

أثر برنامج المرافقة البيداغوجية على الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي
التوظيف – دراسة حالة جامعة الجزائر 3 -

The effect of the pedagogical accompaniment program on the job
recruitment at the University of Algiers 3. performance of modern teachers

بن ساعد يمينة¹، مخبر العلوم والسياسات الاقتصادية، أستاذة محاضرة ب ، جامعة الجزائر 3،

bensaad.yamina@univ-alger3.dz

تاريخ الاستلام: 2022/11/06 ؛ تاريخ القبول: 2022/11/24

مستخلص:

هدفت الدراسة كمحاولة بحثية حول واقع برنامج المرافقة البيداغوجية في جامعة الجزائر 3 على عينة من الأساتذة حديثي التوظيف و معالجة أهم الزوايا المرتبطة بأثر هذا البرنامج على الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف. و من اجل إثراء هذه الدراسة تم إعداد استبيان وزع على الأساتذة الجدد و الذين استفادوا من جراء هذا التكوين، و قد أشارت نتائج هذه الدراسة على الأثر الايجابي لهذا البرنامج و مدى أهميته في تطوير مهارات و معارف الأساتذة الجدد و خاصة مجال التعليم الالكتروني .

الكلمات المفتاحية: أستاذ جامعي ؛ برنامج التكوين؛ أساتذة حديثي التوظيف ؛ أداء وظيفي.

تصنيف JEL: O15، D02، P47

Abstract:

The study aimed as a research attempt on the reality of the pedagogical accompaniment program at the University of Algiers 3 on a sample of newly hired professors and addressing the most important angles related to the impact of this program on the job performance of newly hired professors.

In order to enrich this study, a questionnaire was prepared and distributed to new teachers who benefited from this training. The results of this study indicated the positive impact of this program and the extent of its importance in developing the skills and knowledge of new teachers, especially in the field of e-learning.

Keywords university professor; training program; professors new recruits; performance

¹ بن ساعد يمينة ، bensaad.yamina@univ-alger3.dz

Jel Classification Codes : O15 ; D02 ; P47

1 - مقدمة

يعد التعليم العالي من أهم الوظائف التي لها مكانة راقية في المجتمع لما له من أهمية بالغة في نشر المعرفة و القدرات وتطوير كفاءات الأفراد ، لتأتي مسؤولية الأستاذ الجامعي بالدرجة الأولى في تطوير هذه الوظيفة والذي بدوره يعد الحلقة الأساسية في تحسين أداء المؤسسات الجامعية ورفع مستويات التعليم .

فالتعليم مفتاح الرقي والتطور والتنمية و لا يكون ذلك إلا من خلال تطوير كفاءات الأستاذ الجامعي ورفع مؤهلاته العلمية ليستفيد منها الطلبة من خلال التدريس المتميز، وعلى هذا الأساس يعد تكوين الأساتذة الجدد من احد أهم عوامل نجاح التعليم العالي. من هذا المنطلق أصدرت وزارة التعليم العالي القرار الوزاري رقم 932 المورخ في 28 جويلية 2016 الذي حدد كيفية تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف من اجل تطوير معارفه ومهاراته وتحسين طرق وتقنيات التدريس من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية في عصر قائم على المعرفة .

2 - الإشكالية الرئيسية

لقد أصبح تطوير التعليم الجامعي ضرورة حتمية في عصر يتسم بالمعرفة و التكنولوجيا، و عليه من الضروري تطوير تقنيات وأساليب حديثة في التدريس الجامعي بما يتماشى مع استعمال التكنولوجيا الحديثة.

و على هذا الأساس أصبح تكوين الأستاذ الجامعي الحديث التوظيف من أهم الأسس في إنجاحه وتطوير أدائه، من خلال تطوير مهارات وطرق التدريس لمواكبة التغيرات التي شهدتها بيئة التعليم الجامعي باستعمال الطرق والوسائل الحديثة في التكنولوجيا.

انطلاقا مما سبق نطرح التساؤل الرئيسي التالي ما هو اثر برنامج التكوين البيداغوجي أو ما يسمى بالمرافقة البيداغوجية على الأداء الوظيفي للأساتذة الجدد ؟
و في إطار ذلك نطرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هي أهم البرامج التكوينية المعتمدة في التكوين الحضوري بجامعة الجزائر3؟
- ما هي أهم المحاور المعتمدة في برنامج التكوين عن بعد والمرتببط بتكنولوجيا الإعلام والاتصال و الأدوات الرقمية ؟

- فيما تتمثل أهم المهارات التي اكتسبها الأستاذ الجامعي الحديث التوظيف من هذا التكوين ؟

3- أهمية الدراسة :

يعد تكوين الأساتذة الجدد أو حديثي التوظيف محورا أساسيا في تطوير مهارات الأستاذ وتحسين أدائه مع اكتسابه لطرق و تقنيات حديثة في التدريس مواكبة للتطورات التكنولوجية التي غزت بيئة التعليم.

