

تقييم مستويات جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي - دراسة تطبيقية بجامعة بسكرة -

Assessing the quality levels of training programmes for university professors
-An applied study at the university of biskra-

حدة مليلي^{1*}

¹ مخبر الدراسات النفسية والاجتماعية، بسكرة (الجزائر)، hadda.melili@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2025-07-31

تاريخ القبول: 2025-12-04

تاريخ النشر: 2025-12-30

ملخص: هدفت الدراسة إلى تقييم مستويات جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة تم توزيعها بطريقة عشوائية على عينة الدراسة الأساسية المكونة من (78) أستاذًا، وكانت نتائج الدراسة - انطلاقًا من تحليلها على برنامج spss - أن جودة البرامج التدريبية المقدمة للأستاذ الجامعي بمستوى كبير، حيث جاء بعد التخطيط بأعلى متوسط (4.12) يليه بعد التنفيذ (3.81)، في حين جاء بعد التقييم بدرجة متوسطة (2.99)، وما تؤكد هاته النتائج أن جودة البرامج التدريبية تسهم بشكل ملموس في تطوير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي، مع ضرورة العمل على تحسين آليات التقييم قبل وأثناء وبعد البرامج التدريبية لقياس الأثر الحالي والممتد للتدريب.

الكلمات المفتاحية: جودة البرامج التدريبية؛ التخطيط؛ التنفيذ؛ التقييم؛ الأستاذ الجامعي.

Abstract: The study aimed to assess the quality levels of training programmes for university professors. The descriptive method was adopted and the questionnaire was distributed randomly to the main study sample of (78) professors. The results of the study - based on its analysis on the SPSS program - were that the quality of training programs provided to university professors was at a high level, with the planning dimension having the highest mean (4.12), followed by the implementation dimension (3.81), while the evaluation dimension came with a mean score of (2.99). these results indicate that the quality of training programmes contributes significantly to the development of the university professors, it is necessary to improve the evaluation mechanisms before, during and after training programmes to measure the current and extended impact of the training programmes.

Keywords: Quality of training programmes; Planning; Execution; Evaluation; University Professor.

*المؤلف المراسل:

1- مقدمة

يعتبر التعليم العالي قوة رئيسية للتحديث والتنمية، ما يؤدي الى زيادة الطلب في الوصول إليه مصحوبا بالعديد من التحديات، فالطلبة مثلا يبحثون عن التعليم الجيد والوظائف الملائمة، والأساتذة يسعون إلى تحقيق الكفاءة والرفع من أدائهم، كما يبحث سوق العمل أيضا عن مخرجات ذات جودة عالية وأكثر انسجاما مع تطور عملية الإنتاج المعرفي (bouchikhi, 2017)، وهو ما تتصدره الجامعة الجزائرية في ظل التغييرات التي طرأت عليها من تحولات رقمية وتغيير في نظام التعليم (من التقليدي إلى الرقمي)، مما يجعلها تولي اهتماما كبيرا لكل الباحثين والمبجوثين، إذ أنها تعمل بصورة جيدة على تنمية مواردها البشرية بما يواكب المستجدات الحاصلة في الجامعة.

فقد ركزت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر جهودها على تحسين جودة التعليم والبحث العلمي، من خلال العمل على إنشاء نظام متكامل لضمان الجودة وفقا للمعايير الدولية، وإرساء حوكمة رشيدة للمؤسسات الأكاديمية. بما يحسن تصنيف الجامعات الجزائرية اقليميا ودوليا، فالجودة هي محور اهتماماتها بصفتها تمنح مخرجات منافسة في سوق العمل وتلبي احتياجات أطراف العملية التعليمية من طلبة وأساتذة (djoudi, 2020). إذ يعتبر الاستاذ الجامعي العنصر المحوري والمساهم الأكبر في تحقيق جودة المخرجات (الأكاديمية والبحثية). والمسؤول عن إنتاج المعارف ونقله. وعليه بات من الضروري تركيز الجامعة على تكوينه وتدريبه لضمان جودة التعليم العالي، ومن هنا تكون البرامج التدريبية الآلية الأكثر فاعلية في تعزيز المهارات والكفاءات.

تعتبر البرامج التدريبية واحدة من أكثر تكتيكات التطوير المهني شيوعا في قطاع التعليم، ومن المعروف أن برامج التدريب ذات الجودة والفعالية تؤثر بشكل ايجابي على كفاءة الأستاذ. فهي تعمل على تعزيز القدرات خاصة في ضوء التعرف على احتياجات الطلبة وكيفية التعامل معهم، ومع كل هذا نجد أن الأستاذ الجامعي يواجه تحديات مهنية أثناء الخدمة. تتطلب تطوير المهارات ورفع الأداء تماشيا مع البيئة الرقمية في الجامعة إذ أصبح لزوما إعداد برامج تساهم بشكل كبير -تكون هادفة- في تنمية الكفاءة المهنية وتعزيزها، وهو ما أكدت عليه دراسة (aboulenien, attia, 2016) في تخصيص برامج تدريبية لتدريب الأساتذة باستخدام الابتكارات التكنولوجية وتلبية احتياجاتهم في البحث العلمي والتدريس الجامعي وخدمة المجتمع. من خلال معايير الجودة ومؤشرات الأداء، كما أوصت دراسة (james et all, 2015) بإنشاء أو تعزيز برامج التطوير المهني في مختلف جامعات استراليا، ما يبين لنا أهمية التطوير المهني في التعليم العالي لتحسين الجودة وتحقيق التميز الأكاديمي.

