

## دراسة تقييمية للعملية التكوينية للأساتذة الجامعيين الجدد

## An evaluation study of the training process for new university teachers

عبد العزيز بونديرة\*، جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوغريغ، abdelaziz.boubendira@univ-bba.d

تاريخ النشر: 2022/6/2

تاريخ القبول: 2022/05/04

تاريخ الاستلام: 2022/02/08

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تقييم عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من وجهة نظرهم والتحقق من وجود فروق بين الأساتذة الجامعيين الجدد في استجابات الأساتذة المتكويين حول هذا التكوين تعزى لمتغيرات (التخصص، الخبرة المهنية، العمر)، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبعد التحقق من شروطها السيكمترية تم توزيعها بطريقة عشوائية على عينة من الأساتذة المتكويين بلغ عددها (135) أستاذ وأستاذة، وبعد التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عملية التكوين فعالة من حيث محتوى البرنامج واتجاهات الأساتذة المتكويين بدرجة كبيرة.
- عملية التكوين فعالة من حيث كفايات المتكويين وظروف التكوين بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الأساتذة المتكويين حول هذا التكوين تعزى لمتغيرات (التخصص، الخبرة المهنية، العمر)

الكلمات المفتاحية: التقييم، التكوين، الأستاذ الجامعي الجديد.

تصنيف JEL : H25

## Abstract:

This study aims to evaluate the process of training new university teachers from their point of view, And verifying that there are differences between new university professors in the responses of the formed professors about the effectiveness of this training due to the variables (specialization, professional experience, age) .

The researcher adopted the descriptive method, and used the questionnaire; the sample which was used for the study consisted of 150 new university teachers. Chosen at random, the statistical analysis gave the following results:

- The training process was effective in terms of the content of the program and the attitudes of teachers who were highly trained.
- The training process was effective in terms of the competencies of the trainees and the conditions of the training to a moderate extent.
- There is no statistically significant difference between the responses of the trained teachers about this training due to the variables (specialization, professional experience, age)

**Keywords:** evaluation; training; the new university teacher.

**Jel Classification Codes:** H25.

\* عبد العزيز بونديرة

## . مقدمة:

يعتبر التكوين نشاطا رئيسيا في المنظمات المعاصرة، وأحد أهم أنواع الاستثمار في المورد البشري، حيث يحتل التكوين مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة لتزويد الأفراد العاملين بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم، واساليب الأداء الأمثل لها وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها، بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

والجامعة باعتبارها منظمة اجتماعية تعمل على إنتاج المعرفة وتطوير الفكر، وتستمد نشاطها من العنصر البشري لخدمة وتطوير المجتمع هي في أمس الحاجة إلى تكوين مواردها البشرية وخاصة الأستاذ الجامعي الذي يعد عنصرا فاعلا ومؤثرا في تحقيق أهداف الجامعة وتحقيق جودة التعليم الجامعي، فعلى أساسه يقاس نجاح الجامعات وتميزها في أداء وظائفها، حيث تؤكد العديد من الدراسات أن أي محاولة للارتقاء بمستوى التعليم العالي لا بد أن يكون من بين ركائزها واسسها أعضاء الهيئة التدريسية. بمختلف فئاتهم والعناية بتنميتهم مهنيا (لطرش، 2017)، ومن هنا تظهر أهمية تكوين الأساتذة الجامعيين في الجامعات الجزائرية من أجل تحسين جودة التعليم ومهارة التدريس، حيث تعتبر عملية تكوين الأساتذة الجامعيين من بين أهم الإصلاحات التي باشرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ تطبيق نظام أل أم دي (L.M.D) في 2004، وهي العملية التي انبثقت عن توصيات الندوة الوطنية لتقييم تطبيق نظام أل أم دي المنعقدة في جانفي 2016، والتي تبعها القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي انبثق عنه قرار تكوين الأساتذة حديثي التوظيف، وقد أكدت غالبية المؤسسات الجامعية الجزائرية على أن هذا التكوين ضروري من أجل إدماج الأستاذ الباحث حديث التعيين في محيطه الجامعي بشكل سليم وصحيح، وتوفير فرص التنمية المهنية المستمرة، لتحقيق المشاركة الفعالة في تحسين الجودة التنافسية لمخرجات التعليم بالجامعة والمؤسسات ذات العلاقة بها (بركات و مخلوف، 2018).

وحتى يكون هذا التكوين فعالا وناجحا في تحقيق الأهداف المسطرة، لا بد من توفر مجموعة من الشروط من أهمها تحديد الفجوة التكوينية، بحيث يكون الهدف من التكوين تلبية الاحتياجات التدريبية للمتكوينين، وأن يكون هناك دافع للتعليم والنمو لدى المتكون والجهة التي يعمل بها، وأن يرسم برنامج التكوين وأن ينفذ من قبل مكونين أكفاء يستخدمون الأساليب التي تناسب الاحتياجات التكوينية التي تمثل الفارق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه، وفي إطار ما سبق لا يعتبر التكوين هدفا في حد ذاته، وإنما هو عبارة عن وسيلة لتحقيق أهداف محددة، فهو مزيج من العمليات ابتداء بالتخطيط وانتهاء بالتقييم، وعليه فإن كل تكوين لا بد أن يتبعه إجراء تقييم لمعرفة مدى نجاحه في تحقيق الأهداف المسطرة، حيث يسمح التقييم كإجراء بالوقوف على جوانب القوة للتكوين ونقاط ضعفه وقصوره، مما يساعد في وضع الخطط والاستراتيجيات لتحسين وتعديل النقائص وتعزيز وتدعيم إيجابيات هذا التكوين.

