

تقييم فعالية التكوين من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف: دراسة ميدانية في جامعة وهران 1
Evaluation of the effectiveness of training from the perspective of newly hired university professors: Field study of the University of Oran 1

عياد أسماء^{1*}، بلقروريصات رشيد²

¹طالبة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، saraayad627@gmail.com

²أستاذ محاضر، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، belkhorissatrachid@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2025/03/11

تاريخ القبول: 2025/05/24

تاريخ النشر: 2025/06/30

Abstract :	الملخص:
This study aims to evaluate the effectiveness of the in-service training program for newly recruited university professors who underwent the ministerial program issued under Decision No. 932, dated July 28, 2016. The evaluation is based on Kirkpatrick's model for measuring the effectiveness of training programs by assessing trainees' reactions, learning outcomes, and the extent to which they apply these acquired skills in practical settings. A questionnaire was designed to collect data, which was administered to newly recruited professors at the University of Science and Technology, Mohamed Boudiaf, Oran. The study findings, from the perspective of the newly recruited professors at Mohamed Boudiaf University, indicate that pedagogical training is effective, as the levels of reaction, learning, and behavior were all positive. Therefore, it appears necessary to focus on training programs for university professors, considering their role as educators and essential elements in the learning process. Enhancing the quality and effectiveness of education requires continuous follow-up with trainees to assess changes in their professional behaviors and performance levels. Keywords: Training- teachers- university- analyses of Training JEL Classification Codes : M53-I24--I23-I21	تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية برنامج التكوين أثناء الخدمة للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، الذين خضعوا لبرنامج المرافقة البيداغوجية الصادر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتاريخ 28 جويلية 2016، وبالاعتماد على نموذج كريك باتريك لقياس فعالية البرامج التكوينية من خلال قياس رد فعل المتكويين ومكتسباتهم من عملية التكوين ومدى تطبيق هذه المكتسبات في الميدان العملي تم تصميم استبيان لجمع البيانات و الذي طبق على الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف لجامعة العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف وهران. أظهرت الدراسة من وجهة نظر الأساتذة حديثي التوظيف لجامعة محمد بوضياف، أن التكوين البيداغوجي فعال حيث إن مستوى كل من رد الفعل والتعلم و السلوك إيجابي و عليه يبدو من الضروري الاهتمام بالبرامج التكوينية لدى الأساتذة الجامعيين باعتبارهم مكونين و يمثلون عنصرا أساسيا في العملية التعليمية من أجل تحسين نوعيتها و جودتها من خلال متابعة المتكويين بشكل دائم للتعرف على مدى التغيير في سلوكياتهم الوظيفية و مستويات أدائهم. الكلمات الدالة: التكوين- الأستاذ- الجامعة- تقييم التكوين تصنيفات JEL: M53-I24--I23-I21

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

إن اهتمام المؤسسات المجتمعية بتنمية الموارد البشرية من خلال إعدادها وتدريبها تدريباً مستمراً يهدف إلى رفع كفاءتها و جودة مردودها و زيادة إنتاجها من أجل استغلال هذه الكفاية في دفع عجلة التقدم و تحقيق أهداف التنمية، و تأتي الجامعة على رأس المؤسسات المجتمعية التي تساهم في تحقيق تلك التنمية، لما لها من دور في تخريج كوادر قادرة على الإبداع و تنفيذ خطط التنمية المتتالية (مجاهدي، 2009، صفحة 29) و لتحقيق ذلك و جب على الجامعة أن تضم داخل أسوارها أساتذة أكفاء باعتبارهم منفذو العملية التكوينية، فنجاحهم في أداء مهمتهم يؤثر بشكل مباشر على نوعية التكوين الجامعي. فالأستاذ الجامعي الكفاء هو ذي الكفاءة العلمية والمهنية و الشخصية و البيداغوجية التي تأهله لأداء وظيفته هنا يصبح إعداد و تكوين الأستاذ الجامعي أمراً حتمياً و ضرورياً، يهدف لتهيئته للمهنة قبل أن يكون في خضم الوضعية التعليمية (مصمودي، 2010، صفحة 28) بغرض اكتسابه لمهارات تساهم في جودة التعليم.

