

التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم
" الجامعة الجزائرية نموذجا "

**In-service training for university professors in the light of applying the quality assurance system
of education**

"The Algerian University is a model"

د. فاطمة غالم ، ا.د. عبد الفتاح ابي مولود
جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر)

الملخص:

تقوم فلسفة تطبيق نظام جودة التعليم العالي في الوطن العربي على عملية إصلاح منظومة التعليم و التكوين الجامعي وفق المعايير العالمية بهدف الرقي بمؤسساته و مراكز بحثه إلى مصاف الدول المتطورة، ومن جهة أخرى خدمة قضايا التنمية الشاملة لمجتمعاتهم، ويعد الأستاذ الجامعي عضوا أساسيا وفاعلا في العملية التعليمية التعلمية بحيث يعتبر موجها و مهندسا لها. هذا يتطلب منه امتلاك كفاءات شخصية ومهنية تؤهله للقيام بمهامه المتعددة و المتنوعة منذ التحاقه بالجامعة، ولعل واقع الممارسة و المتابعة المستمرة لأداء الأستاذ يبين أن مرحلة التربص (تبادل الخبرات) و الاندماج مع متطلبات مهنة التدريس يحتاج فيها الأستاذ في بداية مشواره المهني إلى مرافقة تساعد على اكتساب العديد من المهارات التي ترتبط بأدائه، والتي يحصل عليها من خلال مشاركته في سلسلة الورشات التدريبية التي يوظفها أساتذة مؤهلين ذوي خبرة وفق برنامج متكامل. لذا جاءت هذه الورقة البحثية لتقديم نموذجا لهذه العملية التكوينية و التدريبية للأستاذ الجامعي المتربص في الجامعة الجزائرية من خلال عرض محتوى البرنامج ومدى تأثيره في أداء الأستاذ و تحقيق الأهداف المستقبلية لمشروع المؤسسة الجامعية .

الكلمات المفتاحية: جودة التعليم العالي،الأستاذ الجامعي ،مؤسسة التعليم العالي ،التكوين و التدريب أثناء الخدمة.

Abstract

The philosophy of applying the quality system of higher education in the Arab world is based on the process of reforming the educational system and university training programs according to international standards in order to upgrade its institutions and research centers to the ranks of the developed countries and to serve the issues of the comprehensive development of their societies. University professor is essential and active member in the teaching and learning process, so that he is a mentor and an engineer of this process. That demands him to possess personal and professional qualifications that enable him to carry out various and varied tasks since joining the university.

Perhaps the reality of practice and continuous monitoring of the performance of the professor shows that at the stage of (Exchange of experiences) and integration with the requirements of the instructional profession, the professor needs help; especially at the beginning of his career, so he can acquire many of the skills that are linked to his performance, which he gets through his participation in series of workshops organized by professors Qualified and experienced in accordance with an integrated program. Therefore, this paper presents a model for this formative training process of the university professor in Algerian universities through the presentation of the program content and its impact on the performance of the professor and achieving the future goals of the university institution project.

Keywords: The quality of higher education, the teacher of university level, higher education establishment in-service training and formation

المقدمة:

تعد عملية الإصلاح لمنظومة التعليم العالي في الجزائر منذ انطلاقتها فعليا في سنة (2004) ضرورة فرضتها التحولات العالمية من جهة ، ومن جهة أخرى ضرورة لأغنى عنها في ظل مواكبة التغيير الذي تعرفه البيئة الأكاديمية العالمية ، ذلك أن الإصلاح يهدف بالدرجة الأولى إلى تحسين وتطوير أداء مؤسسات التعليم العالي و الوصول بها إلى متطلبات معايير جودة التعليم والاستجابة لمتطلبات سوق العمل التنافسية معا

وهذا يعد تحديا حقيقيا يواجهه أصحاب القرار مما يستدعي منهم بذل مجهود كبير لإدارة الإصلاح و التحكم فيه من أجل الوصول إلى تحقيق معنى جودة التعليم العالي.

وفي إطار ترسيخ ثقافة تقييم السياسات العامة المنتهجة من طرف الحكومات ، هذه الأخيرة تجد نفسها أمام مطلب مزدوج يتمثل فيالمساءلة عن النفقات و التكاليف من حيث العائدات على الاستثمار من جهة و من جهة أخرى ضمان للخدمة التعليمية ذات جودةعالية , وذلك يحدث عندما تمتثل لمختلف مطالب واحتياجات الطلبة .

(zareinejad.mohsen :2014,p273)

فمنذ الاستقلال اهتمت الحكومة الجزائرية بتطوير قطاع التعليم العالي و النهوض به حيث في سنة 2004 تم هيكلته باعتماد نظام (ليسانس - ماستر - دكتوراه) تهدف من خلاله الحكومة إلى تخفيض نفقات و تكلفة التكوين الجامعي, و كذلك التحكم في نسبة الرسوب في مقابل الرفع من إمكانية توفير كفاءات وكوادر قادرة على إنتاج المعرفة, و مرافقتهم على إنجاز مشاريعهم المستقبلية .