و على هذا الأساس صدر برنامج تكوين الأساتذة حديثي التوظيف بموجب القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 و الذي يعتمد على إخضاع جميع الأساتذة الناجحين في مسابقة توظيف الأساتذة برتبة استاذ مساعد قسم (ب) لدورات تكوينية تشمل التكوين الحضوري و الذي يكون فيه الحضور إجباري و التكوين عن بعد و المتعلق بمحور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال .

4- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى مايلي :

- محاولة التعرف على أهم المواضيع المتناولة في برنامج التكوين الحضوري للأساتذة حديثي بجامعة الجزائر 3.
- محاولة التعرف على أهم الورشات المبرمجة في برنامج التكوين عن بعد و التي تتعلق بمحور تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و الأدوات الرقمية مع جامعة متنوري 1 قسنطينة .
- معرفة أهم المهارات المكتسبة من خبرات الأساتذة المكونين بجامعة الجزائر 3.

5- منهجية الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي من خلال جمع المعلومات و الحقائق و تحليلها للوصول إلى أهداف الدراسة .

6- هيكلية الدراسة: من أجل معالجة موضوع البحث والوصول إلى تحقيق مراميه قمنا بتقسيم الدراسة إلى محورين رئيسيين كالتالي :

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة .

المحور الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة .

7- مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة فيما يلي :

* الأستاذ الجامعي : هو المشرف و الموجه الذي يمتاز بقدرات و كفاءات و مهارات و معارف تسهل له إمكانية تكوين أفراد ذوي كفاءات و إكسابهم معارف و قدرات تحقق لهم نوعا من التوافق بين ما يمتلكونه من مهارات و ماهم بصدد اختياره . (بن صالح ، بسمة ، 2016-2017 ، ص 09).

* برنامج التكوين : تعني مجموعة من الأنشطة و التطبيقات الموجهة للأستاذ الجامعي المتكون الذي ستساعده فيما بعد في انجاز عمله و تأهيله لمواكبة آخر التطورات . (عاشوري حبيبة ، مسيف عائشة ، 2020 ، ص 734)

* الأساتذة حديثي التوظيف : هم الأساتذة المساعدون الجدد و هم الأساتذة من الصنف (ب) الحاصلون على درجة الماجستير أو الدكتوراه بمختلف التخصصات العلمية و الأدبية حديثو العهد بالتوظيف و نجحوا في المسابقة أو الذين توظفوا مباشرة بعد تلقيهم لتكوين إقامي بالخارج قصير أو طويل المدى و التحقوا بالتدريس بالجامعة (عبد الكبير حنان، قدوري راجح ، 2020 ، ص 185) .

* الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي : يمكن القول على انه ذلك الالتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت اليه مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علميا وخلقيا، الإشراف على بحوث الطلبة و نشاطاتهم العلمية، و القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة و لوائحها .

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة

أولا : الإطار العام لبرنامج المرافقة البيداغوجية للأساتذة حديثي التوظيف

1- مدخل تعريفي لبرنامج المرافقة البيداغوجية للأساتذة حديثي التوظيف

يعتبر تكوين الأساتذة حديثي التوظيف من أهم الخطوات الفعالة التي ساهمت في تطوير مهارات الاساتذة بمقتضى القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016.

و هذا ما تم فعلا تجسيده على مستوى جامعة الجزائر 3 ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير . حيث شمل التكوين جانبيين الجانب النظري قدم من طرف أساتذة ذوي خبرة و كفاءة عالية على مستوى جامعة الجزائر 3 و الذين ساهموا في نقل خبراتهم و معارفهم و مهاراتهم في التدريس الجامعي إلى الأساتذة الجدد و الذي كان يشمل عدة مواضيع

(البيداغوجيا وعلم النفس البيداغوجي، التكوين ضمن نظام ل م د، فرق التكوين و الإشراف، تقنيات التقييم، أخلاقيات المهنة...إلخ).

و الجانب التطبيقي : الذي كان تكوين عن بعد و الذي تشرف عليه جامعة الإخوة متنوري قسنطينة من خلال الأرضية عن طريق الدخول على الرابط:

<https://telum.umc.edu.dz/login/index.php>

بحيث ساهمت الدورة التكوينية حول " تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و الممارسات البيداغوجية " إلى تطوير مهارات الأساتذة حديثي التوظيف في مجال التعليم عن بعد واكتسابهم أهم المعارف في استخدام منصة مودل .