وبتركيزنا على الأبعاد الأساسية للتدريب (التخطيط، التنفيذ، التقييم) نرى أن التدريب أثناء العمل يتأثر بعوامل مثل خصائص الوظيفة وبيئة العمل. فالعمل على تقييم وتحليل العوامل التي تؤثر على برامج التدريب أمرا ضروريا لاستمرار تحسين الجودة (tran et all, 2025). وهو ما أشارت إليه دراسة (bernard, 2011) التي بينت انه ليمتحقيق الجودة للبرامج التدريبية وجب القيام بعملية التخطيط والتنفيذ بشكل فعال يتضمن توفير تدريب شامل وتحسين تخصيص الموارد وتعزيز التعاون بين المدربين والمتدربين. ومن هنا تظهر جلها مستويات البرامج التدريبية (التخطيط، التنفيذ، التقييم) على أنها عمليات تساهم بشكل تكاملي في رفع جودة البرامج التدريبية وفعاليتها، فالتخطيط الجيد يشكل القاعدة الأساسية لأي برنامج تدريبي ناجح، من خلال تحديد أهم الاحتياجات

التدريبية للأستاذ الجامعي بدقة، وتصميم الأهداف والمحتوى والوسائل بما يتناسب وخصائص المتدربين (الأساتذة) بعدها يكون لبعد التنفيذ الترجمة لكل تلك الخطط وإسقاطها بممارسات واقعية تتطلب توظيف أساليب فعالة تراعي الفروق والتفاعلات بين المدربين والمتدربين، حينها يكون لبعد التقييم حيوية لاتخاذ القرار على مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف المسطرة من أجلها، كما يقدم تغذية راجعة تحسن من جودة البرامج المستقبلية، ومن هنا تبرز أهمية الورقة البحثية التي تتضمن تقييماً لأبعاد التدريب المقدمة للأستاذ الجامعي من خلال دراسة تطبيقية تعطي نتائج أكثر دقة تمكن الأستاذ الجامعي من خلالها مواكبة المستجدات التكنولوجية ويحسن مخرجات العملية التعليمية بجودة وكفاءة عالية، ومنه طرح التساؤل الرئيسي الذي مفاده:

- ما مستوى جودة أبعاد البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي ؟
ولإحاطة بجزئيات الموضوع تم تفكيك التساؤل الرئيسي إلى أسئلة فرعية تمثلت في:

- ما مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي من حيث التخطيط؟

- ما مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي من حيث التنفيذ؟

- ما مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي من حيث التقييم؟

1.1- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لتقييم مستويات جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي ، انطلاقاً من نتائج البحث الميداني والكشف عن مستويات أبعاد البرامج التدريبية (التخطيط، التنفيذ، التقييم) بكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة، بالإضافة إلى تقديم بعض التوصيات المبنية أساساً على نتائج الدراسة، كونها نتائج حقيقية وواقعية التي نأمل أن تخدم نتائجها الجامعة محل الدراسة.

2.1- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها قد تساعد متخذي القرار في مراكز التدريب التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تطوير منهجية علمية وتطبيقية واضحة تعزز فعالية برامج التطوير المهني للأستاذ الجامعي بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تمهد الطريق لتحديد برامج التدريب التي قد تكون فعالة في تحقيق جودة وكفاءة الأساتذة الجامعي بعد التحقق من احتياجاته معرفياً وعلمياً.

3.1- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً:

- جودة البرامج التدريبية **Quality of training programmes**:

هي مجموعة الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر في العملية التدريبية لتلبية احتياجات الأستاذ الجامعي بكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة بسكرة) وإعدادهم بشكل يعزز الكفاءة المهنية لديهم.

- التخطيط **Planning**:

هو خطوة أولية من خطوات التدريب تتخذها جامعة بسكرة كإجراء قبل تصميم البرامج التدريبية، تتضمن أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة للأساتذة يتم قياسه انطلاقاً من استجابات أفراد العينة بكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية على الفقرات المتعلقة بهذا البعد.

- التنفيذ **Execution**:

هو خطوة موائية للتدريب تكون بعد عملية التخطيط، تنطلق من خلالها جامعة بسكرة بتنفيذ ما تم التخطيط له للبرامج التدريبية المقررة على أساتذة كلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية، وذلك باستخدام الوسائل

المهنية اللازمة تبعاً للخطط المسبقة، ويقاس هذا البعد كما سبق وأشرنا في بعد التخطيط، وذلك لما يتناسب وإجابات أفراد عينة الدراسة.

- التقييم Evaluation:

هي آخر خطوة أو عملية تقوم بها جامعة بسكرة بعد عمليتي التخطيط والتنفيذ للبرامج التدريبية، تحدد من خلالها مدى رضا الأستاذ الجامعي بكليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية عن هاته البرامج التي قدمتها لهم.