وفي هذا السياق يمكن تلخيص أهداف الهيكلية الجديدة لنظام الإصلاح على أنه يندرج ضمن أهداف التكوين النوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي وتحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو اقتصادي عبر تطوير آليات التكيف المستمر مع تطور المهن, وكذا تشجيع التبادل و التعاون الدولي و تنويعهما, و أيضا التفتح أكثر على التطورات العالمية , خاصة تلك المتعلقة بالعلوم و التكنولوجيا و تسهيل حركية (التنقل) الطلبة و الأساتذة الباحثين من مختلف الأقطار, و من ثم تشجيع التبادلات العلمية و التكنولوجية و الثقافية على مستوى التعليم و البحث العلمي , و أخيرا تحقيق تناغم للنظام الوطني للتعليم العالي مع أنظمة التعليم العالي في العالم .

(بينة سامية : 2017 , ص 94) .

وبالتالي فإن مشروع إصلاح التعليم العالي و فق الهيكلية الجديدة يعتقد أنه يتلاءم مع الأنظمة الفرعية (البيداغوجيا , التكوين , الإدارة , التعليم والبحث العلمي) للجامعة و يؤهلها من حيث معاييرها و مقاييسها لمطالبات الجودة التعليمية في نمط التدريس وكفاءات التسيير و التحكم في الأداء الجامعي و البحث العلمي و العلاقات البيداغوجية و أنظمة الاتصال و العلم التطبيقي و استثمار نتائج البحث العلمي في المحيط الاجتماعي المحلي و المحيط العالمي

(العربي فرحاتي وآخرون : 2011 , ص 192)

فإصلاح البيئة الأكاديمية الجامعية يعني إعادة التفكير في الدور الذي يلعبه التعليم العالي في بناء المجتمع و بالتحديد إعادة النظر في الأغراض و الأهداف الأساسية للتعليم و الجهود المبذولة من أجل تحقيق أفضل جودة تعليمية , و إعادة النظر في قيمة أي نظام تعليمي كاستثمار له القدرة على خدمة أصحاب المصلحة باستثمار و بشكل ذو صلة وثيقة بالتنمية الوطنية

(Alabi and all : 2010, p 316).

وإذا كان الإصلاح يرتبط بكل من أساليب و استراتيجيات إدارة و تسيير الموارد البشرية من جهة و من جهة أخرى بالابتكار لما لهم من تأثير عميق على البيئة الأكاديمية و ما قد ينتج من تطور و تحسين في إدارة الخدمة التي تقدمها مؤسسة التعليم العالي لمخرجاتها .

وفي هذا السياق يشير كل من nisbet&collins 1978 بأن الابتكار في مجال التعليم يرتبط بالتغيرات التنظيمية أو هو الأسلوب الجديد الذي يهدف إلى تحسين أساليب التدريس و التعلم. (Nisbet and collins : 1978,p 5-6)

فالإصلاح أو التغيير في البيئة الأكاديمية تحركه ثلاثة محركات رئيسية تثير و تحفز إحداث التغيير في مؤسسات التعليم العالي , وهذه المحركات تتمثل في : التكنولوجيا , أنظمة الحكم في المؤسسات وأخيرا العولمة.

(Ajmalsidra and all : 2013, p112)

والغاية من إحداث الإصلاح في التعليم العالي هو الوصول إلى تحقيق زيادة قدرة مؤسسات التعليم العالي على التكيف مع البيئة المحلية والعالمية , وذلك من خلال وصولها إلى أدوار المنافسة و التميز و الإنتاج العلمي ذو الجودة, ثم الارتقاء بالمستوى التنظيمي و الإداري لتطوير الكفاءات و الفاعلية الإدارية و تأهيلها نحو الابتكار و الإبداع, و أخيرا تطوير القيم و المعتقدات و الأنماط السلوكية في مؤسسات التعليم العالي لتحقق رسالتها و غاياتها المنشودة بفعالية و كفاءة عالية. (الهادي شرف : 2013,ص253-254)

لكن للوصول إلى تلك الأهداف يتطلب وضع إستراتيجيات و أساليب نظم جديدة أكثر فعالية في المؤسسة تعتمد على الاستقلالية و ديمقراطية الرأي في إتخاذ القرار , و الملاحظ أن أغلب أنظمة التعليم العالي في العالم بما فيها الدول السائرة في طريق النمو اعتمدت على أسلوبين في التغيير من الأعلى إلى الأسفل, و من الأسفل إلى الأعلى , ذلك أن تحليل و تطوير الإستراتيجية يتم أساسا من الأعلى إلى أسفل, بينما تكون عملية التحسن المستمر مدفوعة من الأسفل إلى الأعلى مع ضرورة وجود حوار دائم بين الأطراف المعنية لضمان ثبات التحسين و التركيز على الاحتياجات الأساسية. (Olaf . passentieim : 2010, p 10)

