي والميداني لما استفادوا منه في التكوين من خلال إدارة العمل.

- وبين أن هناك علاقة بين طبيعة التكوين وتقييمهم لكفاءة الأساتذة حيث أن الذين تلقوا تكويناً عن بعد ويرون أن كفاءة الأساتذة المتكويين متوسطة بنسبة 57.1% ويمكن هذا راجع إلى عدم مواكبة وسائل التكوين لتطورات ومتطلبات التعليم الجامعي وعدم تعدد برامج التكوين عن بعد وهذا ما أكدته دراسة "سناني عبد الناصر 2012" من نتائج المتوصل إليها قلة توفر فضاءات الأساتذة للعمل داخل المؤسسة الجامعية، نقص في مختبرات البحث العلمي مما يؤثر سلباً على نمو المهني للأساتذة.

- وبينت لنا النتائج أن هناك علاقة بين الأساتذة الذين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وإستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين وطبيعة المعارف المكتسبة، حيث مثلت لنا نسبة 100% المبحوثين الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية علمية وأنهم لم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين وبالتالي إن الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف يساهم في اكتساب معارف بيداغوجية مما تمكن الأساتذة من استفادة الفعلية والميدانية من التكوين.

- وتبين لنا النتائج دراسة الميدانية أن هناك علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المكونين والاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية حيث مثلت لنا نسبة 100% المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين، ونسبة 55.6% المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين، وهذا يعني أن كلما كانت برامج التكوين مواكبة لتطورات العلمية تؤدي إلى تحسين عملية التواصل ويتمكن الأساتذة من استفادة من برامج التكوين.

- وبين لنا علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المكونين وتقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية، حيث مثلت لنا نسبة 80% المبحوثين الذين صرحوا أن كفاءة الأساتذة متوسطة وعملية التواصل كانت سيئة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية، ونسبة 100% مثلت الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة وغير موافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة، يمكن القول أن كفاءة الأساتذة تؤثر على عملية التواصل، وكلما كانت برامج التكوين مواكبة لتطورات العلمية كلما زادت الكفاءة الأساتذة المكونين وتحسين عملية التواصل.

خامسا : عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

من خلال مناقشة النتائج جدول المحور الثالث والمخصص للفرضية الفرعية الجزئية الثانية المتمثلة في " مساهمة برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تفكيرهم المهني نتج ما يلي:

- يتضح أن مؤهلات العلمية للأساتذة الجامعيين في مجال التكنولوجيا ومعلومات تسمح لهم إلى حد ما لاجتياز عقبات التعليم الإلكتروني بنسبة 50.9% وهذا يعني أن الأساتذة حديثي التوظيف لديهم مهارة الكافية والقدرة على استخدام الكمبيوتر ومؤهلات علمية عالية.

- وبين لنا ان الفترة الزمنية غير كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية بنسبة 50.9%.

- ونسبة 87.7% أن المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل من خلال تطوير قدرات ومهارات وتحسين السير الحسن للدرس.
 - ويتضح أن الوسائل المستخدمة في عملية التكوين حواسيب بنسبة 89.5% ذلك لتحقيق التكوين بصورة جيدة ومتناسب مع برامج التكوين.
 - ونسبة 80.5% من المبحوثين أن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي.
 - ونسبة 84.2% مثلت المبحوثين الذين كانوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وذلك يعني أن اعتماد على التكوين الحضوري أكثر من التكوين عن بعد.
 - وأظهرت لنا نسبة 57.5% من المبحوثين الذين وظفوا مخرجات التكوين عن بعد في عملية التعليمية عن طريق استخدام منصات التعليم عن بعد من خلال وضع النقاط والدروس وإلقاء محاضرات عن بعد والتواصل مع الطلبة
 - ومساعدة التكوين في تحسين العلاقة مع الطلبة بنسبة 66.7% من خلال طريقة التعامل والتواصل ويمثل طريقة علمية للتواصل.
 - ونسبة 94.7% مثلت اغلب المبحوثين أن البرامج التكوين تزيد في تكيفهم في منصب العمل أي أن التكوين عن بعد يساهم في التكيف المهني.
 - ونسبة 93% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن للتكوين دور في نجاح عملية التعليم عن بعد.
 - وبينت لنا أن هناك علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين وتتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي والوسائل المستخدمة في عملية التكوين حيث مثلت لنا نسبة 100% الذين صرحوا أنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وبرامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي والوسائل المستخدمة حواسيب والمسح الضوئي، أي أن كلما كان الاتصال غير مباشر مع الأساتذة المكونين تكون برامج لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي إضافة إلى أن الوسائل المستخدمة يوجد بها نقائص كبيرة.
- سادسا: نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجي:**