2- البرامج المعتمدة في إطار برنامج التكوين الحضوري بجامعة الجزائر 3

قامت جامعة الجزائر 3 لفائدة الأساتذة حديثي التوظيف بتكوين حضوري إجباري و تمت البرمجة لهذا التكوين بصيغة أسابيع مغلقة بكلية الإعلام و الاتصال - بجامعة الجزائر 03 - وفق المخطط التالي :

المجموعة الأولى من برنامج التكوين تشمل المقاييس التالية :

- سياسة و أهداف التكوين الجامعي : من إحياء الضمير و بعث روح المسؤولية في التعليم و البحث.
- الأخلاق و الآداب في التعليم الجامعي: من اجل تفسير دور الأستاذ الباحث و وضعيته القانونية .
- تقنيات البحث البيبليوغرافي : من اجل معرفة التحكم في إنشاء بيبليوغرافيا عامة ومعينة ذات علاقة مع أهداف البرنامج التعليمي .
- تقنيات التعبير الكتابي و نموذج عن التقرير العلمي .

المجموعة الثانية من برنامج التكوين و تشمل المقاييس التالية :

- حصص تعليم اللغة : من اجل تعزيز المستوى اللغوي (فرنسية , انجليزية)..
- البيداغوجيا و علم النفس البيداغوجي في التكوين : معرفة أهم الطرق البيداغوجية في التدريس .
- حقيبة الأشغال : من اجل التحسيس بأهمية التوثيق و أهمية التدريب .

- المسؤولية المعنوية و التمهينية للجامعة : التعرف على الوظيفة المهنية .

المجموعة الثالثة من برنامج التكوين وتشمل مايلي :

- تقنيات تنشيط فرق التكوين و الإشراف : من اجل التحكم في الكيفيات التطبيقية للتدريب البيداغوجي .
- ورقة الطريق لمشاريع الطالب : من اجل معرفة كيفية التخطيط للنشاط البيداغوجي .
- إعداد برنامج التكوين ' التعليم و المحيط : من اجل فهم رهانات ل م د ذات العلاقة بالمجال .
- طرق و كيفيات إعداد برامج تكوين ذات نوعية جيدة : من اجل تعلم طرق إعداد مسارات حسب معايير ضمان الجودة .

المجموعة الرابعة من برنامج التكوين وتشمل مايلي :

- دفتر الشروط و ورقة الطريق في النشاط التكويني .
- تقييم و إعداد شبكات الكفاءات: من اجل التحكم في أدوات التقييم .
- العلاقات الخارجية: معرفة الغاية من التعاون بين الجامعة و المحيط .
- التعليم، التكوين و العلاقات الإنسانية: من اجل تطوير آداب السلوك.

المجموعة الخامسة من برنامج التكوين الحضورى وتشمل مايلي:

- التكوين الجامعي بين نظام ل م د و النظام الكلاسيكي الرهانات و الواقع .
- التعليم و التكوين في نظام ل م د الخصائص البيداغوجية و التعليمية : من اجل إدراك الفرق الكامن بالمقارنة بين التكوين الكلاسيكي و تكوين ل م د .

و أهم ما كان يميز المرافقة البيداغوجية في التكوين الحضورى هو اعتماد الأستاذ المكون الطريقة التفاعلية الحوارية و التي انعكست إيجابا على الأساتذة المكونين من خلال مناقشة الأفكار المطروحة و الإدلاء بأرائهم حولها .

3 - برنامج التكوين عن بعد (الالكتروني) للأساتذة الجدد :

اعتمد البرنامج البيداغوجي على منصة التعليم الالكتروني و التي وفرتها جامعة الإخوة متنوري بقسنطينة للأساتذة حديثي التوظيف . فمع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الآونة الأخيرة أصبح من الضروري مساندة هذه التطورات و إحداث تغييرات في الجامعة الجزائرية من خلال تطوير أساليب التعليم و التعلم . و عليه أصبحت ضرورة حتمية على الأستاذ الجامعي تطوير مهاراته لاستخدام هذه التكنولوجيا و استعمال المنصات الالكترونية في التعليم عن بعد. اعتمدت جامعة قسنطينة برنامج التعليم الالكتروني (التعليم عن بعد و الذي يشمل على مجموعة من الورشات و كل ورشة تتضمن مجموعة من التطبيقات و التي كانت تهدف إلى تطوير مهارات الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في استعمال منصة مودل .