و إن كان هذا التوجه في إدارة التغيير لا يمثل الأسلوب الوحيد القادر على تحقيق أهداف الإصلاح بل يحتاج إلى أن تكون هناك نظرة شاملة لعملية الإصلاح قادرة على التأثير على مختلف العناصر الفعالة في المنظمة وإقناعها بفكرة تغيير معتقداتهم و ضرورة تطوير ممارساتهم و بالتالي فإن تحسين فكرة إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي تتم من خلال تفاعل مدخلات مؤسسات التعليم العالي : الأفراد , مناهج تعليمية , أساليب تدريسية حديثة , أجهزة تعليمية لغرض تحقيق مستوى عال من الجودة , حيث يقوم العاملون بالاشتراك بصورة فعالة في العملية التعليمية و يتم التركيز على التحسين المستمر لجودة المخرجات (الكوادر المتخصصة) بغية إرضاء المستفيدين من مختلف مؤسسات المجتمع . (بوعلاق مبارك : 2014 ,ص43-44)

والملاحظ أن رغبة مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهداف الجودة الشاملة تتطلب منها إعطاء الأفراد القدر الكافي من الوقت لتقبل ضرورة و أهمية الإصلاح و التغيير.وهو العامل الحاسم في نجاح مبادرة الإصلاح و التغيير, كما يؤكد على ضرورة أن يكون الطالب في مركز كافة الإصلاحات المقترحة , و يعتبر بأن الممارسات التعاونية بين الموظفين الأكاديميين والإداريين هي المفتاح الأساسي للمحافظة على التغييرات التي تدعم تعلم الطلبة . (Fullan Michael : 2007,p153)

و أن تنفيذ أهداف الإدارة و القيادة الأكاديمية يحتاج إلى عملية التقييم المستمر للأداء من أجل الوقوف على الصعوبات التي تعيق أهداف مشروع مؤسسة التعليم العالي من أجل تجاوزها, وذلك سواء من منظور التسيير العمومي الجديد (NPM) الذي يقوم على أساس أن الإدارة و المدراء هم فاعل ضروري و مرغوب فيه لتحقيق الإدارة الملائمة في مؤسسات القطاع العام مع التأكيد على فكرة المساءلة و الحاجة إلى الشفافية , و إتاحة تدفق المعلومات لكافة أصحاب المصلحة , في حين أن مقارنة القيمة في مقابل المال (VFM) و التي تنظر للقيمة التي تسعى لها مؤسسات التعليم العالي لتحقيقها لا يمكن تعريفها بشكل مباشر و صريح بل تعرف بصورة غير مباشرة من خلال جودة البرامج التعليمية المقدمة و التي تتطلب موارد بشرية ذات كفاءة عالية.

(ببة سامية : 2017 , ص 57-59)

ومن هذا المنطلق تبدو ضرورة الاهتمام بسياسة التكوين و التدريب للفاعلين في القطاع خاصة الأساتذة الباحثين , على اعتبار أن التدريس أصبح مهنة تكتسب مهاراتها مثل المهن الأخرى ,و التي هي في تطور مستمر , وفي هذا السياق باشرت الوزارة الوصية عن قطاع التعليم العالي في الجزائر في اتخاذ مجموعة من الإجراءات لتحقيق أهداف الإصلاح سواء على المستوى المادي و الهيكلي أو القانوني و التشريعي, و تركز في سياستها على تنمية الموارد

البشرية خاصة أعضاء فرق التدريس و التكوين اللذين يجب الاهتمام بتطوير مهاراتهم و ذلك يعود لعوامل التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و تقنيات التعلم و التعليم والتي قد أثرت بشكل جذري على نظام التعليم و أساليبه مما يتطلب مساعدة الطلبة على اكتساب مهارات التعلم الذاتي و التعلم التعاوني و التعلم عن بعد, إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية. (عباس جمال و آخر : 2008 , ص 61)

كما أن تبني المقاربة بالكفاءة في الأنظمة المرجعية لبلدان عدة في التكوين و التدريب و التأهيل يثير مباشرة سؤال حول مدى تقيومها , خاصة وأن المقاربة تسعى إلى إحداث تغييرات في الممارسة التعليمية, للمدرس الذي لم يصبح دوره ينحصر في إكساب المتعلمين معارف و مهارات بمعانيها التقليدية كمنطوقات و إجراءات متناثرة غير ذات معنى ولا يجمعها المتعلم .