من خلال البيانات التي تم التوصل إليها ميدانيا، تبين لنا الدور الكبير الذي يلعبه التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، حيث يعتبر معيار المجتمع من خلال ما يقدمه من إطار ذاتي مهارات تأهلهم لتلبية متطلباته، وفي نفس السياق نجد الاتجاه الوظيفي وعلى رأسهم " تالكوت بارسونز " الذي ذهب إلى التأكيد على أن الجامعة نسق اجتماعي يتكون من جماعات مهنية تحقق وظيفة أساسية هي " المعرفة " تعمل على تكوين الكوادر، وهذا ما تم إثباته في الجدول رقم 11 والجدول رقم 14، حيث تعبر هذه النسب إن الجامعة ابن

خلدون تحرص على توفير الوسائل الحديثة والمواكبة للتطورات العلمية لتتماشي مع التكوين بكفاءة أكثر، كما إن نظرية الإدارة العلمية يظهر إسهامها من خلال عملية التكوين دور في التكيف الأساتذة حديثي التوظيف من خلال تحسين الدائم للأداء ولا بد من الاستفادة من فترات تكوينية منظمة ومستمرة وتعتبر نظرية الإدارة العلمية عملية التكوين عملية داخلية، تقوم بها الجامعات الجزائرية من اجل رفع كفاءة الأساتذة، وهذا ما أكده الجدول رقم 12 إن للتكوين أهمية بالغة في رفع أداء البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف، وجدول رقم 19 إن تكوين يساعد على زيادة المهارات والكفاءة المهنية، حيث كلما زادت المعارف أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا، وجدول رقم 26 حيث وجد نقص في معظم برامج التكوينية وتعتبر الفترة الزمنية غير كافية للإلمام بجميع البرامج التكوينية، وبالتالي ضرورة الاهتمام بزيادة الفترات الزمنية لمدة التكوين وعمل على تكثيف البرامج التكوينية.

كما أكد "فايول" أن أهمية التخطيط كوظيفة فلا يمكن للتكوين أن يتحقق إلا عن طريق التخطيط المنظم، وتستند إلى بعد النظر والتنبؤ، ولا بد أن تكون النتائج والخطوات المرسومة تتصف بالمرونة والدقة مع مراعاة الخبرة والمهارة القائمين بهذه الوظيفة، وهذا ما أكده الجدول رقم 18 حيث أن القائم على التكوين لديه الخبرة لإعطاء معلومات وقوة المهارة لتكوين الأساتذة الجدد لاكتساب الخبرة الجيدة في مجال العمل، وجدول رقم 15 انه يتم إبلاغ الأساتذة المتكويين بموعد الدورات التكوينية، وهذا لحرص الإدارة على تهيئة الأساتذة بفترة التكوينية وتسمح للكثير بتتبع النظام التكويني في أجاله وعدم اختلال في مواعيده وتخطيط له، كما أشار "فايول" أيضا إلى أن التكوين لا بد أن يقوم على شبكة من الاتصالات الواضحة حتى تكفل ترابطه وانسجامه وهذا ما أكده الجدول رقم 24 الذي يتضح أن كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية أدى إلى تحسين عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين.

من خلال هذه المعطيات ونتائج الدراسة الميدانية، يمكن القول أن مقارباتنا النظرية كان لها تأثير واضح وتوافقت إلى حد كبير مع معطيات الميدانية.

سابعاً: الإستنتاج العام

بعد دراستنا لموضوع " دور التكوين في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف " توصلنا إلى عدة استنتاجات تخص الفرضيتين الفرعيتين وهي كالآتي:

6-1 استنتاجات الفرضية الفرعية الأولى:

- إن التكوين الحضوري داخل المؤسسة الجامعية دور في زيادة مستوى التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

- يساعد التكوين الحضوري على رفع الأداء البيداغوجي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف مما يمكنهم من التكيف المهني.

- تحرص إدارة الجامعة على استدعاء الأساتذة حديثي التوظيف في وقت معين لتتبع نظام تكويني في آجاله وعدم اختلال في مواعيده.