2-3 برنامج التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف :

استهدف برنامج المرافقة البيداغوجية عن بعد حول "تكنولوجيات الإعلام والاتصال والممارسات البيداغوجية" حيث استلم الأساتذة حديثي التوظيف عبر إيميلاتهم اسم المستخدم وكلمة المرور من أجل الدخول إلى المنصة الإلكترونية عبر الموقع <http://telum.umc.edu.dz>.

و قد تم تقسيم برنامج التكوين إلى خمسة ورشات كل ورشة تضمنت مجموعة من الأنشطة تضمنت ما يلي:

* الورشة الأولى: الوسائل المساعدة على استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التعليم تضم هذه الورشة أربعة أنشطة كما يلي :

النشاط الأول : مودل بصفة طالب (Moodle en mode étudiant) : حيث استهدف هذا النشاط الولوج إلى المنصة بصفة طالب والقيام بتعديلات في الملف الشخصي (تغيير كلمة السر، إضافة معلومات، وضع صورة، ...إلخ)، تحميل الموارد (word, pdf, image...) ووضع الواجبات المطلوبة في المكان المخصص، وكذا المشاركة في المنتديات، صالون الدردشة واستخدام الرسائل بين الزملاء.

النشاط الثاني : تنظيم الدرس على شكل خريطة تنظيمية : من خلال هذا النشاط تم التعرف على مفهوم الخريطة المفاهيمية، وتصميم خريطة مفاهيمية بواسطة البرنامج VUE.

النشاط الثالث : أوبال مستوى مبتدئين (Opale niveau débutant) : حيث استهدف هذا النشاط كيفية الكتابة على برنامج أوبال من خلال إعادة كتابة درس مقترح .

النشاط الرابع : أوبال مستوى متقدم : حيث سمح هذا النشاط بتصميم كل أستاذ الدرس الخاص به ببرنامج أوبال .

*الورشة الثانية: تصميم درس في إطار التعليم المختلط

هدفت هذه الورشة إلى التعرف على الهيكلية التعليمية للدرس على الخط، وتصميم درس متوافق مع هذا المنهاج وقد قسمت هذه الورشة إلى خمسة نشاطات:
النشاط 1: العصف الذهني: تم من خلال هذا النشاط تبادل الآراء مع الزملاء حول ممارسات التدريس .

النشاط 2: قراءة العرض "الهيكلية البيداغوجية للدرس على الخط" والقيام بالاختبار: تم من خلال هذا النشاط من معرفة الهيكلية التعليمية للدرس على الخط و المتكونة من نظام الدخول و نظام التعلم و نظام الخروج .

النشاط الثالث: شبكة التقييم (la grille d'évaluation) : استهدف هذا النشاط تعلم مهارة العمل الجماعي بين الأساتذة حديثي التوظيف من اجل تقييم درس بشكل جماعي بالاعتماد على معايير التقييم.

النشاط الرابع: تحسين الدرس المقدم في الورشة الأولى : تم من خلال هذه الورشة تحسين الدرس السابق وفقا للهيكلية التعليمية للدرس على الخط .
النشاط الخامس: خطة العمل Plan de travail استهدف هذا النشاط إنشاء خطة عمل للدرس .

*الورشة الثالثة: منهجية تصميم الدرس للتعليم الهجين: من خلال هذه الورشة تم تصميم الدرس عن بعد فضلا عن استخدام الأدوات التكنولوجية على الخط.
*الورشة الرابعة: تصميم درس مكثف على الخط : هدفت هذه الورشة إلى تحقيق ما يلي:

• التحكم في منصة Edx .

• تعلم استخدام أستوديو.

• وضع الدرس المكثف على الخط mooc

*الورشة الخامسة : المتابعة البيداغوجية وتعتبر الورشة الأخيرة في هذا التكوين عن بعد حيث تضمنت المشاركة في فضاءات المنتديات والمشاركة في عدة مواضيع من بينها الطرق البيداغوجية في التعليم ، طرق التقييم ، معرفة آليات المرافقة ... الخ

ثانيا : الأداء الوظيفي

1- مفهوم الأداء الوظيفي : يمكن أن نعرف الأداء الوظيفي بأنه نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح و يتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة .
أو بعبارة أخرى هو محصلة سلوك الأفراد في ضوء الإجراءات التي تواجه العمل نحو الوصول للأهداف المرسومة (بواب ، رضوان ، 2015، ص74) .

2- عناصر الأداء الوظيفي: للأداء عناصر و مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للموظفين في المؤسسات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للموظفين وقد تعددت تصنيفات هذه العناصر حسب اختلاف اهتمام الباحثين يمكن حصر تلك العناصر في الآتي (بوقطف ، محمود ، 2014، ص63) :

*الموظف وكفاءته :وهو ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع. أما كفاءته فتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات و قيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف .

* العمل ومتطلباته :وتشمل المهام و المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف .

* البيئة التنظيمية و مركباتها :وهي تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم .

3-تقويم الأداء الوظيفي : يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية، بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات :تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (حكيمه ، نيس ، 2021، ص310).

المحور الثاني : الجانب التطبيقي في الدراسة .

1-حدود الدراسة :

الحدود الجغرافية : جامعة الجزائر 03.

أثر برنامج المرافقة البيداغوجية على الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف - دراسة حالة جامعة الجزائر 3 - بن ساعد يمينة ص 195/177

الحدود البشرية : عينة من أصل ثلاثة دفعات للأساتذة الجدد حديثي التوظيف دفعة 2017/2018/2019 لجامعة الجزائر 03 .

الحدود الزمانية: استغرقت الدراسة الميدانية مدة شهر تقريبا .

2-أدوات جمع البيانات : من اجل بلوغ أهداف الدراسة و الإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على الاستبيان الخاص حيث يعد من أهم الوسائل و الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات حيث تضمن مجموعة من الأسئلة تم عرضها على الأساتذة حديثي التوظيف و في ضوء ملاحظاتهم التي أخذت بعين الاعتبار و التي ساهمت في إثراء الدراسة بشكل فعال من اجل الوصول إلى الأهداف المرجوة .

و قد تم عرض الاستبيان الخاص ب" أثر المرافقة البيداغوجية على الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف بجامعة الجزائر 3 " على مجموعة من أساتذة الجامعة كمحكمين و الأخذ بملاحظاتهم القيمة من اجل التعديلات و التغييرات اللازمة ، فقد تم إعادة صياغة المحاور الخاصة بالاستبيان إلى محورين كالتالي :

● المحور الأول : يخص اثر التكوين البيداغوجي المؤطر في جامعة الجزائر 3 على الأساتذة حديثي التوظيف .

● المحور الثاني: يخص اثر التكوين عن بعد على الأساتذة حديثي التوظيف.

3-أدوات التحليل الإحصائي:

● التكرارات : لمعرفة تكرار اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

● النسب المئوية : لمعرفة نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

القسم الثاني: عرض ومناقشة الدراسة الميدانية

1- عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من أصل ثلاثة دفعات للأساتذة حديثي التوظيف(2017/2018/2019) من جامعة الجزائر 3 و ذلك نظرا لصعوبة الوصول إليهم فقد تم التواصل مع 35 أستاذ موزعة في الجدول التالي :

الجدول (1) : يوضح توزيع عينة الدراسة

الدفعة	العدد	النسبة
2017	09	25.72%
2018	07	20%
2019	19	54.28%

المجموع	35	%100
---------	----	------

2- نتائج الاستبيان :

المحور الأول : الخاص بأثر برنامج المرافقة البيداغوجية المرتبط بجامعة الجزائر 3 (التكوين الحضوري) على الأداء الوظيفي
1- بخصوص القانون الأساسي للأستاذ الجامعي

الجدول رقم (2) مدى استيعاب القانون الأساسي للأستاذ الجامعي

العبارة: هل تمكن الأساتذة حديثي التوظيف من استيعاب القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث؟		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	29	% 82.86
لا	06	%17.14
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف كانت إجاباتهم ب "نعم " والتي قدرت بنسبة 82.86 % و هذا ما يفسر أن هذا التكوين الحضوري كان له اثر ايجابي على الأساتذة الجدد من خلال تطوير معارف الأساتذة حديثي التوظيف في ما يخص القانون الأساسي للأستاذ الجامعي .

2- بخصوص أخلاقيات المهنة

الجدول رقم (3) مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف لأخلاقيات المهنة

اكتسب الأساتذة حديثي التوظيف في التكوين الحضوري أهم المعارف المرتبطة بميثاق أخلاقيات المهنة		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	30	%85.71
لا	05	%14.29
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان

يتضح لنا من الجدول أن أعلى نسبة من إجابات الأساتذة حديثي التوظيف لمختلف الدفعات كانت في العبارة الأولى المتمثلة في «نعم» بنسبة 85.71% و هذا دليل أن التكوين الحضوري ساهم في تطوير المعارف النظرية بخصوص أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي و التي تمثل أهم المعارف التي يجب أن يكون الأستاذ الجامعي ملما بها طوال مساره المهني .