(ميلود التوري : 2005 , ص 113)

كل هذه الأمور دفعت المهتمين بموضوع الإصلاح و تطبيقات فلسفة جودة التعليم العالي إلى فتح فضاءات نقاش حول موضوع تكوين الأستاذ أو تأهيله كمهندس و مصمم للعملية التعليمية في العديد من المؤتمرات و البحوث المنشورة و التي كانت دوما توصي أشغالها بضرورة الاهتمام بتطوير المسار المهني للأستاذ الجامعي, وقد كللت هذه الجهود بأن أصدرت وزارة التعليم العالي قرارا رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد كفاءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف بهدف تمكينهم من اكتساب معارف و مهارات في فن التدريس الجامعي خلال فترة التربص, كما أنشأت لجنة وطنية للإشراف و متابعة برنامج المرافقة البيداغوجية بموجب القرار رقم 1636 المؤرخ في 29 أكتوبر 2016 . (وزارة التعليم العالي : 2016 , ص 03)

و أطلقت الوزارة في نفس السنة الأراضية الرقمية لليقظة البيداغوجية بناء على القرار السابق حيث تم تسجيل 1719 أستاذ مسجلا, و تهدف الأراضية إلى توفير كافة الوثائق و النصوص و الدروس المتعلقة بالتكوين , حيث تم إدراج 124 وثيقة في مختلف مجالات التكوين و النصوص القانونية الضرورية إضافة إلى 14 من الفيديوهات نشاطها أساتذة , كما تم تنشيط هذه الأراضية بالمنتديات في مواضيع مختلفة و غرف دردشة لتبادل الآراء و الخبرات و تقاسم الانشغالات.

(وزارة التعليم العالي 2017 , ص 07)

وبالرغم من كونها تجربة حديثة العهد إلا أننا سوف نحاول تقديم نتائج تقييمها من منظور التقييم التكويني بهدف التدخل لتصحيح مسار التعليم و التعلم بواسطة إجراءات جزئية تسعى إلى الكشف عن درجة التحكم و صعوبات التعلم و وسائل تجاوز هذه الصعوبات من جهة , و من جهة أخرى من منظور التقييم الإجمالي الذي يتيح لنا تحديد النتائج المرجوة من عملية التدريس ما قد تحققت فعلا. (عبد الكريم غريب : 2002 , ص 199 - 201).

لذا جاءت الدراسة الحالية للكشف عن مدى فاعلية برنامج التكوين و المرافقة البيداغوجية الموجه للأساتذة الباحثين حديثي التوظيف بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر من وجهة نظر المشرفين عليه؟

أهداف الدراسة : تندرج أهداف الدراسة في الإجابة على الأثر الإيجابي الذي قد يتركه برنامج التكوين و المرافقة البيداغوجية على أداء الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف بمؤسسات التعليم العالي وذلك على المستوى البيداغوجي و التشريعي المنظم للدراسة في نظام الهيكل الجديدة (ل.م.د) و التحكم في استخدام التكنولوجيات الحديثة و الاستفادة منها في تنمية الذات المهنية للأستاذ الجامعي .

التعريف بالمصطلحات :

1/ التدريب و التكوين أثناء الخدمة : هي عبارة عن مجموعة من الأنشطة العلمية المنظمة و المبرمجة معدة مسبقا ومحورها الأستاذ الجامعي حديث التوظيف , تهدف من خلاله مؤسسة التعليم العالي إلى إحداث تغييرات

إيجابية على مستوى المعارف والمعلومات والاتجاهات والمهارات وسلوكيات الأساتذة المسجلين و المشاركين في البرنامج الذي أعدته اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة التكوين و مرافقة الأساتذة الباحثين و المعتمدة من طرف وزارة التعليم العالي بقرار رقم 1636 المؤرخ بتاريخ 29 أكتوبر 2016 .

2/ الأستاذ الجامعي : هم الأشخاص الحاصلين على شهادة جامعية (ماجستير أو دكتوراه أو شهادة تعادلها) والذين التحقوا بمؤسسة التعليم العالي و يخضعون للقانون السائر المفعول و المحدد لمهام الأساتذة و هي :

- 1- إعطاء تدريس نوعي و معين مرتبط بتطورات العلم و المعارف و التكنولوجيا والطرق البيداغوجية و التعليمية و مطابقا للمقاييس الأدبية و المهنية
- 2- المشاركة في إعداد المعرفة و ضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي و المتواصل
- 3- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم و قدراتهم لممارسة وظيفة الأستاذ الباحث في مؤسسة التعليم العالي .

3/ مؤسسة التعليم العالي : هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي , تنشأ بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وتوضع وصايتها كما يحدد هذا المرسوم مقرها , عدد الكليات , المعاهد التي تتكون منها واختصاصها , وتتولى مؤسسة التعليم مهمة التكوين العالي , البحث العلمي , التطوير التكنولوجي إضافة إلى خدمة المجتمع و المساهمة في التنمية كما تمنح مؤسسة التعليم العالي للمسجلين فيها .

4/ جودة التعليم العالي : تعرف بأنها عملية إستراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم و تستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي , لتحقيق التحسين المستمر في المنظمة (مؤسسة التعليم العالي) .