- تساهم عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين في التكوين الحضوري في زيادة ورفع مستوى التكيف المهني.

- إن الأسلوب المحاضرة في عملية التكوين الحضوري يساهم في زيادة المستوى ورفع تكيفهم المهني.

- يساهم التكوين الحضوري في استفادة الفعلية والميدانية من التكوين.

- الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف يساهم في اكتساب معارف بيداغوجية مما تمكنهم من استفادة الفعلية والميدانية من التكوين.

- كفاءة الأساتذة المكونين تؤثر على عملية التواصل بينهم بين الأساتذة المتكونين.

- مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية تمكن الأساتذة من الاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين من اجل زيادة في مستوى التكيف المهني.

6-2 استنتاجات الفرضية الفرعية الثانية:

- المؤهلات العلمية للأساتذة الجامعيين في مجال التكنولوجيا تسمح لهم بتجاوز عقبات التعليم عن بعد مما تمكنهم من رفع مستوى التكيف المهني.

- الفترة الزمنية في التكوين عن بعد غير كافية الإمام بكل البرامج التكوينية.

- استخدام الحواسيب في عملية التكوين عن بعد يساهم في تطوير قدراتهم في المجال التكنولوجي.

- مساهمة التكوين عن بعد في استخدام منصات التعليم عن بعد والتواصل مع الطلبة.

-إن للتكوين دور في نجاح عملية التعليم عن بعد.

ويبقى في الأخير أن نشير إلى أن نتائج هذه الدراسة التي توصلت إليها الدراسة تبقى نتائج نسبية خاصة بدراسة فردية في مجال مكاني محصور وبالتالي يصعب إصدار تعميمات حولها.

خاتمة

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة موضوعا في غاية الأهمية ويحتل دورا كبيرا لدى التربويين خاصة في عصرنا الحالي فللتكوين دور في التكيف المهني للأساتذة المساعدين الجدد بالجامعة، حيث يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية تتطلب إعداد الأفراد للأخذ بأسباب التطور الحضاري، وتكوين الأستاذ هو الوسيلة إلى تهيئته لأداء عمله على أكمل وجه وهو ما سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيقه بهدف تنمية مهارات الأساتذة الجدد وإدماجهم في الجامعة التي ينتمون إليها بسرعة، إضافة إلى محاولة تمكينهم من دخول في عالم التعليم عن بعد، وكل هذه الجهود لا تخلوا من نقائص كتجربة أولية وهو ما يفرض على القائمين على هذا التكوين إجراء تعديلات مناسبة لضمان نجاحه وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وان مستوى التعليم الجامعي يرتبط بمستوى أداء الأستاذ الجامعي وعليه تم الكثير من الأمم مراجعة منظوماتها التعليمية الجامعية والتقليل من الثغرات والنقائص التي تحدث في منجزاتها وأدائها كذلك في سبيل تطويرها، وهذا ما تدعوا إليه الجامعات لتكوين وإعداد كوادر بشرية مؤهلة لتنمية وخدمة الاحتياجات اللازمة بهدف التطور العلمي والتكنولوجي والمجتمع بصفة عامة، وهذا ما أدى بالحاجة إلى العناية بتنظيم دورات تكوينية من اجل الرقي بهذا التعليم والرفع من قيمة العلم وتحسين الأداء ما جعل الجامعة الجزائرية تتبناه وتطبقه لتحقيق التكوين البيداغوجي ناجح للأستاذ الجامعي حديث التوظيف بشقيه الحضوري وفي تقنيات الإعلام والاتصال (عن بعد) فلا بد من توفير الكفاءات والقدرات اللازمة والملائمة لذلك، من اجل تأهيل وتوفير الإمكانيات المادية الكفيلة لتنظيم السير العملية التكوينية والاهتمام بالأستاذ الجامعي حديث التوظيف لتحسين من أدائه المهني وتكيفه في مجال عمله، فالجال الأكاديمي متطلباته وتحدياته المتجددة باستمرار، وبالتالي يتطلب من الأساتذة الجامعيين أن يتكيفوا مع هذه المتغيرات وان يطوروا مهاراتهم ومعارفهم بشكل مستمر، وهنا يأتي دور التكوين كأداة أساسية للتطوير المهني للأساتذة الجامعيين وحين يتضمن التكوين مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تعزيز وتطوير مهارات الأساتذة الجامعيين في مجالاتهم الأكاديمية والمهنية، ويشمل التكوين عدة ورش للعمل والدورات التكوينية والمؤتمرات والمشاريع البحثية وغيرها من الفعاليات التي تهدف إلى تعزيز التعلم المستمر والتحسين المهني، تساعد هذه الأنشطة على تطوير معرفتهم ومهاراتهم في مجال التدريب والبحث والابتكار والقيادة والتقويم والتقنيات الحديثة، وتتمثل أهمية التكوين في تمكين الأساتذة الجامعيين من التكيف مع التغيرات المستمرة في مجال الأكاديمي والمجتمع بشكل عام فعالم العلم والتعليم يتغير بسرعة هائلة وتظهر تقنيات وأساليب جديدة وتغير المتطلبات الأكاديمية والتشريعات المتعلقة بالتعليم العالي إذ لم يكن لدى الأساتذة الجامعيين قدرة على التكيف وتطوير مهاراتهم فقد يجدون صعوبة في تلبية