وتندرج هذه الدراسة ضمن هذا الإطار حيث تهدف إلى تقييم مدى فعالية عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد وما يتضمنه من أنشطة، ومدى استجابة محتوى البرنامج المقرر لاحتياجات المتكوينين ومتطلبات عملهم، من خلال معرفة آراء عينة من المشاركين في التكوين والمتمثلة في الأساتذة الجامعيين الجدد بمختلف جامعات الوطن، وعليه فإن إشكالية دراستنا تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي: هل عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث محتوى التكوين.
- هل عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الكفايات المهنية للمكونين.
- هل عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الظروف التنظيمية للتكوين.

- عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الاتجاهات الايجابية للمتكوين اتجاه التكوين.
- هل توجد فروق بين استجابات الأساتذة الجامعيين الجدد حول فعالية هذا التكوين تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية).
- وهي التساؤلات التي انطلق منها الباحث في بناء فرضيات الدراسة، تمثلت في فرضية عامة وفرضيات جزئية، حيث نصت الفرضية العامة: عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من وجهة نظرهم.
- وأربعة فرضيات جزئية هي كما يلي:
- عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث محتوى التكوين
- عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الكفايات المهنية للمكونين.
- عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الاتجاهات الايجابية للمتكوينين
- عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الظروف التنظيمية للتكوين
- لا توجد فروق بين استجابات الأساتذة الجامعيين الجدد حول فعالية التكوين تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية)
- وقد هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى فعالية عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من حيث محتوى التكوين.
- التعرف على مدى فعالية عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من حيث كفايات المكونين.
- التعرف على مدى فعالية عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من حيث الاتجاهات الايجابية للأساتذة المتكوينين.
- التعرف على مدى فعالية عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من حيث الظروف للتكوين.
- التحقق من وجود فروق بين استجابات الأساتذة الجامعيين الجدد حول فعالية هذا التكوين تعزى لمتغيرات (التخصص، الخبرة المهنية، العمر)

## 2. مفاهيم الدراسة:

### 2.1 التقييم:

هو عملية إصدار حكم أو تقدير على قيمة الأفراد أو الموضوعات، وهو بهذا المعنى يتطلب استخدام المعايير والمقاييس لتقدير هذه القيمة، ويشير داووني **Downie** إلى أنه " إعطاء قيمة لشيء ما وفقا لمستويات وضعت أو حددت سلفا" (ابوعلام، 2005)

وللتقييم استعمالات كثيرة، غير أنه في الجانب التربوي يراد به أحد الأمرين: بيان قيمة تحصيل المتعلم ومدى تحقيقه لأهداف التربية من جهة، وتصحيح تعلمه وتخليصه من نقاط الضعف في تحصيله من جهة أخرى (Delendershere, 1979, p27)

### 2.2 التكوين:

يعرف التكوين بأنه "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء" (Kenneth & Byers, 1970, p09)

هو نشاط مخطط يهدف إلى تنمية وتطوير قدرات الأفراد ومعارفهم ومهاراتهم وقيمهم وسلوكهم بأعلى كفاءة ممكنة، وهو مزيج من العمليات ابتداء بالتخطيط وانتهاء بالتقييم (عامر، 1998، ص51)

كما يدل التكوين على مجموع الأهداف والوسائل والعمليات والأنشطة الواصفة لبرنامج تكوين الأفراد قصد أداء مهمات تدريسية مناسبة لمستويات أو تخصصات معينة (Hanoun, 1974, p5)

ويعرف إجرائيا بأنه: عبارة عن عملية هادفة تتضمن برامج وأنشطة موجهة للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف الذي أعدته اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة التكوين ومرافقة الأساتذة الباحثين والمعتمدة من طرف وزارة التعليم العالي بقرار رقم 932 المؤرخ بتاريخ 28 جويلية 2016، وذلك من أجل إحداث تغييرات في الأساتذة المتكويين وإكسابهم المعارف وتدريبهم على المهارات اللازمة لممارسة مهنة التعليم الجامعي.

### 3.2 الأستاذ الجامعي:

يعرف الأستاذ الجامعي بأنه "الفرد الحاصل على درجة الدكتوراه أو الماجستير ويتخذ مهنة التدريس وظيفة له" (لطرش، 2017، ص28)

ويعرف إجرائيا بأنه: الأستاذ الجامعي هو الشخص المتحصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه ويقوم بعملية التدريس والبحث العلمي في الجامعة.

وتقتصر هذه الدراسة على الأستاذ الجامعي حديث التوظيف، وهو كل أستاذ توظف عقب القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016، وخضع لعملية التكوين الإجباري.

### 4.2 تكوين الأستاذ الجامعي:

هو كل ما يجري من عمليات الإعداد قبل وأثناء الخدمة من أجل تمهين الأستاذ، لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري، إذ ليس هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارستها مثل مهنة الأستاذ، لأن الكفاءة تتطلب نموا وتطويرا مستمرين (غنيمة، 1998، ص18)

### 3. الدراسات السابقة

-دراسة العمري 2009: أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديد أهدافها وبيان واستقصاء أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال تطوير استبانة لتحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية ضمت سبعة مجالات احتوت على (22) فقرة، تم توزيعها على عينة عشوائية عنقودية بلغ عدد أفرادها (66) عضو هيئة تدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر أساليب النمو المهني كانت متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية، والتخصص.