(قادري يوسف وآخرون: 2011 , ص 77)

الإجراءات المنهجية للدراسة : عينة الدراسة و خصائصها : تتكون عينة الدراسة من 25 مؤسسة التعليم العالي من أصل 106 مؤسسة عمومية و قد بلغ عدد الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف و الذين سجلوا و شاركوا في التكوين 875 أستاذ استفادوا من التكوين عبرا أرضية اليقظة البيداغوجية .

برنامج التكوين و المرافقة البيداغوجية : بناء على القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد كفاءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف و الذي يحدد مضمون برنامج التكوين و المرافقة في النقاط الآتية:

1. تدريس مبادئ التشريع الجامعي
 - 2- مدخل للتعليمية و البيداغوجيا
 3. علم النفس و النفسية التربوية
 - 4- كفاءات تصميم الدروس وإعدادها و الاتصال البيداغوجي
 - 5- كفاءات تقييم الطلبة
 - 6- التعليم عن بعد
 - 7- استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في التدريس و قد خصصت 130 ساعة لتنفيذ البرنامج.
- و يشرف على تأطير دورات التكوين أساتذة ذوي كفاءات عالية , ويتم تقييم هذه الدورات التكوينية من قبل الوثيقة المرجعية لمهارات الأستاذ والتي تشمل على :

- ✓ محور تقييم محتوى التكوين .
- ✓ محور تقييم المقاربات البيداغوجية المتابعة .
- ✓ محور التقييم البيداغوجي للتكوين .
- ✓ محور التقييم المنهجي للتكوين .

✓ محور تقييم النشاطات الفرعية .

عرض النتائج : ينص السؤال الأول: عن مدى المعرفة القبلية للمشاركين بنظام الدراسة (ل.م.د) و ببيداغوجية الكفاءات وكذا بنصوص التشريع الجامعي؟

للإجابة عن السؤال تم تفرغ نتائج البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض، فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح مستويات المدركات القبلية عن التكوين لدى الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية كما يصفه المشرفين على التكوين، ن = 25 مؤسسة تعليم العالي

مستوى المدركات القبلية عن التكوين										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		غير مرض		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
04	01	32	08	16	04	36	09	12	03	1/ مدى إدراك المشاركين لنظام ل.م. د؟
00	00	20	05	16	04	48	12	16	04	2/ مدى إدراك المشاركين للمقاربة بالكفاءات؟
08	02	12	03	20	05	40	10	20	05	3/ مدى معرفة المشاركين بالنصوص؟

ت: التكرارات ، %: النسبة المئوية

يتبين من خلال النسب المعروضة في الجدول بان الأساتذة حديثي التوظيف لم تكن معارفهم مرضية سواء تعلق الأمر بالهيكل الجديدة للإصلاح وكذلك ليس لديهم معلومات كافية حول مقاربة البيداغوجية الحديثة القائمة على الكفاءات وأيضا حول التشريع الجامعي، فكان مستواهم غير مرضي في الغالب.

ينص السؤال الثاني: عن: ما مستوى تقييم محتوى التكوين الموجه للأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية كما يصفه المشرفين على التكوين ؟

للإجابة عن السؤال تم تفرغ نتائج البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (02) يوضح تقييم مستوى محتوى التكوين الموجه للأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية كما يصفه المشرفين على التكوين، ن = 25 مؤسسة تعليم العالي

مستوى محتوى التكوين										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		غير مرض		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
20	05	44	11	28	07	08	02	00	00	1/ تنظيم الدروس
16	04	52	13	28	07	04	01	00	00	2/ درجة تطابق محتويات المواضيع المدرسة مع الأهداف المحددة
12	03	28	07	48	12	08	02	04	01	3/ كفاية توزيع المقرر و تتابع الدروس
36	09	36	09	20	05	08	02	00	00	4/ مستوى ملائمة الدروس و الأعمال التطبيقية مع التكوين الجامعي للأساتذة

ت: التكرارات ، %: النسبة المئوية

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (02) أن أغلب المؤشرات المتعلقة بمحتوى التكوين عرفت تحسن عبر سلسلة الدورات التكوينية، حيث أن أعلى نسبة رضا كانت مسجلة فيما يتعلق بدرجة تطابق محتويات المواضيع المدرسة مع الأهداف المحددة ثم مستوى تنظيم الدروس ومستوى ملائمة الدروس و الأعمال التطبيقية مع

التكوين الجامعي للأساتذة، في حين نسبة كفاية توزيع المقرر و تتابع الدروس سجلت مستوى متوسط من الرضا مقارنة بمستوى الجيد وجيد جدا.