احتياجات الطلاب، دور في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذة حديثي التوظيف بالمؤسسة الجامعية، وتنمية الكفاءات البشرية في جوانب العلمية والعملية والأكاديمية لتلبية متطلبات المؤسسة الجامعية والأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من الكفاءة والفعالية في مختلف التخصصات والمؤهلات العلمية، وذلك بالاعتماد على البرامج التكوينية تعمل على تنمية المهارات والقدرات، ليحقق النجاح في تحسين الأداء الأساتذة حديثي التوظيف، ذوي الكفاءة عالية في نقل المعارف والمهارات ويتمتعون بمستوى عالي في التحكم في تخصص المادة المقررة في محتوى البرنامج التكويني، ومراعاة الفروق الفردية من حيث المكتسبات القبلية والقدرة على الاستيعاب وكل ما يدعم تحقيق أهداف العلمية التكوينية على أحسن وجه.

التوصيات والاقتراحات:

- من خلال ما سبق سنقدم بعض التوصيات والاقتراحات التي نتمنى أن تأخذ بعين الاعتبار:
1. ضرورة اختيار الوقت المناسب والوسائل المناسبة لهذا التكوين الذي يتلاءم مع المتكولين، حتى لا يبقى الأساتذة ينظرون إليه عبئاً عليها.
 2. دقة تصميم الأنشطة والبرامج التي تتماشى وخصوصية التكوين، مع الأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات وآراء الأساتذة المتكولين في التخطيط لهاته البرامج التكوينية من اجل تلبية احتياجاتهم وتنمية كفاءاتهم المهنية وتحسين أدائهم.
 3. مراعاة تخصص المتكولين أثناء تنظيم البرامج التكوينية حتى يتمكن المكون من أداء مهامه بفعالية ويستجيب المتكون لمحتوى البرامج التكوينية.
 4. توفير أساتذة مختصين على مستوى كل جامعة لشرح مراحل انجاز التطبيقات الخاصة بالتكوين.
 5. إلزامية تكوين الأساتذة من اجل الاستمرار في عملية التعليم عن بعد وتحسينها.
 6. ضرورة تعميم استعمال مختلف المنصات الخاصة بالجامعة لا سيما منصة موودل في جميع الأطوار التعليمية وإدراجها كمادة تعليمية أيضا.
 7. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال، فيما يخص التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف كما نص عليه القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016.

قائمة المراجع

القرآن الكريم

قائمة المراجع

❖ قواميس:

1. احمد زكي يدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.

❖ الكتب:

1. أحمد جميل عايش، تطبيقات في الإشراف التربوي، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
2. أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
3. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، د ط، الدار الجامعية الإسكندرية، 2002.
4. اسماعيل علي سعيد ومحمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ت.
5. أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن 20، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، د ت.
6. بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2008.
7. بوعامر احمد زين الدين، تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر، ط 1، وحدة رعاية، الجزائر، 2014.
8. حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، عالم كتب، مصر، 1980.
9. حسين عثمان، الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003.
10. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، قالمة، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004.
11. حنفي محمود سليمان، وظائف الإدارة، مطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1997.
12. الخطيب رداح، الخطيب أحمد، التدريس الفعال، ط 1، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع وعالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
13. رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، دط، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2000.
14. روجر كنج، الجامعة في عصر العولمة، تر: فهد بن سلطان الرياض، د ط، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2008.
15. زايد محمد، علم اجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، القاهرة، 1984.
16. زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1986.
17. سلامة ضوابط، الجامعة والبحث العلمي، دط، جامعة السيدة لويزة، لبنان، 1998..
18. السليمي علي، للتدريب كتب 1 سلسلة الكتيبات، دط، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية، السعودية، 1998.
19. سيد عبد الحميد مرسي، السيكولوجية المهنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1962.
20. السيد محمد، التكيف والصحة النفسية، مصر المكتب الجامعي الحديث، 2012.
21. سيف الإسلام شوية، المبادئ الاجتماعية والنفسية للعمل ونظريات التنظيم، منشورات جامعة مختار، عنابة، الجزائر، 2007.
22. الصغير حسن احمد حسن، التعليم الجامعي بالوطن العربي، ط 1، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.