- الأستاذ الجامعي University professor:

هو الشخص الذي يمارس مهنة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة بسكرة مع توظيف كفاءاته المهنية بمختلف المعايير التي يراها مناسبة لتقديم المادة العلمية الخاصة بمجاله.

2- الطريقة والأدوات:

1.2 منهج الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة ولتحقيق أهداف الدراسة المتبناة تم الاعتماد على المنهج "الوصفي التحليلي" لوصف وتحليل أبعاد البرامج التدريبية من وجهة نظر الأساتذة المقدمة لهم لتعزيز كفاءتهم المهنية.

2.2 مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع هاته الدراسة في جميع الأساتذة العاملين على مستوى كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة والبالغ عددهم (221).

3.2 عينة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على "العينة العشوائية" من خلال رابط إلكتروني تم تعميمه وإرساله إلى جميع أفراد العينة وتم تحديد مدة الاستجابة في ثمانية أيام لاستقبال الردود، حيث بلغ عدد المستجيبين (78) من المجتمع الكلي للدراسة. والجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات المستخدمة في هاته الدراسة:

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديمغرافية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %	المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	47	60.2%	سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	20	25.6%
	انثى	31	39.7%		10-05 سنوات	18	23%
المؤهل العلمي	ماجستير	48	61.5%	15 سنة فما فوق	15-10 سنة	15	19.2%
	دكتوراه	30	38.4%		15 سنة فما فوق	25	32%

الكلية	علوم إجتماعية	39	50%	الدورات التدريبية	دورة واحدة	19	24.3%
	علوم إنسانية	39	50%		دورتان	27	34.6%
					ثلاث دورات	21	26.9%
					أكثر من ثلاث دورات	11	14.1%
الإجمالي				78			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V23

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (01) بأن نسبة الأساتذة الذكور قد مثلت 60.2% مقابل 39.7% من فئة الإناث، وهو ما يشير إلى تمثيل مقبول لكل من الجنسين مع تفاوت بسيط لفئة الذكور، كما يتضح لنا فيما يخص المؤهل العلمي أن نسبة الأساتذة الحاصلين لشهادة الماجستير أكثر نسبة مقارنة بالذين يحملون شهادة الدكتوراه حيث بلغت نسبتهم 61.5% مقابل 38.4%، وهو ما يعكس لنا واقع البنية الأكاديمية في الجامعة محل الدراسة. أي أن هذا التوزيع لهذه الفئة (الماجستير) تم توظيفها قبل تعميم نظام التكوين في الطور الثالث. وفيما يخص الخبرة المهنية، فقد كان توزيع العينة نسبياً بين مختلف الفئات العمرية، حيث كانت أعلى نسبة لدى الأفراد الذين يملكون خبرة تفوق 15 سنة بنسبة 32%، تليها فئة أقل من خمس سنوات بنسبة 25.6%، وهو ما يوضح أن المستجيبين قد يكونوا من بين الأساتذة حديثي التوظيف، خاصة وأن الجامعة في الآونة الأخيرة ركزت على سياسات التوسع الأكاديمي واستحداث تخصصات تحتاج إلى توظيف أساتذة جدد بعدها الخبرة المتراوحة ما بين 05 إلى 10 سنوات والتي قدرت بـ 23%، وأخيراً فئة من 10 إلى 15 سنة والتي قدرت بـ 19.2%، وتفسر الباحثة هاته الفئة على أنها قد تجاوزت مرحلة التكيف مع متطلبات التدريس بقدر كاف من الكفاءة وعليه؛ فإن هذا التفاوت يعكس التجارب المهنية المتنوعة لأفراد عينة الدراسة مما يضيف بعداً علمياً لها.

وفيما يتعلق بتحديد الكلية، تشير نتائج الجدول أن نسبة الأساتذة الذين ينتمون إلى كلية العلوم الاجتماعية متساوية مع نسبة المنتمين إلى كلية العلوم الإنسانية بنسبة 50% لكل منهما، وهذا ما يعزز من موضوعية النتائج ويقلل من الانحياز نحو كلية دون أخرى، ما يثري لنا الجانب التقييمي لدراستنا الحالية. كما نلاحظ أيضاً أن نتائج توزيع العينة حسب عدد الدورات التدريبية قد خضعت غالباً لأكثر من دورة، إذ تمثل فئة من شاركوا في دورتين بنسبة 34.6% من العينة، وحسب رأي الباحثة أن أغلب الأساتذة استفادوا لأكثر من دورة لكن بمستويات قليلة من التقدم في التكوين ما قد يعطي جهوداً جزئية غير مكتملة في التدريب، تليها فئة الذين شاركوا في ثلاث دورات بنسبة 26.9% وهم من الفئات التي قد يتضح مسارهم التدريبي بأكثر انتظاماً واستجابة لمتطلبات الجامعة، في حين كان أقل نسبة للذين شاركوا في أكثر من ثلاث دورات حيث قدرت بـ 14.1%، وتبين هنا أنه بالرغم من أن هاته الفئة الأقل عدداً إلا أنها تبرز أهمية التطوير المهني للأساتذة الذين خضعوا لأكثر من ثلاث دورات، وأن هاته الفئة تدخل ضمن بعد الأقدمية والخبرة العالية.