الإشكالية:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم برنامج التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف معتمدين على الثلاث المستويات الأولى لنموذج كريك باتريك "رد الفعل - التعلم - السلوك" و التي تهدف إلى تقييم أثر برنامج التكوين على مستوى أداء الأفراد. بينما المستوي الرابع "النتائج" و الذي يهدف إلى تقييم أثر التكوين على أداء المؤسسة ككل لم يتم التطرق إليه كون تقييمه يتطلب وقتاً كافياً بعد فترة للتكوين. وعليه نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية برنامج التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من وجهة نظرهم؟
و للإجابة على الإشكالية لرئيسية تم صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل حقق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف ردود أفعال أثناء عملية التكوين؟
- هل حقق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف مكتسبات في نهاية عملية التكوين؟
- هل المكتسبات التي حققها الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف تم تطبيقها في الميدان؟

فرضيات الدراسة:

تم طرح الفرضية الرئيسية التالية: برنامج التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف فعال من وجهة نظرهم.

ويهدف التعمق أكثر تم الاعتماد على الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يحقق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف ردود أفعال إيجابية أثناء عملية التكوين
- الفرضية الفرعية الثانية: يحقق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف مكتسبات في نهاية عملية التكوين.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يطبق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف المكتسبات التي حققوها في نهاية عملية التكوين.

أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها:

- تقييم فعالية برنامج التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من وجهة نظرهم.
- التعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرنامج التكوين البيداغوجي للأساتذة.
- الكشف عن مدى تأثير برامج التكوين على نجاح عملية التكوين.

منهجية البحث:

إن الموضوع الذي تناولته هذه الدراسة هو الكشف عن فعالية برنامج التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف وهران، فقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بوصف المشكلة المراد معالجتها كما هي في الواقع من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS في تحليل معطيات الدراسة و الذي يتم الحصول عليها من خلال الاستبيان الموزع على عينة البحث بغرض تحقيق أهداف الدراسة.

الدراسات السابقة:

دراسة " عبد الكبير حنان و قدوري رابح 2020"

عنوان الدراسة: دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد لجامعة محمد بوضياف - المسيلة-

هدف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة- من خلال المجالات التالية :

- مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.
 - مساهمة البرنامج التكوين البيداغوجي في نجاح عملية التكوين للأساتذة المساعدين الجدد.
 - مساهمة المكون في نجاح عملية تكوين الأساتذة المساعدين الجدد.
 - مساهمة التكوين في تطوير سلوك الأساتذة المساعدين الجدد.
- منهج و أداة الدراسة : تم تصميم استبيان كأداة للقياس كما اعتمدت على المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية البالغة (30) أستاذ من الأساتذة المساعدين الجدد، نتائج الدراسة: أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي
- ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.

- ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد.
- ساهم برنامج التكوين البيداغوجي في رفع من مستوى الأداء الأساتذة المساعدين الجدد.
- ساهم الأستاذ المكون في تحسين مستوى الأداء الأساتذة المساعدين الجدد

دراسة "علي يونس ميا وآخرون 2009"

عنوان الدراسة: قياسات التدريب في أداء العاملين -دراسة ميدانية على مديرية التربية لمحافظة البريمي في سلطنة عمان "

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى :

- قياس اثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي لسلطنة عمان، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين و مدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها وكذلك تبين العلاقة بين المهارات وقدرات المتدرب و الأداء الفعلي الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه
- احتياجات العاملين الفعلية من التدريب التي تتناسب مع اختصاصات ومهام الوظيفية.
- السعي لرفع مستوى الأداء لدى العاملين وزيادة إنتاجيتهم من خلال الممارسة الفعلية لما اكتسبوه من المهارات وخبرات ومعلومات خلال العملية التدريبية
- منهج وأداة الدراسة: تم تصميم الاستبيان إضافة إلى المقابلة الشخصية للتأكد من صحة المعلومات الواردة في استبيان كما اعتمدت على المنهج الوصفي
- عينة الدراسة: بلغ مجتمع البحث 73 فرد من الإداريين منهم مدراء دوائر و نواب مدراء ، و رؤساء أقسام بمدرسة التربية لمحافظة البريمي في سلطنة عمان
- نتائج الدراسة: قد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين مهارات و قدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسير التدريب إلى تحقيقه
- يلعب التدريب دورا مهما في عملية تطوير أداء العاملين وزيادة كفاءتهم
- ضرورة ارتقاء بمستوى البرامج التدريب المقدمة لما لها من اثر فعال في ارتفاع مستويات الأداء العاملين
- ارتفاع كفاءة أداء العاملين في المديرية يسهم في زيادة الإنتاجية وخلق القيمة المضافة