23. طارق أبو العطا الألفي، تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية التحديات والطموح، ط 1، القاهرة، مؤسسة طيبة، 2014.
24. عبد الباقي صلاح، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر، القاهرة، 2000.
25. عبد السميع مصطفي، حوالة سهير، إعداد المعلم تنمية وتدريبه، ط 1، دار الفكر، عمان، 2005.
26. عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، جامعة الجزائر، 2010.
27. عبد الله عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، ج 2، دار المعرفة، بيروت، 2003.
28. عبد الله محمد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
29. عبد المجيد طه راضي، المعلم في عصر المعلوماتية إعدادة - تأهيله، ط 1، دار الفكر العربي، 2014.
30. عبيدا ندوقى وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، ط 3، دار أسامة للنشر، الرياض، 2006.
31. الغزاوي نجم، التدريب الإداري، دط، البازولي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
32. فخري احمد محمود، مبارز منال عبد العال، التعليم الالكتروني (مفهومه - بيئاته - مقرراته - تقويمه - تطبيقاته المتقدمة)، ط 1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013.
33. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 9، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2000.
34. فنيش حسين، دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وآفاقه، ط 1، دار بلقيس، الجزائر، 2017.
35. فوزي محمد جبل، الصحة النفسية وسوسولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الازارطة، مصر، 2000.
36. كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974.
37. لحسن بو عبد الله مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998.
38. محمد الربيعي، علم النفس الصناعي والمهني، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
39. محمد الهابط، دعائم الصحة النفسية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
40. محمد بالرابح، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران.
41. محمد سالم، مدخل علم النفس التنظيم والعمل، ط 1، قرطبة للنشر والتوزيع، 2007.
42. محمد شرايبي، سوسولوجيا المنظمات غير الحكومية بالمغرب، طوب بريس، 2007.
43. محمد عاطف غيث، قاموس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 2006.
44. محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط 3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
45. محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر.
46. محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط 1، دار المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 1982.
47. محمود عبد الرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000.
48. مراد نعموني، مدخل إلى علم نفس التنظيم والعمل، ط 1، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الجزائر، 2014.
49. مصطفي عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم، ط 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.

50. المعاينة رولا نايف، الحموري صالح سليم، إدارة الموارد البشرية دليل علمي، دط، دار الكنوز، عمان، 2013.
51. موسى جبريل وآخرون، التكيف المهني والرعاية الصحية والنفسية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات، مصر، 2009.
52. نبيل صالح سفيان، الشخصية والإرشاد النفسي، ط 1، أترك للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2004.
53. نعموني مراد، مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2014.
- ❖ الرسائل الجامعية:
54. بلقاسم بلوفة شريف، إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - مستغانم"، رسالة ماجستير تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2015/2016.
55. بواب رضوان، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، 2014.
56. بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغور، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
57. بيطاطاش راضية، بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية بكليات الجامعة في ضوء كفاياتهم الإدارية، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2018.
58. حفحوف فتيحة، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية في جامعة سطيف، رسالة ماجستير تخصص الإدارة وتنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2008.
59. سعاد زريق، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018.
60. سليمة حفيظي، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2004.
61. سولامي دلال، محاولة لبناء ملحة للتكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعي، دراسة ميدانية بشعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر كمنودج، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية آداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم بواقي، 2011/2010.

62. الضية مرام جمال، فاعلية استراتيجية المشروعات الالكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الالكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، غزة، 2015.
63. الفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاومة مع دراسة حالة برنامج gevmeecree المعتمد في غرفة الصناعة والحرف، رسالة ماجستير تخصص علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009.
64. كيارى فاطمة الزهراء، تقييم نفقات التعليم العالي في المؤسسات الجامعية دراسة حالة، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع التربية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة معسكر، 2012.
65. لطرش حليلة، اقتراح برنامج تدريبي للأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018.
66. ليلي زرقان، اقتراح برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2013.
67. مراد سبرطي، واقع الإصلاح التربوي في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربية، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007.
68. معارشة دليلة، دور المتغيرات السيكو بيداغوجية في تحديد نوعية التعليم الجامعة، رسالة ماجستير تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2007.