حيث اتضح بعد الاستفسار الذي تم مع الأساتذة حديثي التوظيف تبين أنهم استفادوا من التكوين الحضوري في هذا المجال من خلال معرفة أهم أسس مبادئ ميثاق الأخلاق و الآداب ، كذلك حقوق و وواجبات كل من الإستاد الجامعي و الطالب ، معرفة أهم المواقف التي يمكن أن تواجه الأستاذ الجامعي و كيف تتم معالجتها ، فنون التعامل مع الطلبة ،..... الخ

3- بخصوص تطوير مهارات اللغات الأجنبية

الجدول رقم (4) : مدى تعزيز المستوى اللغوي في اللغات الأجنبية

التكوين البيداغوجي الحضوري ساهم في تعزيز المستوى اللغوي في اللغات الأجنبية		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	03	8.57%
لا	32	91.42%
المجموع	35	100%

المصدر: نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول أن الأغلبية من الاساتذة حديثي التوظيف كانت أجابهم ب "لا" و هذا دليل أن الأساتذة حديثي التوظيف لم يتمكنوا بالدرجة الكافية بتطوير مستواهم بخصوص اللغات الأجنبية و قد فسر لنا هذا أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف و من مختلف الدفعات بعد استفسارهم أن مدة برمجة حصص التعليم المكثف للغات كانت غير كافية و التي برمجت ب 10 ساعات و هي في الأصل مدة غير كافية و قصيرة من اجل تطوير معارف و مهارات خاصة في مجال اللغات الأجنبية .

4- بخصوص استيعاب الطرق البيداغوجية في التدريس

الجدول رقم (5): مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف لمهارات التدريس

التكوين البيداغوجي الحضوري ساهم في تطوير قدرات الأساتذة في مجال التدريس		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	35	100%
لا	0	0%

المجموع	35	% 100
---------	----	-------

المصدر: نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أن كل الأساتذة حديثي التوظيف كانت إجاباتهم "بنعم" وهذا يعني أن التكوين الحضوري قد ساهم بدرجة كبيرة في تطوير قدرات و مهارات الأساتذة حديثي التوظيف في مجال التدريس و بعد استفسارهم كانت أغلبية إجاباتهم بأنهم استفادوا من خبرات الأساتذة المكونين في التكوين الحضوري من خلال تعلم أهم الطرق البيداغوجية و الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة المساعدة في التدريس.

5- بخصوص مهارات الأساتذة حديثي التوظيف في التقييم البيداغوجي

الجدول رقم (6): مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف لطرق التقييم البيداغوجي

التكوين البيداغوجي الحضوري ساهم في تطوير معارف الأساتذة في مجال التقييم البيداغوجي		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	26	%74.29
لا	09	%25.71
المجموع	35	% 100

نلاحظ من الجدول أن أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف و المقدره نسبتهم ب 74.29 إجاباتهم ب "نعم" و هذا ما يفسر لنا أنهم استفادوا من التكوين الحضوري من خلال تطوير معارفهم في التقييم البيداغوجي للطالب حيث بعد تساؤلاتنا المدرجة إليهم كانت أغلبية إجاباتهم أنهم استفادوا في هذا المجال من التعرف على طرق أفضل للتقييم تتميز المرونة و على نطاق واسع بدلا من الطرق التقليدية المتعارف عليها سابقا .

6- مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف لمفهوم المسؤولية المهنية للأستاذ الجامعي

الجدول رقم (7): مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف لمفهوم المسؤولية المهنية للأستاذ الجامعي .

ساهم التكوين الحضوري في تطوير معارف الأساتذة حديثي التوظيف بخصوص المسؤولية المهنية		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	33	%94.29
لا	2	%5.71
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف و المقدره نسبتهم ب94.29% اظهرو لنا عبر إجاباتهم في الاستبيان أنهم قد أصبحت لديهم المعلومات الكافية حول مفهوم المسؤولية المهنية و أن هذه المسؤولية المهنية تكون اتجاه الجامعة و الطلبة و المجتمع و أن أساسها هي الضمير المهني للأساتذ الجامعي .

المحور الثاني: بخصوص اثر التكوين الالكتروني (التكوين عن بعد) على الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف

1- الدخول إلى منصة مودل:

الجدول رقم (8) : مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف بمعرفة استخدام منصة مودل

مكن التكوين عن بعد (الالكتروني) الأساتذة حديثي التوظيف من تعلم استخدام منصة مودل		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	33	%94.29
لا	02	%5.71
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أن أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف كانت إجاباتهم "بنعم" بنسبة 94.29% معنى هذا أن التكوين الالكتروني كان له اثر ايجابي على الأساتذة حديثي التوظيف بحيث كان لهم بمثابة فرصة لا تعوض من خلال التعرف على استخدام منصة مودل مثل كيفية الدخول إلى المنصة و تغيير كلمة السر ، و إدراج معلومات في المنصة و الموارد كالصور والفيديوهات... الخ