-دراسة زرقان (2013): اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، وإعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس، وقائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس في ظل معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي وصولاً إلى اقتراح وبناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وقامت الباحثة ببناء وتطبيق المقياس على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغت (150) فرداً في جامعة فرحات عباس -سطيف-، وتم معالجة البيانات وتحليل استجابات عينة الدراسة، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقاً لمعايير الجودة، وجاء ترتيب هذه

الاحتياجات التدريبية كالتالي: 1- مجال أنشطة البحث العلمي / 2- مجال التدريس الفعال / 3- مجال الاتصال / 4- مجال استخدام TIQ / 5- مجال الممارسات القيادية والإدارية / 6- مجال التقويم.

-دراسة لطرش (2018): اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم العالي بالجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر لتحسين أدائه بجامعة العربي بن مهيدي بأم بواقي، وذلك انطلاقاً من تحديد احتياجاته التدريبية من الكفايات المهنية وفق ثلاثة معايير تتمثل في المهام الأساسية له وهي التدريس البحث العلمي وخدمة المجتمع.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من 253 عضو هيئة التدريس يتوزعون على سبعة كليات بجامعة العربي بن مهيدي أم بواقي، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و توصلت نتائج الدراسة إلى وجود احتياجات تدريبية لدى عضو هيئة التدريس الجامعي في المجالات الثمانية للدراسة، وعليه تم ترتيب البنود والمجالات تنازلياً حسب درجة الاحتياج التدريبي، وعلى أساسها تم اقتراح البرنامج التدريبي.

واختتمت الدراسة بتقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات أهمها ضرورة إنشاء مراكز للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بالجامعات الجزائرية، لضمان تحقيق فلسفة التعليم المستمر من أجل المواكبة المستمرة المستجدات المعرفية والتكنولوجية المتغيرة باستمرار.

-دراسة غلاب، عين سوية(2019): تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية-دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قلمة وسوق اهراس

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهداف تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد وأشكال تطبيقه ومعوقات تعميم تجربة هذا التكوين، وآفاقه المستقبلية، واعتمدت الدراسة منهج دراسة الحالة، في كل من جامعتي 08 ماي 1945 قلمة وجامعة محمد الشريف مساعدية بسوق اهراس، وتمثل مجتمع الدراسة في كل الأساتذة الجامعيين الجدد على مستوى الجامعتين، الذين توظفوا عقب القرار الذي أقرته وزارة التعليم والبحث العلمي سنة 2016، وبلغ عددهم 91 أستاذ من كل التخصصات، وتم اختيار عينة متاحة من الأساتذة الجامعيين الجدد بلغ عددها 30 أستاذ، وقد تم اعتماد التحليل الكيفي للمعطيات من خلال مقابلات مع مجموعة من الباحثين للوصول إلى إجابات للتساؤلات المطروحة وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

-بالنسبة للبرنامج المعتمد لتكوين الأساتذة فهو مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور والتي قامت الجامعة بتكييفها حسب برنامجها الخاص من قبل القائمين على مستوى الجامعتين.

-خضوع الأساتذة الجدد للتكوين عن بعد بالتوازي مع إلزامهم بالحضور الإلزامي للتكوين على مستوى الجامعة، والتي كانت تشرف عليه جامعة الإخوة منتوري-قسنطينة1.

-جميع الأساتذة الجدد قاموا بإتاحة دروس لهم على منصة "مودل"، ليتم بعد ذلك تقييمها من قبل مجموعة من المتخصصين.

- سمح التكوين بتقديم العديد من المعارف فيما يخص مهارات التعليم الإلكتروني، وإعداد الدروس على الخط، واعتبار تجربة التكوين كانت جد فعالة من الناحية التقنية والتعليمية والتكوينية.

- وتمثلت أهم سبلات هذا التكوين في:

-عدم وجود تنسيق بين القائمين على التكوين في الجامعة ومختلف الكليات التي ينتمي إليها الأساتذة المتكونين خاصة وأنهم مجبرون لحضور التكوين، ضيق الوقت بالنسبة للأساتذة المتكونين خاصة مع متطلبات عمل الأستاذ والمهام البيداغوجية الموكلة إليهم، كثافة البرنامج، ضعف الأنترنت والانقطاع المستمر.

-عدم تقديم أي فكرة عن معايير التقييم وهو ما جعل العديد من الأساتذة لا يولونه أية أهمية، وهو ما اتضح من خلال انخفاض نسبة المشاركة (خاصة في بداية هذا التكوين)، إضافة إلى قلة التفاعل عبر فضاءات التواصل بالمنصة.

### تعقيب على الدراسات السابقة

اختلفت الدراسات السابقة باختلاف الأهداف التي سعت إليها، وفي المقابل لم يجد الباحث في حدود علمه دراسة تناولت تقييم تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف ما عدا دراسة سوية وغلاب (2019) والتي اختلفت مع هذه الدراسة من حيث أهدافها والمنهج المتبع وأدوات الدراسة، حيث اعتمدت على منهج تحليل الحالة من خلال مقابلات مع عينة متاحة بلغ عددها 30 أستاذ.

واتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة الأخرى من حيث استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة والاستبيان كأداة للبحث، بالإضافة إلى استخدام بعض الأساليب الإحصائية.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تعتبر محاولة لتقييم عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من حيث البرنامج المسطر وكفايات المتكونين واتجاهات المتكونين والظروف التنظيمية لهذا التكوين، بينما اقتصرَت الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التكوين على البرامج التكوينية كدراسة العمري، 2009 التي هدفت إلى التعرف على أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس، في حين سعت كل من دراسة زرقان، 2013 ولطرش، 2018 إلى اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي. وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة التي تم عرضها في تصميم الاستمارة كأداة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة.

### 3. إجراءات الدراسة الميدانية:

#### 1.3 منهج الدراسة::

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، حيث نحاول الكشف مدى فعالية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من وجهة نظرهم، من خلال تحديد استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان ثم وصفها وصفا كميا، ثم تحليلها وتفسيرها تفسيراً علمياً.

#### 2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف الذين خضعوا للتكوين الإلزامي الحضوري بمختلف جامعات الوطن، وتابعو التكوين عن بعد الذي تشرف عليه جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1- خلال الموسم الجامعي 2020/2019، والبالغ عددهم 1070 أستاذ وأستاذة، حسب الإحصائيات المقدمة لنا من طرف مسؤولي خلية التعليم عن بعد، حيث تم توزيع الاستبيان إلكترونياً بطريقة عشوائية على عينة من الأساتذة الجامعيين الجدد بلغ عددها 135 أستاذ وأستاذة من مختلف جامعات الوطن.

#### 3.3 أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

بناءً على أهداف الدراسة قام الباحث ببناء استبانة لهذا الغرض، وتكونت أداة الدراسة من (26) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد

هي :

بعد محتوى موضوعات التكوين (05) بنود مرتبة من (01) إلى (05)

.بعد خاص بالمكونين (07) بنود مرتبة من (06) إلى (12).

.بعد خاص بالمكونين (07) بنود مرتبة من (13) إلى (18)

.بعد الظروف التنظيمية (08) بنود مرتبة من (19) إلى (26)

كما تضمن الاستبيان بعد خاص بمقترحات الدراسة من خلال عبارات تمثل اقتراحات لتحسين فعالية هذا التكوين.

**الخصائص السيكومترية للاستبيان:**

**أ: الصدق:** تم استخدام كل من صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي كما يلي:

-صدق المحكمين: من أجل التأكد من صدق الاستبيان، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة الجامعيين من جامعة قسنطينة، ومن خلال الملاحظات المقدمة تم إعادة صياغة بعض البنود وحذف بنود أخرى، ليصبح عدد البنود 26 بند.

-صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للأداة والذي يعبر عن درجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (01):

**جدول رقم (01): يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستبيان**

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
محتوى التكوين	0,61	دالة عند 0.01
الكفايات المهنية للمكونين	0,82	دالة عند 0.01
الاتجاهات الإيجابية للمكونين	0,59	دالة عند 0.01
الظروف التنظيمية للتكوين	0,92	دالة عند 0.01

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (01) إلى أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد بالدرجة الكلية للاستبيان تتراوح بين (0.59 و 0.92)، وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يدل على صدق استبيان تقييم التكوين.

**ب- الثبات:** لحساب الثبات قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ، والنتائج موضحة في الجدول رقم (02):

**جدول رقم (02): يوضح معامل الثبات " ألفا " الاستبيان.**

الرقم	أبعاد الدراسة	ألفا كرونباخ
01	محتوى التكوين	0.79
02	الكفايات المهنية للمكونين	0.87
03	الاتجاهات الإيجابية للمكونين	0.74
04	الظروف التنظيمية للتكوين	0.91
	ثبات أداة الدراسة	0.85

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان بلغ (0,85)، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

**4.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة:**

تمّ معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية، معامل بيرسون، اختبار(ت)، اختبار تحليل التباين (ANOVA).

## 5. عرض وتحليل النتائج

### 1.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

والتي نصّها: عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث محتوى التكوين للإجابة عن هذه الفرضية استخدمت المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية للبعد الأول ولكل بند من بنوده، والنتائج موضحة في الجدول رقم (03):

الجدول رقم (03): استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود البعد الأول

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا	البعد الأول
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	%	%	
كبيرة	0,748	3,91	21	90	17	5	2	1-عالمج التكوين موضوعات مهمة لي في مساري المهني
			15,6	66,7	12,6	3,7	1,5	
كبيرة	0,725	3,93	18	100	10	4	3	2-ساعدني التكوين في التعرف على طرق حديثة للتدريس
			13,3	74,1	7,4	3,0	2,2	
كبيرة جدا	0,741	4,06	31	89	9	4	2	3-يساعد التكوين على اكتساب مهارات في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم
			23	65,9	6,7	3,0	1,5	
كبيرة	0,937	3,48	10	73	28	20	4	4-محتوى مواضيع التكوين كانت واضحة
			4,7	54,1	20,7	14,8	3,0	
كبيرة	0,91	3,66	15	80	24	11	5	5-أنا راض عن محتوى التكوين ومواضيعه
			11,1	59,3	17,8	8,1	3,7	
كبيرة	0,62	3,80	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول					

يتضح من الجدول (03) أن جميع فقرات البعد الأول (محتوى التكوين) كانت بدرجة كبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بين (3,48-4,06)، وجاء البند رقم (03) "يساعد التكوين على اكتساب مهارات في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ قدره (4,06) وانحراف معياري (0,74)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على دور التكوين في اكسابهم مهارات في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم والتدريس، وعلى العموم فقد جاء البعد الأول بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3,80) وانحراف معياري (0,62)، مما يدل على فعالية التكوين من حيث محتوى التكوين، وبالتالي تحقق الفرضية الأولى.



ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الاهتمام الذي توليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لهذا التكوين، من خلال إعداد برنامج ثري ومدرّس، فهو برنامج مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور التي تخدم مسار كل أستاذ جامعي وتساعد في الاندماج الفعال في الوسط الجامعي، وتؤهله الأستاذ لأداء مهامه من مهام إدارية كانت أو بيداغوجية بكفاءة عالية، حيث يتضمن مختلف المواضيع، من بينها حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي وأخلاقيات المهنة، المرافقة البيداغوجية... وغيرها، وأخرى على شبكة الانترنت من أجل تنظيم وتسيير وإدارة التعليم عن بعد، حيث يركز محتوى التكوين بدرجة كبيرة على التمكن من مهارات في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية، حيث جاء البند "يساعد التكوين على اكتساب مهارات في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم" بدرجة كبيرة جداً وبأعلى درجة بمتوسط حسابي بلغ (4,06)، وهو ما يظهر تركيز محتوى التكوين على التعليم الإلكتروني، كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة غلاب، عين سوية (2019) والتي أشارت إلى أن هذا التكوين سمح للتكوين بتقديم العديد من المعارف فيما يخص مهارات التعليم الإلكتروني وإعداد الدروس على الخط، وأن جميع الأساتذة الجدد قاموا بإتاحة دروس لهم على منصة "مودل".

## 2.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

والتي نصها: عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث كفايات المكونين للإجابة عن هذه الفرضية استخدمت المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية للبعد الثاني ولكل بند من بنوده، والنتائج موضحة في الجدول رقم (04):

جدول رقم (04): استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود البعد الثاني

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	البعد الثاني
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	%	%	
كبيرة	,941	3,59	14	76	26	14	5	6-المكونون متحكمون في المواضيع المعالجة في التكوين
			10,4	56,3	19,3	10,4	3,7	
كبيرة	,880	3,51	9	72	38	11	5	7-المكونون على دراية واسعة بطرق التدريس
			6,7	53,3	28,1	8,1	3,7	
كبيرة	,693	3,86	22	74	37	2	0	8-يمتلك المكونون خبرة في التعليم العالي
			16,3	54,8	27,4	1,5	0,0	
كبيرة	,913	3,48	13	62	40	17	3	9-المكون قادر على توصيل المعارف بسهولة
			9,6	45,9	29,6	12,6	2,2	
متوسطة	1,002	2,70	1	34	39	45	16	10-يسمى المكونون للتعرف على ظروف الاساتذة المتكويين
			0,7	25,2	28,9	33,3	11,9	
متوسطة	1,049	3,06	6	47	44	25	13	11-يهتم المكونون باقتراحات المتكويين
			4,4	34,8	32,6	18,5	9,6	
متوسطة	,863	3,29	6	50	63	9	7	12-يحترم المكونون وجهات النظر المخالفة لرأيهم
			4,4	37,0	46,7	6,7	5,2	
متوسطة	0,70	3,35	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني					

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) أن فقرات البعد الثاني المتعلق بالمكونين كانت بدرجات متوسطة وكبيرة، حيث جاءت أربعة بنود (6، 7، 8، 9) بدرجة كبيرة، وجاءت البنود الثلاثة (10، 11، 12) بدرجة متوسطة، وتراوح المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بين (2,70-3,86)، وعلى العموم فقد جاء البعد الثاني بدرجة متوسط بمتوسط حسابي (3,35) وانحراف معياري (0,70)، مما يدل على فعالية التكوين من حيث كفاءات المكونين، وبالتالي تحقق الفرضية الثانية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالدور الذي يلعبه المكونون في نجاح هذا التكوين في تحقيق أهدافه حيث أن نجاح التكوين يرتبط بالدرجة الأولى بمدى كفاءة المكونين العلمية والبيداغوجية وخبرتهم الميدانية، التي تمكنهم من تقديم التوجيه والنصح وتأطير الأساتذة الجامعيين الجدد وتسهيل اندماجهم في الوسط الجامعي، ولذلك فقد حرصت كل جامعة على تكليف واختيار أساتذة أكفاء من ذوي الخبرة الطويلة في مجال التدريس والبحث العلمي، وكذلك ممن تقلدوا مختلف المناصب الإدارية في كلياتهم وجامعاتهم، حتى يكونوا نموذجاً وقدرة يحتذى بها من طرف الأساتذة الجامعيين الجدد.

كما يمكن تفسير الدرجة المتوسطة لهذا البعد بكثرة الجامعات والمراكز الجامعية التي شملتها عينة الدراسة، حيث شملت الدراسة معظم جامعات الوطن، وبالتالي قد لا تتوفر بعض الجامعات خاصة الجامعات الجديدة على مثل هذه الكفاءات من المكونين المؤهلين مقابل ارتفاع نسبة المتكونين من الأساتذة حديثي التوظيف، مما يضطر هذه الجامعات إلى تكليف أساتذة وإداريين أقل كفاءة لتنفيذ هذا التكوين الإلزامي، كما يمكن ارجاع انخفاض درجة هذا البعد إلى اهتمام المكونين وتقيدهم ببرنامج ومحتوى التكوين، مما يقلل من اهتمامهم وتفاعلهم مع مشاكل وظروف الأساتذة الجامعيين الجدد، وهو ما توضحه نتائج هذا البعد حيث تحصل البند رقم (10) "يسعى المكونون للتعرف على ظروف الاساتذة المتكونين " على أقل درجة بمتوسط حسابي قدر ب(2,70).