❖ المجالات:

69. بن رمضان سامية، التكوين الجامعي والبرامج التنموية البشرية في الجزائر، الرهانات والتحديات، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان جامعة سطيف، الجزائر، 2017.
70. بوبكر منصور، اثر برنامج المرافقة البيداغوجية في تعلم مهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، جامعة الشهيد محمد لخضر بالوادي، الجزائر، المجلد 12، العدد 01، جوان 2021.
71. بوثينة حدة، بن سعادة عقيدة ودخاخي وهيبية، التعليم والتكوين عن بعد، جامعة الحاج الأخضر، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مدرسة دكتوراه للاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات، مجلة الإقتصاد الصناعي، مجلد 10، عدد 01، باتنة، 2008/2007.
72. حجازي جولتان حسن، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية فيالضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، أريد، جامعة اليرموك، المجلد 09، العدد 04، 2013.
73. حسين علي، مراد زايد، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مجلة رؤى الاقتصادية الوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، جوان 2016.

74. حسين نجاة، دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد "جامعة قسنطينة نموذجاً"، مجلة جسور المعرفة، المجلد 07، عدد 03، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2021.

75. حيواني كريمة، تروزلت تعمروني، الكفايات المهنية للأساتذة الجامعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، جانفي 2018.

76. عين سوية ليليا، غلاب صليحة، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، العدد 06، 2010.

77. نادر أبو شيخة، المناخ التنظيمي وعلاقاته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، دراسة ميدانية مقارنة بين قطاعين العام والخاص الأردنيين، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 19، العدد 2، 2005.

المنتديات العلمية:

78. بن عبو جيلالي، عزي الأخضر، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية بعنوان دور التكوين الإلكتروني في تطوير إتساعية وتعميق إدارة الأعمال الإلكترونية، مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي، يومي 25 / 26 نوفمبر 2008.

79. بن عيسى بشير، عربي واقع التدريس والبحث العلمي، الملتقى الدولي حول نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية، المركز الجامعي العرب بن مهدي، أم البواقي، 2005.

80. عيمر سعيد، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخلاقاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، ، نوفمبر 2005.

81. مقداد محمد، الأعداد التربوي للأستاذ الجامعي بطريقة شاملة، قسم علم النفس كلية التربية جامعة البحرين، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 2004.

82. نور الدين زمام وجابر مليكة، ضمان جودة التعليم العالي في ميدان العلوم الاجتماعية، المهام والمتطلبات، الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي "المبررات والمتطلبات" من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات وخلية الجامعة لضمان الجودة، جامعة بسكرة، يومي 25-26 نوفمبر، 2008.

الجرائد:

83. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 51، 2003.

84. النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر العاصمة، الثلاثي الثالث، 2016.

المراجع الأجنبية:

85. Anderson Neil and other Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology, Volume Personnel psychology, Sage publications, London, UK, 2005.

86. Atkinson rital, atkinson richardc, smith,and hilgardernestte, intvoduction topsychology, ny.

87. chabchoub,A. enseigersite la theotie . Tunis :1^{er} edution puplucation de l'Tured. 2006.

88. J.G March et H.A Simon, les organisations problèmes psychosociologiques, traduit par: J.GRouchy et G.PRunier, Éducatons DONAD, Paris, 1979, P19.

89. la zarus, R S adjustment and personality, magraw-hill, newyark,1961.
90. Issue -Carlos Roka, Marylene Gagne ,’’ Understanding e-learning continuance intention in the workplace : A self-determination theory perspective’’ , Article published in computers in human Behavior journal, volume 24, 4, ELSEVIER,2008.
91. Mohammed Abdellah and other ,’’Relationship between Organizational Climate and Training Transfer in Small and Medium Enterprises in Nigeria’’ , Article published in European journal of Business and Management, vol.5, No.7, 2013.
92. Monic Hic Horn: Max Weber et la sociologie française, Péface de JulienFreund édition l'harmattan, Paris,1988, P31.
93. Mwanza Daisy, ‘’Managinig Content In E-Learning Environments’’ ,Article published in British journal of Educational Technology, vol.36,Issue 3, 2005.
94. paul robert, **le petit, la langue robert phonétique française** 5^{ème} edition, 1970.
95. pierre casse, **LA FORMAIom performant**; office des publications Mniversitaires, Bes AKmoum, aLger,1994.
96. Sid halem et Badaoui Mohamed sofiane , **E-learning and some modeles and pilote experiences** ,route educational et social science, university Mesilla, vol. 06, No.03 ,February 2019.