4.2 حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أجريت هاته الدراسة بكليتي العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

- الحدود الزمانية: طبقت هاته الدراسة في السداسي الثاني من العام الدراسي 2024-2025

- الحدود البشرية: وتشمل على عينة من الأساتذة الموظفين بكليتي العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

5.2 أداة الدراسة:

استنادا إلى العديد من الدراسات السابقة قامت الباحثة بإعداد استبيان يتكون من 14 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد رئيسية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (2) أبعاد الاستبيان وعدد فقراته

أبعاد البرامج التدريبية	عدد الفقرات
التخطيط للبرامج التدريبية	04
التنفيذ للبرامج التدريبية	05
التقييم للبرامج التدريبية	05
مجموع الفقرات	14

وقد اعتمدت الباحثة في إعطاء أوزان لإجابات العينة على مقياس ليكرت الخماسي، كما تم تحديد مستويات درجة الموافقة لكل فقرة وهو ما يوضحه الجدول الموالي:

جدول (3) يوضح بدائل الاستبيان

التقدير اللفظي	قليلة جد	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
مدى المتوسط	-1.80	- 1.81	-2.61	-3.41	-4.21
	1.00	2.60	3.40	4.20	5.00

- الخصائص السيكومترية للأداة:

صدق الأداة: قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبيان بطريقتين:

- **الصدق الظاهري:** للتحقق من الصدق الظاهري للأداة، تم عرض الإستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس عمل وتنظيم وعلوم التربية في مختلف الجامعات (جامعة بسكرة، المركز الجامعي بريكة، جامعة المسيلة)، وذلك بهدف التأكد من مدى وضوح العبارات ودقتها وملائمتها للأبعاد التي تنتمي إليها، وخلوها من الغموض والتكرار.

وبعد الإطلاع على ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة على صياغة بعض الفقرات بما يتناسب مع مضمون كل بعد، ليتكون الشكل النهائي للإستبيان من ثلاث أبعاد رئيسية

للبرامج التدريبية، وهي: التخطيط (04 فقرات)، التنفيذ (05 فقرات)، التقييم (05 فقرات). وبذلك تحقق للأداة صدقها الظاهري من خلال اتفاق آراء المحكمين حول مدى صلاحيتها لقياس الظاهرة المدروسة.

- **صدق الاتساق الداخلي:** بعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة قمنا بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي، من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بند والدرجة الكلية للمحور (البند) الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (4) معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبند المنتمي إليه

الأبعاد	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
التخطيط للبرامج التدريبية	البند 1	**0.699	البند 7	**0.801
	البند 4	**0.479	البند 10	**0.743
	البند 2	**0.826	البند 11	**0.727
	البند 5	**0.721	البند 13	**0.860
التنفيذ للبرامج التدريبية	البند 8	**0.811	-	-
	البند 3	**0.809	البند 12	**0.645
التقييم للبرامج التدريبية	البند 6	**0.787	البند 14	**0.714
	البند 9	**0.627	-	-

يتضح من خلال الجدول (4) أن قيم ارتباط العبارات (البند) مع الدرجات الكلية للأبعاد كانت مرتفعة حيث تراوحت بين 0.479** و 0.826**، وكانت كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الإتساق الداخلي.

ثبات الأداة:

اعتمدت الباحثة على معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات مجالات وأداة الدراسة وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (5) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمجالات وأداة الدراسة

المجال	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
البرامج التدريبية	التخطيط	0.81
	التنفيذ	0.83
	التقييم	0.84
الثبات الكلي للمجال	11.14	0.91

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج spss v23

يتضح من الجدول رقم (4) ان قيمة معامل ثبات الأداة (الاستبيان) كانت مساوية لـ (0.91 α) وهي قيمة ثبات عالية ودالة ومناسبة للدراسة.

4.2- الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الباحثة على برنامج spss v23 (الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية) باستخدام:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لوصف استجابات أفراد العينة على الأداة.

3- النتائج ومناقشتها:

1.3 الإجابة عن التساؤل الفرعي الأول الذي ينص على:

ما مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي من حيث التخطيط؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة ببعد تخطيط البرامج التدريبية وفقا لاستجابات

العينة				
الفرقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
تحدد مستويات المتدربين بناءا على احتياجاتهم التدريبية الفعلية	4.19	0.93	كبيرة	2
تبنى البرامج التدريبية بما تكفل تحقيق الأهداف التدريبية	3.90	1.14	كبيرة	4
يجري اختيار المدربين للبرامج التدريبية على أساس الكفاءة والخبرات المناسبة	4.06	1.12	كبيرة	3
يعلم المتدربين مسبقا بمواعيد وأماكن البرامج التدريبية	4.34	0.81	كبيرة	1
الدرجة الكلية	4.12	1.00	كبيرة	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج spss

تكشف نتائج الجدول (5) عن تقييم إيجابي من قبل أفراد العينة لجودة البرامج التدريبية في بعد التخطيط حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.12) بانحراف معياري (1.00)، مما يشير إلى وجود إجماع نسبي على تحقيق هذا البعد لمستوى كبير من الجودة. وتتفاوت تقييمات الأفراد للفرقات ضمن هذا البعد بشكل طفيف، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.90) و(4.34).