ينص السؤال الثالث عن: ما مستوى توظيف المقاربات والنشاطات البيداغوجية المتبعة في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية ؟

للإجابة عن السؤال تم تفرغ نتائج البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض فكانت النتائج كالاتي:
جدول رقم (03) يوضح تقييم مستويات توظيف المقاربات والنشاطات البيداغوجية المتبعة في التكوين ن = 25 مؤسسة تعليم العالي

مستوى توظيف المقاربات والنشاطات البيداغوجية المتبعة										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		غير مرض		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
04	01	56	14	28	07	08	02	04	01	1/ كفاية عدد النشاطات التعليمية لتحقيق الأهداف المرجوة من التكوين
04	01	56	14	32	08	04	01	04	01	2/ تقدير الأعمال التطبيقية بالنسبة لأهداف التكوين.
08	02	52	13	40	10	00	00	00	00	3/ تقدير الانجاز الشخصي للمشاركين
12	03	60	15	28	07	00	00	00	00	4/ تقدير العروض المقدمة من طرف المشاركين وعلاقتها بالتكوين
04	01	64	16	32	08	00	00	00	00	5/ تقدير و تطابق النشاطات التعليمية

ت: التكرارات ، %: النسبة المئوية

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (03) بأن تقديرات مؤشرات تقييم المقاربات والنشاطات البيداغوجية المتبعة في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف توزعت بين المتوسط والجيد و الجيد جدا وذلك فيما يتعلق بتقدير تطابق النشاطات التعليمية وتقديم العروض التي لها علاقة بالتكوين وأيضا كفاية عدد النشاطات التعليمية وأخيرا تقدير الأعمال التطبيقية وتقدير الانجاز الشخصي للمشاركين وهذا يؤكد على سلامة ونجاح سياسة الاستثمار في التكوين والتدريب لتحقيق نمو في المسار المهني للأساتذ الجامعي.

ينص السؤال الرابع عن: ما مستوى الأداء البيداغوجي في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية ؟
للإجابة عن السؤال تم تفرغ نتائج البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض، فكانت النتائج كالاتي:

جدول رقم (04) يوضح تقييم مستويات الأداء البيداغوجية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية كما يصفه المشرفين على التكوين، ن = 25 مؤسسة تعليم العالي

مستويات الأداء البيداغوجية في التكوين										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		غير مرض		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
12	03	72	18	16	04	00	00	00	00	1تحقق الأهداف المحددة للتكوين
48	12	28	07	16	04	08	02	00	00	2/ إجراءات تقييم الكفاءات الصادرة من الوزارة تم شرحها.
12	03	60	15	20	05	08	02	00	00	3/ إجراءات تقييم الكفاءات الصادرة من الوزارة تم تطبيقها
24	06	56	14	20	05	00	00	00	00	4/ المناخ ملائم للتكوين
32	08	28	07	40	10	00	00	00	00	5/ ملائمة التكوين لمستوى تأهيل الأساتذة المعينين حديثا
40	10	20	05	32	08	08	02	00	00	6/ ملائمة المواضيع لاحتياجات الطلبة
28	07	36	09	36	09	00	00	00	00	7/ مستوى مشاركة الأساتذة الجدد
44	11	48	12	08	02	00	00	00	00	8/ تقييم مستوى المجهود المبذول من طرف خلية التكوين

ت: التكرارات ، %: النسبة المئوية

يبين الجدول رقم (04) أن المؤشرات المعبرة عن مستوى الأداء البيداغوجية في التكوين كانت في أغلبها جيدة من وجهة نظر المشرفين على متابعة وتقييم برنامج التكوين، سواء من حيث تحقق الأهداف المحددة في التكوين، و كذا في إجراءات تقييم الكفاءات الصادرة من الوزارة حيث تم تطبيقها و شرحها، وأيضاً فيما يتعلق بملائمة التكوين و التدريب أثناء الخدمة. أيضاً تزويدهم بالنصوص التشريعية والتنظيمية للممارسة المهنية لمنح للتكوين و ملائمة المواضيع لاحتياجات المستفيدين منه، في حين كان مستوى ملائمة التكوين لمستوى تأهيل الأساتذة المشاركين متوسطاً مقارنة بالمؤشرات الأخرى.

ينص السؤال الخامس عن: ما مستوى الأداء المنهجي في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية؟ للإجابة عن السؤال تم تفرغ نتائج البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض، فكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (05) يوضح تقييم مستويات الأداء المنهجي في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية، كما يصفه المشرفين على التكوين، ن = 25 مؤسسة تعليم العالي

مستوى الأداء المنهجي للتكوين										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		غير مرض		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16	04	64	16	20	05	00	00	00	00	1 مستوى كى تساب و تطوير الكفاءات المهنية
40	10	48	12	12	03	00	00	00	00	2/ حدث المشاركين على ضرورة تطوير أوسع لأهم الكفاءات المستهدفة
28	07	40	10	28	07	04	01	00	00	درجة كفاية الجانب اللوجستيكي على غرار (المعدات الديداكتيكية، الوسائل التقنية، المعدات...)
44	11	24	06	28	07	04	01	00	00	4/ درجة كفاية الهياكل المسخرة على غرار (الهياكل، التجهيزات، وسائل التبريد...)
52	13	36	09	12	03	00	00	00	00	5/ مستوى نشر وتوزيع الوثائق التي وفرتها الوزارة
72	18	20	05	08	02	00	00	00	00	6/ على العموم، التكوين مهم و ذو نوعية
64	16	28	07	08	02	00	00	00	00	7/ على العموم، التكوين وظيفي وفعال