المواقع الإلكترونية:

97. الموقع الرسمي لجامعة ان خلدون [.http://www.univ-tiaret.dz/ar/Vices-Rectorats.html](http://www.univ-tiaret.dz/ar/Vices-Rectorats.html)

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

جامعة ابن خلدون - تيارت-

قسم العلوم الإجتماعية

تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل

إستمارة

الموضوع :

التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة

الجامعيين حديثي التوظيف

-دراسة ميدانية جامعة ابن خلدون - تيارت-

السلام عليكم، تحية طيبة وبعد :

هذا الإستبيان هو جزء مكمل للحصول على درجة الماستر في تخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل حيث تقوم الباحثتان بدراسة تهدف إلى بيان " دور برامج التكوين في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة تيارت "، ولتحقيق هذا الهدف نتمنى ونرجو منكم الإجابة على أسئلة هذا الإستبيان بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيكم ونطمئنكم إلى أن كل ماتفيدونا به من معلومات لن يستخدم إلا في إطار البحث العلمي شاكرين لكم تعاونكم العلمي المأمول .

الملاحق

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. الجنس : 1-ذكر 2- أنثى
2. السن :
3. الحالة الإجتماعية : 1- أعزب (ة) متزوج (ة) مطلق (ة)
- 4- أرمل (ة)
4. التخصص :
5. سنة التوظيف :
6. المسمى الوظيفي :
 - 1-أستاذ مساعد قسم (ب)(ة) 2-أستاذ مساعد قسم (أ) (ة)
 - 3 - محاضر قسم (ب) (ة) 4- محاضر قسم (أ) (ة)
 - 4- أستاذ التعليم العالي (ة)
7. الشهادة المتحصل عليها :
 - 1- ماجستير 2-دكتوراه 3- كلاسيكي 4- LMD

المحور الثاني : تساهم برامج التكوين الحضوري للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تفهيم المهني :

8. هل خضعتم للتكوين مباشرة بعد التوظيف ؟ 1- نعم 2- لا
9. ما طبيعة هذا التكوين ؟
10. هل التكوين الذي تلقينته كان ؟
 - 1- داخل المؤسسة 2- خارج المؤسسة 3-مكان آخر أذكره
11. ما طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين ؟ 1-بيداغوجية علمية 3-مهنية
12. هل يزيد خضوعكم للتكوين من درجة شعورك بالمسؤولية المهنية ؟ 1- نعم 2-لا
13. هل البرامج التكوينية مواكبة للتطورات العلمية ؟
 - 1- موافق 2- غير موافق 3- محايد
14. ما مدة التكوين الذي خضعت له ؟
15. إبلاغك لموعد الدورات التكوينية من طرف إدارة القسم يكون ؟
 - 1- بفترة مسبقة كافية للإستعداد للتكوين 2- يتم إعلامك في فترة متأخرة
16. ماهي أهم المواضيع التي تمت معالجتها أثناء التكوين ؟
17. كيف كانت عملية التواصل بينك وبين الأساتذة المكونين ؟
18. ماهو الأسلوب السائد في عملية التكوين ؟
 - 1- محاضرة 2- أعمال تطبيقية 3- أعمال موجهة
- 19- ماهو تقييمك لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية ؟

20- ماهو تقييمك لمستواك وكفائتك المهنية بعد تلقىكم للتكوين ؟

21- هل إستفدتكم فعليا وميدانيا من التكوين ؟ -نعم . -لا وما نوعية هذه الإستفادة؟

المحور الثالث : تساهم برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني :

22- هل تلقيتم تكوين عن بعد بعد إجتيازكم لمسابقة التوظيف للأساتذة ؟ 1-نعم . 2-لا

23- كيف تم هذا التكوين ؟ 1-حضورى . 2- عن بعد

24- هل مؤهلاتك العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح لك بإجتياز عقبات التعليم الإلكتروني؟