احتلت الفقرة المتعلقة بـ "يعلم المتدربين مسبقا بمواعيد وأماكن البرامج التدريبية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جدا بلغ (4.34). هذه النتيجة تتفق مع ما أكدت عليه دراسة (البوسعيدى، 2022) حول أهمية الشفافية والتواصل المسبق كأحد الركائز الأساسية لنجاح العملية التدريبية. حيث تسهم في تهيئة المتدربين نفسيا ومعرفيا، مما يرفع من مستوى مشاركتهم وفاعليتهم. كما أن هذا المستوى العالي من التنظيم يعزز ما تشير إليه

العديد من النماذج الإدارية الحديثة، كنموذج إدارة الوقت الذي يرى أن إتاحة المعلومات في الوقت المناسب يعد موردا استراتيجيا يحسن الكفاءة.

في المقابل، جاءت الفقرة الخاصة بـ: "تبنى البرامج التدريبية بما تكفل تحقيق الأهداف التدريبية" في المرتبة الأخيرة، ورغم أنها حصلت على تقييم كبير، إلا أنها الأقل بين نظيراتها. ويمكن تفسير ذلك بالصعوبات العملية التي قد تواجه عملية نقل الأهداف النظرية إلى محتوى تدريبي تطبيقي فعال، وهي ما أشارت إليه دراسة (منتصر، 2024). كما قد يعود هذا الانخفاض النسبي إلى أن تقييم الأهداف يكون أكثر دقة في مرحلة لاحقة للتطبيق، أي بعد ممارسة المتدربين للمهارات المكتشفة في أرض الواقع، وليس في مرحلة التخطيط الأولية التي يقيسها هذا المحور.

أما فيما يخص الفقرتين المتعلقةتين بتحديد مستويات المتدربين واختيار المدرب بناءً على الكفاءة، فقد حصلتا على متوسطات كبيرة (4.19 و 4.06 على التوالي). هذه النتائج تؤكد على تبني الكليتين لمنهجية "تشخيص الإحتياجات التدريبية" قبل تصميم البرامج، وهو ما يتوافق مع ما نادت به دراسة (العلي، 2023) من أن التخطيط القائم على التحليل الدقيق للإحتياجات هو حجر الزاوية في أي نظام تدريبي ناجح. كما أن اعتماد معايير الكفاءة في اختيار المدرب يعكس تطبيقاً لمبدأ "الملاءمة" الذي تركز عليه الأدبيات الإدارية، لضمان توافق خبرة المدرب مع إحتياجات المتلقي، مما يعظم العائد من الاستثمار في التدريب.

بصفة عامة، تشير النتائج الكلية إلى أن بيئة التدريب في الكليتين تتمتع بهيكليّة واضحة واهتمام بالنمو المهني، وهو ما يمكن عزو جزء منه إلى دعم الجامعة بالموارد البشرية والمادية المناسبة. ويجدر الذكر أن هذه النتيجة الإيجابية تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (منتصر، 2024) ودراسة (البوسعيدي، 2022) اللتان سجلتا تقييماً متوسطاً لمجال تخطيط التدريب في سياقهما. ويمكن عزو هذا الاختلاف إلى طبيعة العينة والبيئة التنظيمية المميزة لجامعة بسكرة، أو إلى تطور السياسات التدريبية في السنوات الأخيرة، مما يستدعي مزيداً من الدراسات المقارنة.

2.3 الإجابة عن التساؤل الفرعي الثاني الذي ينص على:

ما مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي من حيث التنفيذ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة ببعد تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً لاستجابات

العينة

الفرقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
تلائم طرق التدريب المتبعة في الكلية إحتياجات المتدربين	4.03	1.07	كبيرة	3
يتم الاعتماد على التقانة الحديثة عند تنفيذ البرامج التدريبية	4.05	1.11	كبيرة	2

4	كبيرة	1.01	3.40	يغطي محتوى البرامج التدريبية جميع الأهداف التدريبية
1	كبيرة جدا	0.90	4.28	يتم اختيار الأماكن المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية
5	متوسطة	0.71	3.33	تواكب المواد التدريبية المقدمة للمتدربين المستجدات الحديثة
	كبيرة	0.96	3.81	الدرجة الكلية

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج spss

تكشف نتائج الجدول رقم (6) عن تقييم إيجابي من قبل أفراد العينة لجودة البرامج التدريبية في بعد التنفيذ حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.81) بانحراف معياري (0.96)، مما يشير إلى تحقيق هذا البعد لمستوى كبير من الجودة، وإن كان أقل من مستوى التخطيط (4.12). ويلاحظ تباين واضح في تقييمات الفقرات حيث تراوحت المتوسطات بين (3.33) و(4.28)، مما يكشف عن نقاط قوة ونقاط تحتاج إلى تطوير في مرحلة التنفيذ الفعلية.