### 5. 3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

والتي نصها: عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الاتجاهات الايجابية للمتكونين للإجابة عن هذه الفرضية استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثالث ولكل بند من بنوده، والنتائج موضحة في الجدول رقم (05):

**جدول رقم(05): استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود البعد الثالث**

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الثالث				
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق اطلاقاً
			العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %
كبيرة	,965	3,59	16	71	30	12	6
			11,9	52,6	22,2	8,9	4,4
كبيرة	,853	3,75	18	80	25	9	3
			13,3	59,3	18,5	6,7	2,2
كبيرة جدا	,552	4,21	35	96	3	0	1
			25,9	71,1	2,2	0,0	0,7
متوسطة	1,065	3,23	6	35	27	56	11
			4,4	25,9	20,0	41,5	8,1
متوسطة	1,110	2,64	16	61	21	30	7
			11,9	45,2	6,15	22,2	5,2
كبيرة	1,083	3,43	5	28	25	58	19
			3,7	20,7	18,5	43,0	14,1
كبيرة	0,60	3,47	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث				

يتضح من نتائج الجدول رقم (05) أن بنود البعد الثالث (اتجاهات المتكويين) جاءت بدرجات متوسطة وكبيرة ، باستثناء البند رقم (15) " لدي رغبة في اكتساب قدرات جديدة " الذي جاء بدرجة كبيرة جداً، وبأعلى متوسط حسابي قدر ب (4,21) وانحراف معياري (0,55) وهو ما يدل على رغبة الأساتذة الجامعيين الجدد واستعدادهم لاكتساب قدرات جديدة، وجاءت ثلاثة بنود (13، 14، 18) بدرجة كبيرة، وجاء البندين (16، 17) بدرجة متوسطة، وتراوح المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بين (2,64 – 4,21)، وعلى العموم فقد جاء البعد الثالث بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3,47) وبانحراف معياري (0,60)، مما يدل على فعالية التكوين من حيث لاتجاهات الإيجابية للمتكويين، وبالتالي تحقق الفرضية الثالثة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وعي الأساتذة الجامعيين الجدد وباهتمامهم بتطوير أنفسهم واكتساب معارف جديدة في مجال تخصصهم وفي مجال التدريس وتقنياته باعتباره الوظيفة الأساسية في عملهم، وكذلك حجم المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ونظراً إلى أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع فلا بد للأستاذ الجامعي من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهو ما تعكسه استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود هذا المحور، حيث جاء البند (15) " لدي رغبة في اكتساب قدرات جديدة " في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة جداً، وهو ما يدل على رغبة الأساتذة الجامعيين في تطوير قدراتهم باستمرار.

#### 4.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

والتي نصها: عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من حيث الظروف التنظيمية للتكوين

للإجابة عن هذه الفرضية استخدمت المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية للبعد الرابع ولكل بند من بنوده، والنتائج موضحة في الجدول رقم (06):

جدول رقم (06): استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود البعد الرابع

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	البعد الرابع
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	%	%	
كبيرة	1,018	3,42	8	80	14	27	6	19-أرى أن مدة التكوين كانت كافية لإكمال البرنامج
			5,9	59,3	10,4	20,0	4,4	
كبيرة	1,045	3,07	5	53	33	34	10	20-أرى أن التوقيت الاسبوعي للتكوين ملائم
			3,7	33,9	24,4	25,2	7,4	
متوسطة	,928	3,63	14	82	17	19	3	21-يتم إعلامكم بمحتوى كل حصة بشكل دوري
			10,4	60,7	12,6	14,1	2,2	
متوسطة	,854	3,71	15	85	17	17	1	22-يتم إعلامكم بكل تغيير يطرأ على توقيت التكوين في حينه
			11,1	63,0	12,6	12,6	0,7	
متوسطة	1,214	2,87	5	54	16	38	22	23-لم يؤثر توقيت التكوين على ممارسة الأنشطة والواجبات التي تتضمنها وظيفتي
			3,7	40,0	11,9	28,1	16,3	
متوسطة	1,071	3,38	13	61	37	12	12	24-القاعات المخصصة للتكوين كانت ملائمة
			9,6	45,2	27,4	8,9	8,9	
كبيرة	1,186	3,07	10	51	30	26	18	25-هناك توفر للوسائل البيداغوجية السمعية والبصرية
			7,4	37,8	22,2	19,3	13,3	
متوسطة	1,129	3,24	13	54	34	21	13	26-هناك تنسيق بين القائمين على التكوين ومسؤولو الكلية التي تنتمي إليها
			9,6	40,0	25,2	15,6	9,6	
متوسطة	0,63	3,29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الرابع					