ت: التكرارات، %: النسبة المئوية

يبين الجدول رقم (05) مستوى مستويات الأداء المنهجي في التكوين حيث كانت حسب تقدير المشرفين جيدة وذلك في رأيهم حول التكوين الذي كان على العموم، التكوين مهم و ذو نوعية، و وظيفي، وفعال، ومستوى اكتساب و تطوير الكفاءات المهنية للمشاركين كان جيدا.

كما أن الوسائل التعليمية كانت متوفرة مما يجعل التكوين أكثر حيوية وفائدة على المشاركين إضافة أنهم استفادوا من السندات البيداغوجية التي تدعم التكوين.

ينص السؤال السادس عن: ما مستوى تقييم النشاطات الفرعية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية؟

للإجابة عن السؤال تم تفرغ نتائج البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض، فكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (06) يوضح تقييم مستويات أداء النشاطات الفرعية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية كما يصفه المشرفين على التكوين، ن= 25 مؤسسة تعليم العالي

مستوى أداء النشاطات الفرعية										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		غير مرض		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
08	02	48	12	16	04	08	02	20	05	1/ درجة تقييم التعليم عن بعد
24	06	16	4	12	03	04	01	44	11	2/ أرضية التكوين المقترحة من طرف جامعة قسنطينة وفرت مصادر كافية
24	06	56	14	04	01	12	03	04	01	4/ مدى مساهمة المؤسسة في تكوين المشاركين (الأرضية...)

ت: التكرارات ، %:النسبة المئوية

يوضح الجدول رقم (06) المستوى الجيد الذي ساهمت به مؤسسات التعليم العالي فعليا في تنفيذ مشروع تنمية وتطوير المسار المهني للأستاذ الجامعي، وهذا يعبر عن شعورهم بالمسؤولية وبدرجة وعيهم بأهمية التكوين لغرض إحداث التغيير وتحقيق أهداف الإصلاح وجودة التعليم العالي وتوفير الوسائل الحديثة للإيصال و التعليم عن بعد التي تجعل التعلم سهلا وممكن وبأقل جهد يستطيع الأستاذ الباحث الحصول عليه من خلال الأرضية الرقمية التي وضعتها الوزارة الوصية. ينص السؤال السابع عن:مدى المعرفة البعدية (التقييم الإجمالي) للمشاركين بنظام الدراسة (ل.م.د) وبيداغوجية الكفاءات ، وكذا بنصوص التشريع الجامعي؟ للإجابة عن السؤال تم تفرغ البطاقة المرجعية الخاصة بتقييم التكوين المعدة لذلك الغرض، فكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (07) يوضح مستويات المدركات البعدية عن التكوين لدى الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية كما يصفه المشرفين على التكوين ن= 25 مؤسسة تعليم العالي

مستوى المدركات البعدية عن التكوين										المؤشرات
جيد جدا		جيد		متوسط		ضعيف		ضعيف جدا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
08	02	48	12	44	11	00	00	00	00	1/ مدى إدراك المشاركين لنظام ل.م.د؟
04	01	44	11	36	09	16	04	00	00	2/ مدى إدراك المشاركين للمقاربة بالكفاءات؟
08	02	44	11	40	10	08	02	00	00	3/ مدى معرفة المشاركين بالنصوص؟

ت: التكرارات ، %:النسبة المئوية

يبين الجدول رقم (07) النتائج الإجمالية لتقييم مكتسبات الأساتذة الباحثين المستفيدين من الدورات التكوينية والتي استطاعت أن تقويم معلومات وأفكار المشاركين واتجاهاتهم حول الهيكلة الجديدة التي تم تبنيتها في سياسة إصلاح التعليم العالي منذ 2004 و تمثلت في تطبيق نظام (ل.م.د)، وكذلك تطوير كفاءتهم حول الممارسة التدريسية الحديثة القائمة على بيداغوجية الكفاءات، وأيضاً تزويدهم بالنصوص التشريعية والتنظيمية للممارسة المهنية للأستاذ الجامعي والتي لم تكن لديهم في بداية التكوين.