احتلت الفقرة المتعلقة بـ "يتم اختيار الأماكن المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية" المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع بلغ (4.28). وهذه النتيجة تتفق مع ما أكدت عليه دراسة (الغامدي، 2021) على أن البيئة المادية الداعمة والمريحة تعد عاملاً محورياً في تسهيل عملية التعلم وزيادة انخراط المتدربين، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف التدريبية.

في المقابل، جاءت الفقرتان المتعلقةتان بـ "يغطي محتوى البرامج التدريبية جميع الأهداف التدريبية" و "تواكب المواد التدريبية المقدمة للمتدربين المستجدات الحديثة" في المرتبتين الأخيرتين بمتوسطات (3.40) و (3.33) على التوالي. ويمكن تفسير هذا الانخفاض النسبي بالصعوبة العلمية في تحديث المحتوى التدريبي بنفس سرعة تطور المعرفة في المجالات الإنسانية والاجتماعية، وهي ما أشارت إليه دراسة (السعدي، 2022). كما قد يعود ذلك إلى أن عملية محاذاة المحتوى مع جميع الأهداف المخططة بشكل كامل ودمج أحدث المستجدات تتطلب موارد ووقتها أكبر، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين التخطيط المثالي والتنفيذ العملي.

أما فيما يخص الفقرات المتعلقة بـ "يتم الاعتماد على النقانة الحديثة عند تنفيذ البرامج التدريبية" و "تلائم طرق التدريب المتبعة في الكلية احتياجات المتدربين"، فقد حصلتا على متوسطات كبيرة (4.05 و 4.03). هذه النتائج تؤكد على سعي الكليتين لمواكبة التطورات التكنولوجية واعتماد أساليب تدريبية متنوعة. وهذا ما يتوافق مع اتجاهات التعليم الحديثة التي ركزت عليها دراسة (مطلاوي، 2023) بشأن الدور الحيوي للتقنية في إثراء العملية التدريبية وخلق بيئة تعلم أكثر تفاعلية، كما يعكس مراعاة الفروق الفردية واحتياجات المتدربين.

بصفة عامة، تشير النتائج إجمالاً إلى نجاح في توفير البنية التحتية والتقنية الداعمة للتدريب، بينما تبرز الحاجة إلى بذل مزيد من الجهد في مجال تطوير وتحديث المحتوى التعليمي لضمان مواكبته المستجدات وشموليته. وهذا التباين في النتائج يعكس الطبيعة متعددة الأبعاد لجودة التنفيذ، حيث أن التميز في جانب (كالمكان والتقنية) قد يحجب الحاجة للتحسين في جوانب أخرى كحدثة المحتوى.

3.3 الإجابة عن التساؤل الفرعي الثالث الذي ينص على:

ما مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي من حيث التقييم؟
وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بعد تقييم البرامج التدريبية وفقا لاستجابات العينة

الفرقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
يشارك المتدربين في تقييم البرامج التدريبية المقدمة	3.20	1.12	متوسطة	2
يتم مقارنة أداء المتدربين قبل وأثناء وبعد التدريب لغرض تحديد مستوى البرامج التدريبية	2.55	0.41	قليلة	4
تستخدم الاستبيانات لتقييم جودة البرامج التدريبية المقدمة	1.88	0.36	قليلة جدا	5
يسهم تقييم البرامج التدريبية في الكلية في تحديد مواطن الضعف في التدريب المقدم	2.99	1.12	متوسطة	3
يهدف تقييم البرامج التدريبية في الكلية الى التأكد من تحقيق التدريب للأهداف التي وضعت له	3.33	0.09	متوسطة	1
الدرجة الكلية	2.79	0.62	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج spss

تكشف نتائج الجدول (7) عن وجود قصور واضح في نظام تقييم البرامج التدريبية المقدمة للأستاذ الجامعيين حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لهذا البعد (2.79) بانحراف معياري (0.62)، مما يشير إلى تحقيق مستوى متوسط فقط لجودة عمليات التقييم، وهو أدنى بكثير من مستوي التخطيط والتنفيذ.

احتلت الفقرة المتعلقة بـ "يهدف تقييم البرامج التدريبية في الكلية إلى التأكد من تحقيق التدريب للأهداف التي وضعت له" المرتبة الأولى بمتوسط (3.33). وهذه النتيجة تُظهر أن القائمين على التدريب يدركون أهمية ربط التقييم بتحقيق الأهداف، وهو ما يتوافق مع الأساس النظري لإدارة الجودة الشاملة على أن التقييم الفعال يجب أن يرتبط بشكل مباشر بالأهداف الإستراتيجية للتدريب.

كما جاءت الفقرتان المتعلقةتان بـ "يسهم تقييم البرامج التدريبية في الكلية في تحديد مواطن الضعف في التدريب المقدم" و"يشارك المتدربين في تقييم البرامج التدريبية المقدمة" في مراتب متوسطة (3.20 و 2.99). وهذا يشير إلى وجود فجوة بين الإدراك النظري لأهمية هذه العناصر وبين الممارسة الفعلية. حيث يتضح أن نتائج التقييم لا تُستغل بالشكل الأمثل في تشخيص نقاط الضعف وتحسين البرامج بشكل استباقي، وهو ما أكدت عليه دراسة (البوسعيد، 2022) على ضرورة أن يكون التقييم عملية بناءة تهدف إلى التحسين والكفاءة.