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن فقرات البعد الرابع (الظروف التنظيمية) كانت بدرجات متوسطة وكبيرة، حيث جاءت خمسة بنود (20، 23، 24، 25، 26) بدرجة متوسطة، وجاءت ثلاثة بنود (19، 21، 22) بدرجة كبيرة، وتراوح المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بين (2,87-3,71)، وعلى العموم فقد جاء البعد الرابع بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3,29) وانحراف معياري (0,63)، مما يدل على فعالية التكوين من حيث الظروف التنظيمية، وبالتالي تحقق الفرضية الرابعة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة على حرص الجامعة على توفير الظروف المناسبة لهذا التكوين، من خلال السهر على تنفيذ تعليمات الوزارة الوصية من توفير الوقت اللازم والمكان الملائم لتكوين الأساتذة الجامعيين الجدد، حيث حددت الوزارة مدة هذا التكوين ب (160) ساعة، من أجل ضمان إتمام البرنامج، وكذلك توفير المعلومات والتواصل المستمر مع المتكويين، وهو ما تظهره نتائج هذا البعد حيث جاءت البنود المتعلقة بالجانب الإعلامي والاتصال بالمتكويين ومدة التكوين بدرجة كبيرة، بينما جاءت أغلبية البنود بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى اختلاف الجامعات في قدرتها المالية والتنظيمية، وبالتالي اختلاف قدرتها على توفير الظروف المناسبة لإنجاح هذا التكوين وتحقيق أهدافه، فنجد الجامعات الكبيرة في المدن الكبرى تتوفر على امكانيات أكبر من جامعات أخرى تعتبر حديثة من حيث المنشأ وقدراتها التنظيمية مقارنة بالجامعات الكبيرة، وهو ما يمكن أن يفسر الدرجات المتوسطة لهذا البعد.

## 5.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

والتي نصها: لا توجد فروق بين استجابات الأساتذة الجامعيين الجدد حول فعالية هذا التكوين تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة المهنية، العمر)

-اختبار الفروق وفقاً لمتغير الجنس: للكشف فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث، قام الباحث باستخدام اختبار ت (T test) والنتائج موضحة في الجدول رقم (07):

جدول رقم (07): نتائج اختبار ت لاختبار الفروق حول فعالية التكوين وفقاً للجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig
فعالية التكوين	ذكور	59	3,47	0,41	0,521	133	0,60
	إناث	76	3,44	0,38			

يلاحظ من نتائج اختبار ت أن قيمة P.value تساوي 0,60 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وبالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول فعالية التكوين وفقاً لمتغير الجنس.

-اختبار الفروق وفقاً لمتغير السن: لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One-Way-ANOVA والجدول رقم (08) يبين نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق في فعالية التكوين وفقاً لمتغير السن.

جدول رقم (08): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في فعالية التكوين " وفقاً لمتغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الاحتمالية P. value
بين المجموعات	0,189	3	0,063	0,399	0,754
داخل المجموعات	20,70	131	0,158	\	\
الاجمالي	20,896	134	\	\	\

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة P.value تساوي 0,75 (75%) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وبالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول فعالية التكوين وفقاً لمتغير السن.

- اختبار الفروق وفقاً لمتغير الخبرة: لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One-Way-ANOVA والجدول رقم (09) يوضح نتائج هذا الاختبار

جدول رقم (09): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في فعالية التكوين وفقاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الاحتمالية P.valu
بين المجموعات	0,304	3	0,101	0,645	0,588
داخل المجموعات	20,592	131	0,157	\	\
الاجمالي	20,896	134	\	\	\

يتضح من نتائج الجدول رقم (09) أن قيمة P.value تساوي (0,58) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وبالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول فعالية التكوين وفقا لسنوات التدريس.

أظهرت نتائج تحليل هذه الفرضية عدم وجود فروق بين استجابات الأساتذة الجامعيين الجدد حول فعالية التكوين تعزى لمتغيرات الدراسة ( الجنس، السن، الخبرة المهنية)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية هذا التكوين بالنسبة للأستاذ الجامعي الجديد في مساره المهني، نظرا لخصوصية ممارسة مهنة التعليم الجامعي وضرورة توفر خصائص وشروط معينة في الأستاذ الجامعي من أهمها الحرص والاستعداد لتحقيق التقدم في مجال المعرفة وتحسين كفاياته والاستمرار في التنمية والتحسين، وذلك بغض النظر عن جنسه أو عمره أو حتى خبرته التي تبقى بحاجة إلى التعرف على الواقع الفعلي لعمل الأستاذ الجامعي والتفرغ لأداء مهامه وأدواره المختلفة، سواء في الجانب العلمي والبحث العلمي أو في جانب التدريس وغيرها من تفاعله مع المحيط الجامعي من إدارة وإساتذة وطلبة، وخدمة الجامعة والمجتمع، وهو ما قد يفسر اتفاق عينة الدراسة على فاعلية هذا التكوين في مختلف الجوانب التي شملتها الدراسة، على اختلاف جنسهم وسنهم وخبرتهم.