الخلاصة: إن تنفيذ الإصلاح في سياق عملية بولونيا أو ما يعرف بإعادة الهيكلة الجديدة لتعليم العالي تحت عنوان نظام (ل.م.د) فسندجها ترتكز أساسا عن إرساء مفهوم التوجه نحو المهنة و الذي يتوافق مع مهنة التكيف الاقتصادي مع سوق العمل، فضلا عن التركيز على التدريب التطبيقي وجودة المضمون التعليمي و الذي يتعامل مع إنتاج و إعادة إنتاج و توليد ونقل معرفة، و أخيرا نحو الاهتمام بالطالب و الذي يندرج ضمن المفهوم الواسع للتعليم ويهدف الى

توسيع نطاق الثقافة المجتمعية ويهتم بالمواضيع المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وترسيخ مفهوم المواطنة و التدريب المتكامل وتطوير الذات . (سامية ببه:2017،ص101)

ثم أن مسألة الاهتمام بتنمية الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي خاصة في بداية مساره المهني من شأنه أن يؤهله علميا وعمليا للتكيف مستقبلا مع مختلف الوضعيات المتعلقة بممارساته لمهام الأستاذ الباحث،و بأن تكون لديه الاستقلالية في أداءه ،و في القدرة على العمل في إطار فريق يشعر بروح المسؤولية و التحديات التي يجب مواجهتها وابتكار حلول عملية للمشكلات و بدفع عجلة التنمية الشاملة نحو التقدم والتطور ،وهذا في حد ذاته محور الأهداف الذي تسعى إليها جودة التعليم العالي لتحقيقه .

وقد حاولت الورقة الإجابة عن سؤال جوهرى لمعرفة مدى فاعلية المرافقة والتكوين البيداغوجي للأساتذة حدثي التوظيف بمؤسسات التعليم العالي ،وذلك بالنظر للتقييم كعملية تحفيزية بالدرجة الأولى تهدف إلى بناء الهوية المهنية للأساتذ وشعوره بالاندماج في مجال البيئة الأكاديمية الجامعية مما ينعكس على فاعليته وأدائه باحترافية ومهنية .

وقد بينت النتائج المعروضة في الجداول أن الدورات التكوينية كان لها الأثر الايجابي على نمو مساره المهني وهي تحتاج لدعم وتحفيز حتى تتعدى أثارها الفرد لتشمل مؤسسة التعليم العالي و المجتمع.

المراجع:

- 1) العربي فرحاتي ،ختاش محمد، زينات (2011):قراءة في التجارب العالمية و العربية،مقالات في الجودة التعليمية بحث في المفاهيم و المعايير و التجارب،إصدارات المخبر تطوير نظم الجودة في مؤسسات التعليم العالي والثانوي ،جامعة الحاج لخضر باتنة ،دار قانة للنشر و التوزيع باتنة الجزائر .
- 2) الهادي شرف إبراهيم(2013):إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية و تميز الأداء،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي،المجلد السادس،العدد(11).
- 3) عباس جمال و عمروش مصطفى(2008):مبررات ضمان الجودة في ميدان علوم تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية خلية الجامعة لضمان الجودة في التعليم العالي،أعمال الملتقى البيداغوجي الرابع،ضمان جودة التعليم العالي-المبررات و المتطلبات- 26و25 نوفمبر 2008،جامعة بسكرة الجزائر .
- 4) عبد الكريم غريب (2002):الكفايات و استراتيجيات اكتسابها،منشورات عالم التربية،دار البيضاء المغرب .
- 5) مبارك بوعلاق (2014):تطبيق نظام الإدارة بالجودة الشاملة،أطروحة دكتوراه غير منشورة،جامعة ورقلة الجزائر .
- 6) ميلود الثوري(2005):من تألية السلوكات و تعويدها إلى إكساب بالكفايات و تقويمها، مطبعة انفو-برانت، فاس المغرب .
- 7) سامية ببه (2017) :تحليل واقع الإصلاح و التغيير و أثرهما على أداء مؤسسات التعليم العالي في الجزائر ، أطروحة دكتوراه غير منشورة،جامعة ورقلة الجزائر .
- 8) وزارة التعليم العالي و البحث العلمي (2017):تقرير عن التكوين و المرافقة البيداغوجية للأساتذة الموظفين حديثا ،إعداد اللجنة الوطنية للإشراف و متابعة تنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الاستاذ الباحث موسم الجامعي 2016/2017 الجزائر
- 9) Alabi and Okemakinde (2010): Effective planning as a factor of Educational Reform and Innovation in Nigeria, current research journal of social sciences;vol (02) N. (06)
- 10)AjmalSidra (2013) : Role of leadership in change management process, Abasing journal of social sciences vol (05) , N(02)
- 11) FullanMichael (2007): The New Meaning of EducationalChange fourth edition, Teacherscollege, press
- 12) Nisbet&Collins (1978): Barriers and Resistance to Innovation,Australian journal of teacher educationvol (03), N (01).
- 13) ZareinejadMohsen (2014):Performance Evaluation of Service Quality in Higher Education Institutions Using Modified Servqual Approachwith Grey Analytic Hierarchy Process (GAHP) and Multilevel Grey Evaluation , Iberoamerican Journal of Industrial Engineering ,Florianopolis ,Brazil, vol (06), N (11).
- 14) OlfaPassenheim(2014) :Change Management ,Venus Publishing APS ,Download free eBooks at : Bookboon.com