وتشير النتائج إجمالاً أن نظام التقييم الحالي يعاني من ضعف هيكلي، حيث يقتصر على الشكل التقليدي دون الاعتماد على أدوات قياس موضوعية أو منهجيات واضحة لقياس الأثر على التدريب، مما يحول دون تحقيق دائرة التحسين المستمر التي تعتبر جوهر أي نظام تدريبي فعال.

في المقابل جاءت الفقرتان المتعلقةتان بـ "تستخدم الاستبيانات لتقييم جودة البرامج التدريبية المقدمة" و"يتم مقارنة أداء المتدربين قبل وأثناء وبعد التدريب لغرض تحديد مستوى البرامج التدريبية" بأدنى متوسطين (1.88 و 2.55) ويمكن تفسير هذا الضعف الشديد بعدم وجود منهجية واضحة لتقييم الأثر الحقيقي للتدريب، حيث أن غياب المقارنة بين الأداء قبل وبعد التدريب – كما تشير دراسة (المنتصر، 2024) – يحول دون قياس المكاسب الحقيقية للتعلم. كما أن ضعف استخدام أدوات القياس المقننة كالأستبيانات يحول دون جمع بيانات موضوعية يمكن الاعتماد عليها في تحسين البرامج.

4.3 الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي ينص على:

ما مستوى جودة أبعاد البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (9) ترتيب أبعاد جودة البرامج التدريبية حسب مستوى ظهورها لأفراد العينة

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
التخطيط للبرامج التدريبية	4.12	1.00	كبيرة	01
التنفيذ للبرامج التدريبية	3.81	0.96	كبيرة	02
التقييم للبرامج التدريبية	2.99	1.12	متوسطة	03
المتوسط العام	3.64	1.02	كبيرة	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج spss

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للأساتذة في كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة يحظى بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط العام (3.64).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إجمالاً من خلال شعور الأساتذة بأن هذه البرامج تلبي احتياجاتهم التدريبية بشكل ملحوظ، خاصة فيما يتعلق بالوظائف الأساسية المتمثلة في التدريس. كما أن إدراكهم لأهمية هذه البرامج ودورها الفعال في تطوير الأداء الجامعي قد أسهم في يلوغ هاته النتيجة. وهذا ما تؤكدته دراسة (مطلاوي، 2023) التي شددت على الدور المحوري للبرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي، مشيرة إلى أن التصميم الفعال لها يزيد من التطور المهاري والفكري للأساتذة، مما يرفع من كفاءتهم المهنية.

فقد احتل بعد "التخطيط" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (4.12)، مما يعكس حرص الإدارة على بناء برامج تدريبية ممنهجة قائمة على دراسة الاحتياجات، وهو ما يعد جوهر عمليات التطوير المهني الناجحة.

بينما جاء بعد "التنفيذ" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.81)، مما يدل على وجود اهتمام بتطبيق هذه البرامج بجودة مقبولة، مع الإعتماد على أساليب تدريبية متنوعة وتقنيات حديثة تدعم العملية التعليمية.

أما بعد "التقييم" فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط منخفض نسبياً (2.99)، مما يكشف عن قصور واضح في آليات المتابعة والتقويم. ويمكن أن يعزو هذا الضعف إلى غياب منهجية واضحة لتقييم الأثر الفعلي للتدريب، وعدم الإعتماد الكافي على أدوات قياس موضوعية كالمقارنة بين الأداء قبل التدريب وبعده، وهو ما يتطابق مع ما أشارت إليه دراسة (المنتصر، 2024). كما أن ضعف التواصل بين الجهات الإدارية والأكاديمية المعنية يعوق عملية التقييم الشامل والمستمر.

بشكل عام، يمكن القول إن جودة البرامج التدريبية تنعكس إيجاباً على كفاءة الأستاذ الجامعي وتحقيق الرضا المهني، مما يسهم في رفع جودة المخرجات التعليمية للجامعة. ويبرز هذا جلياً في ظل التحول الرقمي للتعليم حيث تسهم هذه البرامج في تمكين الأساتذة من امتلاك المهارات الرقمية اللازمة، كالتدريس عن بعد وتصميم المحاضرات التفاعلية، مما يعزز عملية التواصل التعليمي ويحفز على الإبداع والتطوير المستمر. وهو ما أوصت به دراسة (مليلي، 2024)، من خلال تعزيز آليات التقييم والمتابعة لضمان استدامة التحسين، بالإضافة إلى تطوير برامج تلبي الإحتياجات الفعلية في العصر الرقمي.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (مطلوي، 2023) التي أكدت أن التنفيذ الفعال للبرامج التدريبية يسهم بدرجة كبيرة في تنمية قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة التعليم العالي، وهو ما يدعم النتيجة الحالية التي أظهرت أن جودة البرامج التدريبية المقدمة للأساتذة جاءت بدرجة كبيرة. كما تتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Almajnini, Alwerthan, 2024) التي بينت أن فاعلية البرامج التدريبية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكفاءة الأستاذ وقدرته على إدارة عمليات التدريس، مما يعزز أهمية جودة تصميم وتنفيذ تلك البرامج.