1- نعم . 2- إلى حد ما . 3- لا

25- هل تملك القدرة على إستعمال الكمبيوتر في عملية التكوين ؟ 1-نعم . 2-لا

26- هل الفترة الزمنية التي خضعتم لها أثناء التكوين كانت كافية للإلمام بكل البرامج

التكوينية ؟ 1-نعم . 2-لا

27- هل المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل ؟

1-نعم . 2-لا

28- ماهي الوسائل المستخدمة في عملية التكوين ؟

1-حواسيب . 2- الماسح الضوئي . أخرى أذكرها

29- أين كانت تتم عملية التكوين ؟

1-الجامعة . 2-المركز الجامعي . 3-المعهد الوطني المتخصص

30-هل تتماشى برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي ؟

1-نعم . 2- لا . لماذا ؟

31-هل كنتم في إتصال مباشر مع الأساتذة المكونين ؟ 1-نعم . 2- لا

أم أنها كانت تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد ؟ 1- نعم . 2- لا

أم كانت هناك طريقة أخرى للتواصل ؟ أذكرها

32-كيف وظفت مخرجات التكوين عن بعد في العملية التعليمية ؟

33-هل ساعدك التكوين في تحسين علاقتك بالطلبة ؟ كيف ذلك

34- هل كان لبرامج التكوين دور في الزيادة في تكييفك في منصب عملك ؟

1-نعم . 2- لا

35- هل كان للتكوين الذي تلقيتموه دور في نجاح عملية التعليم عن بعد ؟

1-نعم . 2- لا

الملاحق

الملحق رقم 02: الأساتذة المحكمين للإستمارة

التخصص	الرتبة	الأساتذ (ة)
علم الإجتماع	مساعد "أ"	بوزيرة سوسن
الأنثربولوجيا عامة	محاضر "ب"	شيخ علي

الملحق رقم 03: تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة الشذقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) **بنور حنّال**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **07819** و الصادرة بتاريخ: **26.02.2018**

المسجل(ة) بكلية: **العلوم الإنسانية والاجتماعية** قسم: **العلوم الاجتماعية**

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

الدكتور بنور حنّال

الجامعة التونسية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ **للا 10 جوان 2023**

إمضاء المعني

عن المجلس الشعبي البلدي
وبالتفويض منه
متصرف إقليمي
بن يماننة أمينة

BA

المصادقة





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)



أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) قبلة حجة.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 777846269 والصادرة بتاريخ: 2018/02/26

المسجل(ة) بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:

التحليل الاقتصادي للمؤثرات الخارجية على النمو الاقتصادي

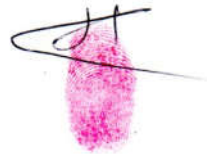
الجامعة: جامعة ابن خلدون تيارت

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

إمضاء المعنى

المصادقة



الملحق رقم 04: طلب الترخيص بإجراء بحث



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 42.ق ع / ع !! / 2023

إلى السيدة) محترم (ة عميد كلية تآآآآآ

و اللغات بجامعة ابن خلدون - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تميمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بوهكة منال

- حماید فتيحة

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة .

تيارت في 05/03/2023



رئيس قسم علم الاجتماع

كرطالي نور الدين
رئيس قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 43. /ق ع / ك ع / 2023/

إلى السيدة (ة) محترم (ة) عميد كلية العلوم
الاقتصادية بجامعة ابن خلدون - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتبس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بوهكة منال

- حماید فتیحة

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة .

تيارت في 2023/03/05





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 89/ق ع / ك ع / 11 / 2023

إلى السيدة) محترم (ة) عميد كلية علوم

الطبيعة و الحياة - تيارت -



الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين و ترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بوهكة منال

- حماید فتیحة

بغرض إجراء دراسة ميدانية من أجل الحصول على شهادة الماستر

تيارت في: 2023/05/15



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 44/ق ع / 1 / ك ع / 11 / 2023

إلى السيدة (ة) محترم (ة) عميد كلية العلوم

التطبيقية بجامعة ابن خلدون - تيارت -



الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بوهكة منال

-- حماید فتیحة

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة .

تيارت في: 2023/03/05



رئيس قسم علم الاجتماع

كرطالي نود المنين
رئيس قسم علم الاجتماع والاجتماعية
لدى العلوم الإنسانية والاجتماعية

التكليف: بركتسي عبد الرحمن
مكلف بـ: بركتسي عبد الرحمن
كلية العلوم التطبيقية



A. F