## 6.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على: عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد فعالة من وجهة نظرهم للإجابة عن هذه الفرضية استخدمت المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية للاستبيان بأبعاده الأربعة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاختبار الفرضية العامة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
الدرجة الكلية للاستبيان	0,48	3,45	135	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أن درجة فعالية التكوين كانت عالية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين الجدد، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة (3,45) بانحراف معياري (0,48) وهو ما يدل على تحقق الفرضية العامة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الاهتمام الذي توليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لهذا التكوين، باعتباره أحد الاستراتيجيات المهمة في تحقيق أهداف الإصلاحات التي تبنتها الوزارة في إصلاحاتها للجامعة والقطاع، خاصة ما تعلق منها بالاستثمار في العنصر البشري والكفاءات المتوفرة لديها، وعلى رأسها الأستاذ الجامعي باعتباره محور وركيزة أساسية للجامعة ومخرجاتها، ويتجلى حرص الوزارة التعليم العالي على إنجاح هذا التكوين خاصة من خلال محتوى البرنامج المعد مسبقا من طرف اختصاصيين وخبراء في المجال، ثم جعل هذا التكوين إلزاميا لجميع الأساتذة الجدد، وإلزام كل الجامعات بتنفيذه حسب قدراتها من خلال القوانين والتعليمات التي تلزم جميع الجامعات بتنفيذ هذا التكوين ومتابعة مخرجاته، بالإضافة إلى شعور ووعي الأساتذة

الجامعيين الجدد بأهمية التكوين في مسارهم المهني وتسهيل اندماجهم في المحيط الجامعي، وهو ما يمكن أن يفسر ترتيب درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الاستبيان.، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة غلاب، عين سوية (2019) إلى أن الأساتذة المتكونون يعتبرون أن هذا التكوين كان تجربة جد فعالة من الناحية التقنية والتعليمية والتكوينية.

## 6. خاتمة:

سعت الدراسة الحالية إلى تقييم عملية تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد من خلال التعرف على آراء عينة من الأساتذة المشاركين في هذا التكوين، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فعالية لهذا التكوين في مختلف جوانبه، خاصة برنامج ومحتوى التكوين واتجاهات المتكونين والتي كانت بدرجة كبيرة، وهو ما يمكن اعتباره مؤشر على امكانية نجاح هذا التكوين في تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة، خاصة إذا اهتمت الجامعات أكثر بتوفير ظروف تنظيمية جيدة والاستعانة بمكونين أكفاء، وهو ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، غير أن هذه الدراسة لم تتطرق إلى تقييم أساليب التكوين وطرقه، مما يفتح المجال لدراسات تقييمية أخرى أكثر توسعا لمدى فعالية هذا التكوين من حيث طرقه وأساليبه ومختلف جوانبه الأخرى.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا لتقييم تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد، والخاصة بمقترحات الأساتذة المتكونين التي تضمنها استبيان الدراسة في بعد مستقل، والتي نوردتها فيما يلي حسب ترتيب متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة:

- توفير قاعات انترنت كاملة التجهيز، بمتوسط حسابي بلغ (4,30).
  - التركيز على الحصص التطبيقية، بمتوسط حسابي بلغ (4,24).
  - اختيار مكان التكوين بعناية أكبر (توفير الظروف الملائمة)، بمتوسط حسابي بلغ (4,10).
  - جلب المكونين الأكفاء والاستعانة بهم في تنفيذ هذا التكوين، بمتوسط حسابي بلغ (4,04).
  - اقتراح مواضيع تخدم مسار الاستاذ الجامعي، بمتوسط حسابي بلغ (3,99).
  - اقتراح تنظيم دورات تكوينية أخرى مستقبلا، بمتوسط حسابي بلغ (3,64).
  - اقتراح متابعة أداء الأساتذة المتكونين بعد التكوين، بمتوسط حسابي بلغ (3,56).
- بالإضافة إلى التأكيد على ما أوصت به بعض الدراسات السابقة كدراسة لطرش (2017)، ودراسة زرقان (2013) والمتمثلة في السماح بالمشاركة الحقيقية للأساتذة والمتخصصين في تصميم البرنامج التدريبي، من خلال التعبير عن احتياجاتهم التدريبية، وإنشاء مؤسسات ومراكز للتنمية المهنية في إطار برامج التعليم المستمر، الذي بات استراتيجية ملحة فرضت نفسها على منظومة التعليم الجامعي.

- كما يوصي الباحث بضرورة تبادل الخبرات مع جامعات عربية وأجنبية والاستفادة من خبرتها في مجال تنمية أعضاء الهيئة التدريسية، واستضافة خبراء أجانب للاستعانة بهم في وضع الخطط وتنفيذ برنامج التكوين، وإجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تهدف تقييم موضوعي لمخرجات هذا التكوين، ومدى تحقيقه لأهدافه وأهداف الجامعة.

## قائمة المراجع:

- أبو علام، رجاء محمود. (2005). تقويم التعلم، دار الميسرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العمري، جمال فواز، أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، المجلد (25)، العدد (4+3)، 2009، 533-573.

- زرقان ليلي.(2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف-2. الجزائر.
- عبد الحق بركات، سعاد مخلوف، الاحتياجات التدريبية والتكوينية لتحقيق أهداف مشروع المؤسسة الجامعية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20. العدد 01، 2020، 499-516.
- غنيمة محمد متولي.(1998). سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي، ط2، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
- لطرش حليلة.(2017). اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم الجامعي بالجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-، الجزائر.
- ليليا عين سوية، صليحة غلاب، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قلمة وسوق اهراس. مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني، العدد السادس، 2019، 104-118.
- يس سعيد عامر.(1998). الإدارة وآفاق المستقبل، شركة رايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة، مصر.
- G.DELANDSHEERE.(1979). Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation. Paris P.U.F
- Kenneth T. Byers.(1970). Employee Training and Development in the public Service , chicogo, Illinions, Public Personnel Association, 1970,
- Hubert Hanoun.(1974). Formation des maîtres édition ESR Paris France