غير أن هذه النتيجة تختلف مع دراسة (Faiqa, 2024) التي أشارت إلى أن واقع تحقيق برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى متوسط، مرجعة ذلك إلى وجود صعوبات تنظيمية ومهنية مثل تعارض أوقات التدريب مع المحاضرات وكثرة الأعباء الوظيفية، وهو ما قد يفسر تباين مستوى الجودة بين البيئات الجامعية واختلاف ظروف تنفيذ البرامج التدريبية.

4-الخلاصة:

وفي الختام أثبتت هاته الدراسة أن مستوى جودة البرامج التدريبية لها دور فعال وأثر ايجابي كبير في على أداء الأستاذ الجامعي وكفاءته، خاصة في ظل التطورات التي تشهدها الجامعة والتي بدورها تركز على تأهيل الكادر البشري (الأساتذة)، من خلال إعطاء أهمية لجودة البرامج المقدمة لهم نحو التدريب، فتصميم البرامج التدريبية القائمة على الجودة يعد اتجاها تعليميا ذات تأثير ايجابي، اذ يركز على تطوير كفاءات الأساتذة المتضمنة المعارف والمهارات ، وينعكس إيجابا على تطوير عملية عرض المهام وتحليل الوظائف والوصف الوظيفي وما إلى ذلك.

وأوضحت نتائج الدراسة ما يأتي:

- أن مستوى جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي بأبعاده (التخطيط، التنفيذ، التقييم) جاء بدرجة موافقة كبيرة انطلاقا من استجابات أفراد عينة الدراسة.

- التوصيات:

بناء على ما استقصته الباحثة من الدراسات السابقة وما خلصت به نتائج الدراسة الحالية في جانبها الميداني أوصت الدراسة بالآتي:

- تطوير إطار وطني شامل للمؤهلات العلمية كي يلبي حاجات قطاع التعليم في الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة بسكرة بصفة خاصة.

- الإهتمام بالجودة في تقويم البرامج التدريبية للأساتذة وتصميم معايير الجودة الشاملة داخل الكليات في جميع المجالات.

- ضرورة رفع ميزانية التدريب وزيادة المخصصات التدريبية في كليات العلوم الإنسانية والإجتماعية وربطها بالإحتياجات الفعلية.

- إنشاء وحدة قياس لمعرفة أثر التدريب قبل وأثناء وبعد التدريب للمساعدة على إنجاح عملية التدريب والتغلب على المعوقات.

- الإحالات والمراجع:

- البوسعيدي، حورية بنت سلطان بن حمد. (2020). *مستوى جودة البرامج التدريبية وأثرها في تعزيز الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية وكلية التربية بالرساتاق في سلطنة عمان، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تونس.*
- المنتصر، قايد حسين علي. (2024). *تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة حضرموت عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة وسبل تطويرها "كلية المهرة انموذجا". مجلة جامعة المهرة للعلوم الإنسانية، (16)، ص 334-377.*
- الرشيد، مشاعل بنت ناصر بن سعد. (2021). *واقع تحقيق برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وإعدادهم في جامعة الملك سعود للتطوير المهني، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، قسم السياسات التربوية، كلية التربية، (4)37. ص ص 92-130.*
- مطلاوي، ربيع. (2023). *دور البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 16(01) ص ص 330-350.*
- مليلي، حدة. (2024). *الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية بجامعة بسكرة-، مذكرة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة.*
- Abouelenein, Attia. (2016). "training needs for faculty members : towards achieving quality of university education in the light of technological innovations". Educational research and reviews. 11(13). 1180-1193.
- Herwati, R et all. (2022). "Does Teacher's Willingness to Change Enhance Professional Competence". European Journal of Educational Research, 11(3), 1463-1474.
- Tran, Linh. (2025). "On-the- job training : Enhance Experience and Increase success for the student community in vietnam". Journal sage open. 01-13.
- Bernand M, (2011). "Factors affecting the implementation of strategic plans in government tertairty institution : Asurvey of selected technical training institutes", european journal of business and management, vol 03, n 03, pp 85-106.
- djoudi, M.(2018). "Algeria –E- learning in the middle east and north africa (MENA)." regoin springer international puplishing, 01-25.
- [Http://hd.science/hal-02453940v1](http://hd.science/hal-02453940v1)
- fatima bouchikhi, zine, barka. (2017). "Higher education in algeria : achivement and challenges-1963 to 2017". UBT international confrence. 46-50.
- James,W,Weiyan, X, Huiyuan, Y. (2015). "Professional development programmes at world-class universities". Palgrave communication. 01-27.

Almajnuni , kholod M, Alwertha , tarik.(2024). Enhancing teacher self-efficacy ; the power of effective training programs, journal of pedagogical research. 08(3). Pp 34-47.

Faiqa, asim. (2024). Examining the impact of teacher's training on the role of teachers in the implementation and development of curriculum, journal of educational development. 11(2), pp 287-309.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

مليلي، حدة (2025). تقييم مستويات جودة البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي - دراسة تطبيقية بجامعة بسكرة -. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 11(4)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 118-132.