2- من حيث الهيكله البيداغوجية للدرس على الخط

الجدول رقم (9) : مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف في تصميم درس على الخط في

منصة مودل

يتمكن الأستاذ الحديث التوظيف بمفرده من تصميم درس على الخط وإدراجه في منصة مودل		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	30	%85.71
لا	05	%14.28

المجموع	35	% 100
---------	----	-------

المصدر: نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أن الأغلبية من الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة الجزائر 03 بنسبة 85.71% استفادوا من التكوين عن بعد من خلال تعلمهم كيفية تصميم درس على الخط وإدراجه في منصة مودل و يمكن أن نفسر هذا الأثر الإيجابي نتيجة المتابعة البيداغوجية عن بعد من طرف الأساتذة المرافقين و الذي كانوا كل مرة يقومون بالتقييم البيداغوجي للدرس وتقديم أهم الملاحظات من اجل التحسين المستمر و اكتشاف الأخطاء من اجل تصحيحها أما الفئة القليلة من الأساتذة حديثي التوظيف و التي تمثلت بنسبة 14.28% فبعد تساؤلاتنا لهم عن سبب عدم استيعابهم لكيفية إدراج الدرس على الخط فكانت لأسباب خاصة لم تمكنهم من الاستيعاب .

3- من حيث اكتساب مهارات العمل الجماعي

الجدول رقم (10): مدى استيعاب الأساتذة حديثي التوظيف مهارات العمل الجماعي عن بعد .

مكن التكوين الإلكتروني الأساتذة الحديثي التوظيف من تعلم مهارات العمل الجماعي عن بعد		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	19	%54.28
لا	16	%45.72
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان.

نلاحظ من الجدول أن النسب كانت متقاربة نوعا ما هذا ما يفسر أن البعض من الأساتذة حديثي التوظيف اكتسبوا ا مهارات العمل الجماعي و البعض الآخر لم يكتسب و يمكن تفسير ذلك أن الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة الجزائر 3 لم ينتموا إلى نفس فرق العمل، بمعنى منهم من كان نشط و كان له اثر ايجابي و البعض الآخر كان لديهم مشكل التواصل والتفاهم عن بعد مع أعضاء الفريق من جامعات أخرى .

4- مدى تمكن الأساتذة حديثي التوظيف من معرفة آليات عمل المرافقة البيداغوجية

عن بعد.

الجدول رقم (11): مدى استيعاب الأساتذة حديثي آليات المرافقة البيداغوجية عن بعد .

مكن التكوين الإلكتروني الأساتذة الحديثي التوظيف من تعلم آليات المرافقة البيداغوجية عن بعد .

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	27	%77.14
لا	8	%22.86
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أن أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف بنسبة %77.14 استفادوا من التكوين الإلكتروني من خلال تعلم آليات المرافقة البيداغوجية عن بعد ، فعملية المرافقة البيداغوجية للطلبة تعد من أهم مهام الأستاذ الجامعي و عليه فالتكوين الإلكتروني كان له اثر ايجابي على الأساتذة حديثي التوظيف من خلال تعليمهم أسس و طرق المرافقة البيداغوجية .

5- التحكم من إنشاء درس مكثف على الخط أو ما يعرف ب "MOOC" على منصة

الجدول رقم (12) : مدى تحكم الأساتذة حديثي التوظيف من إنشاء درس على منصة Edx

مكن التكوين الإلكتروني الأساتذة الحديثي التوظيف من تعلم آليات المرافقة البيداغوجية عن بعد .		
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	09	%25.71
لا	26	%74.28
المجموع	35	% 100

المصدر: نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أن أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف كانت ايجاباتهم ب "لا و المقدرة بنسبة %74.28 هذا مايفسر أن الأغلبية لم تستوعب كيفية إدراج الدرس المفتوح على منصة Edx و قد فسر لنا أغلبية الأساتذة حديثي التوظيف أن السبب يعود إلى المدة الزمنية التي كانت غير كافية في استيعاب المعلومات الخاصة بهذا المحور .

نتائج الدراسة

أصبح تكوين الأساتذة حديثي التوظيف امراً ضروريا وحتميا من اجل تطوير مهارات وكفاءة الأساتذة حديثي التوظيف لأداء مهمتهم على أكمل وجه خاصة مع التطور السريع الذي شهدته بيئة التعليم في مجال التكنولوجيا و الدخول إلى عالم التعليم الإلكتروني " التعليم عن بعد" ، وهذا مايستدعي الإشراف و التأطير الجيد للأساتذة حديثي التوظيف و تعميم هذه التجربة على كل الأساتذة و تحفيزهم لمواكبة مختلف التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا الحديثة وهذا من اجل تحسين جودة التعليم و البحث العلمي .

فبرنامج المرافقة البيداغوجية للأساتذة حديثي التكوين بشقيه الحضوري و الإلكتروني كان له اثر ايجابي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة الجدد باعتباره احد أهم العمليات التي ساهمت في تنمية كفاءات الأساتذة في كل من الجانب العلمي و العملي و السلوكي و صقل القدرات و تفعيلها، و هذا من خلال ما يلي:

- التعرف على أهم واجبات و حقوق الأستاذ الجامعي باعتباره أستاذ و باحث .
- التعرف على أهم المبادئ الأساسية للأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي .
- تعلم أهم البرامج الحديثة المساعدة في تقنيات البحث البيبيوغرافي و إعداد الوثائق مثل برنامج zotero .
- الاستفادة من تجارب و خبرات الأساتذة المكونين .
- تعلم كيفية تصميم الدروس و إعدادها .
- التعرف على أهم الطرق و الأساليب الحديثة في التعليم الجامعي .
- تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف اعتمادا على خبرات الأساتذة المكونين .
- تعلم المهارات المهنية في ممارسة مهنة التدريس و هذه الأهداف المسطرة كانت مستوحاة من خلال محاور دراسة
- تبادل المعلومات و الخبرات بين الأساتذة ، مما ينجر عنه توسيع المعلومات.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

*المجالات العلمية:

- ✓ حكيمة نيس ، تقييم التكوين الجامعي في ضوء معايير الجودة و الاعتماد الأكاديمي و علاقته بجودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي ، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، جامعة الوادي ، 2021 .

- ✓ علي الطاووس ، واقع تكوين الأستاذ الجامعي و الخيار الاستراتيجي لطرق التدريس في الجامعة ، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية ، العدد الرابع الخاص ، جامعة البليدة 2.
- ✓ منصور بويكر ، محمد سبع ، اثر برنامج المرافقة البيداغوجية في تعلم مهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف ، مجلة انسة للبحوث و الدراسات (8 ، 26) ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، الجزائر .
- ✓ تفرات يزيد ، رباب زارع ، محجوب بحوصي ، (افريل 2019).، اثر تطوير وتحسين كفاءة الأفراد في ترقية جودة مؤسسات التعليم العالي الجزائرية ، دراسة استطلاعية لعينة من الأساتذة بكليات العلوم الاقتصادية على مستوى الجامعات الجزائرية ، مجلة مجاميع المعرفة ، المجلد 05 ، عدد 02 ،
- ✓ عاشوري حبيبة ، مسيف عائشة ، (2020) ، تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع والمعمول به) ، مجلة المعيار ، مجلد 24 ، عدد 52 ، برامج التكوين لجامعة قالم 08 ماي 1945 كنموذجا.
- ✓ عبد الكبير حنان ، قدوري رايح ، (2020) ، دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد ، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف المسيلة ، مجلة الجامع في الدراسات التقنية و العلوم التربوية ، المجلد 5 ، العدد 1.
- ✓ سلامي دلال ، عزي إيمان ، (ديسمبر 2013). تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الآفاق ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، العدد الثالث ، جامعة الوادي ،
- ✓ احمد جلول ، (سبتمبر 2017). بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر الحلول و الاقتراحات ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، العدد 23 ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي .
- ✓ دهيمي شهرزاد ، (سبتمبر 2017) ، سبل تخطي معوقات ضمان جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لجامعة المسيلة ، العدد 11 ،

- ✓ أبي مولود عبد الفتاح ، غالم فاطمة ، سبتمبر (2018). التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم ' مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 35 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،
- ✓ عين سوية ليليا ، غلاب صليحة ، مارس (2019). تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية ، دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قالمة و سوق أهراس ، مجلد الميدان للدراسات الرياضية و الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد الثاني ، العدد السادس .

• المراجع باللغة الأجنبية :

Les ouvrages :

- ✓ Belhani, Ahmed ,2019. Formation aux TICE et pratiques pédagogiques au profit des enseignants universitaires nouvellement recrutés. Guide des activités d'apprentissage.
- ✓ Philippe Parmentier et autres avril 2000, L'accréditation des Compétences Pédagogiques un Processus de Développements Professionnel Pour Les Enseignants Universitaire, Colloque De L'aipu,Paris .

Les sites web :

Bakouch sadek, avril ;2019 , "implémentation de l'assurance qualité des enseignements supérieurs», janvier 2018. www.erasmusplus-dz .