دراسة "حسينة أحميدة 2018"

عنوان الدراسة : درجة رضا الأساتذة الجدد على مخطط التكوين " تصميم و بناء و استعمالها في درس منصة مودل بجامعة محمد لمين دباغين -سطيف-

هدف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى " قياس درجة رضا الأساتذة الجدد على برنامج تصميم و بناء و استعمال درس عن بعد باستخدام منصة " مودل moodle"

منهج و أداة الدراسة : اعتمدت على المنهج الوصفي و تم تصميم استبيان كأداة للقياس .
نتائج الدراسة: أسفرت نتائج الدراسة أن الأساتذة راضون بدرجة كبيرة عن برنامج التكوين الذين استفادوا منه

التعقيب على الدراسات السابقة :

ساهمت هذه الدراسات في توضيح بعض النقاط الخاصة بالتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديثي التوظيف و تم الاستفادة منها في النقاط التالية :

- توضيح كفايات تطبيق برنامج التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين
- إظهار أهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف لما يكتسبه من مهارات و معارف من شأنها أن تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء لديه
- وضحت لنا الدراسات السابقة مدى اكتساب الأساتذة الجدد جملة من المعارف و التقنيات الحديثة في مجال التدريس.

المحور الأول: الجانب النظري للدراسة

1- مفاهيم حول التكوين:

1-1 تعريف التكوين:

يعتبر التكوين أو ما يسمى بالتدريب من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية و قد اختلف الباحثون حول تعريف التكوين فمنهم من يرى التكوين على أنه عملية تهدف إلى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية والسلوكية من اجل زيادة كفاءتهم و فعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية و المستقبلية ،(casse, 1994) و يعرفه ريمون على " أنه مجموعة من العمليات القادرة على جعل الأفراد و الجماعات تضمن الكفاءة للإنجاز للمهام الحالية أوالمستقبلية من أجل السير الحسن للمنظمة (vatier, 1990, p. 55) أما الهيتي فيرى بأنه جهود إدارية و تنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف تغيير مهاري ، معرفي، و سلوكي ، في خصائص الفرد الحالية و المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي و السلوكي بشكل أفضل " (علي يونس، 2009، صفحة 06)

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التكوين هو عملية نشطة و مستمرة لاكتساب رأسمال المعرفي و السلوكي بهدف تحقيق اعلى مستويات الكفاءة.

2-1-عناصر عملية التكوين:

إلى جانب أن التكوين هو عملية نشطة و مستمرة فهو أيضا عملية مركبة من عدة عناصر مركبة متكاملة أهمها:

المكون -المتكون -البرنامج-مدة ومكان التكوين.(السكرانة، 2009 ، صفحة 56)

المتكون: هو الشخص الذي يخضع لعملية التكوين

المكون: هو الذي يقوم بعملية التكوين

- البرنامج التكويني: و هو يشمل الأهداف التكوينية "كتحسين الأداء و تطوير المهارات " و المحتوى التكويني و الأساليب و الوسائل المستخدمة لنقل المعارف و التقييم و المتابعة الذي يتمثل في قياس مدى تحقيق أهداف التكوين عن طريق الاختبارات و الملاحظات و التغذية الراجعة من المتدربين.

- مدة و مكان التكوين: و تشمل بيئة التكوين من حيث اتساع القاعات، التهوية، الإضاءة إضافة إلى توقيت التكوين

3-1 - أنواع التكوين:

يستعمل مصطلح التكوين في سياقات متعددة سواء في التعليم أو التدريب المهني أو التخصصات الأخرى و يمكن تقسيم التكوين حسب عدة معايير منها:

أ- التكوين من حيث المكان: ينقسم إلى نوعين

- التكوين الداخلي: يكون داخل المراكز التكوينية للمؤسسة بحيث يكون المكون موظفا داخل المؤسسة (راوية، 1999، صفحة 176)
- التكوين الخارجي: إرسال المتكويين إلى مراكز التكوين المتخصصة كالجوامعات و المعاهد الخاصة (عباس أنس، 2011، صفحة 111)

ب- التكوين من حيث الزمان:

- قبل الالتحاق بالعمل: إعداد العمال وتأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم (باغي محمد، 2010، صفحة 143)
- بعد الالتحاق بالعمل (أثناء الخدمة) : تزويد المتكويين بالمعلومات حسب المتغيرات و إما أن يكونون موظفين قدامى أو موظفين جدد في أيامهم الأولى من استلام المنصب (أحمد، 2001، صفحة 323)
- ج- التكوين من حيث الهدف: و ينقسم إلى عدة أنواع (عودة صلاح، 1994، صفحة 243):

- بهدف تجديد المعلومات: نتيجة التغيرات والتقدم التكنولوجي
- بهدف تكوين مهارات: تشمل المهارات الإدارية للرفع من الكفاءة المهنية
- بهدف التكوين السلوكي: تنمية السلوك الإيجابي و التخلص من العادات السيئة
- التكوين بهدف الترقية: بهدف الانتقال إلى منصب أعلى من المنصب الحالي
- د- التكوين حسب المجال (الوظائف): يصنف هذا النوع إلى (صالح و مرابط، 2019-2020، صفحة 54):
- تكوين مهني: المهارات اللازمة لأداة وظيفة أو مهنة معينة
- تكوين أكاديمي: التحصيل العلمي في مجالات متنوعة

4-1- نماذج تقييم التكوين:

من بين نماذج تقييم التكوين (التدريب) نذكر أسلوب كريك باتريك:

تضمنت فكرته أربع مستويات من التقييم، حيث كلما تحركنا من مستوى إلى آخر تصبح العملية أكثر صعوبة و تحتاج المزيد من الوقت إلا أنها توفر الكثير من المعلومات (أيمن عبد الرحمان، 2011، صفحة 43). و هي كالتالي:

• رد الفعل:

تبدأ عملية التقييم بقياس رد الفعل و انطباعات المتدربين حول التدريب، و يهدف هذا المقياس إلى معرفة مدى رضا المشاركين عن البرنامج (من حيث التدريب ، و يهدف هذا المقياس إلى معرفة مدى رضا المشاركين عن البرنامج (من حيث المحتوى ، المدربون ، المواد التدريبية ، الأساليب ، و الخدمات الإدارية) ،

• التعلم:

يرتبط هذا المستوى من التقييم بقياس تعلم المبادئ و الحقائق و الأساليب و المهارات المقدمة بالبرنامج، و يعتبر الأكثر صعوبة من قياس ردود الأفعال، فلا بد أن تكون القياسات موضوعية تحتوي على مؤشرات قابلة للقياس توضح كيفية تفهم المشاركين لمواد البرنامج و مدى استيعابهم له. فهذا المستوى يعتمد على قياس و اختبار مدى التعلم الحاصل للمتدربين في المجالات المختلفة للبرامج التدريبية.

• السلوك:

يعنى قياس التغيرات التي طرأت على سلوك الفرد في العمل نتيجة للبرنامج الذي شارك فيه. و هذا المستوى من أصعب مستويات التقييم

• النتائج:

إن التقييم على هذا المستوى يشمل النتائج الملموسة للتدريب والتغيرات التي أحدثها المتدربون بالفعل والتي تنعكس أثارها على نتائج عملهم الفعلي ويستلزم قياسها مراقبة الأداء بعد انتهاء التدريب بوقت كاف.

2- تكوين الأستاذ الجامعي :

حسب جون ديوي فان أستاذ الجامعة هو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية و يمتد إلى أسلوب الحياة (دلال و ايمان، 2013، صفحة 152) و عليه فإن الأستاذ الجامعي هو الوحيد المكلف أساسا في الجامعة بتدريس الطلاب و مرافقتهم و الإشراف على مشاريعهم و لتأدية ذلك و جب استعمال طرق و أساليب و تقنيات من شأنها أن تساهم في تحقيق أهداف التعليم بكفاءة و فعالية و هو ما يسمى بالبيداغوجيا، كما أن الاقتصار على التكوين الأكاديمي للأستاذ و الممارسة لا يكفيان لتأدية ذلك بل و جب إعداد الأستاذ ضمن إطار منظم و هو التكوين البيداغوجي (مقداد، 1996، صفحة 272) و يقصد بذلك مجموعة النشاطات التي تستهدف لتزويد المكون "الأستاذ" بالمعارف و الكفاءات البيداغوجية ...العلمية و الشخصية من اجل تأدية دوره بكفاءة (الكبير و رايح، 2020، صفحة 183)

أما في الجزائر فإن الاهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكون حديثا و قد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية التي نظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة 1983 ليشهد التوسع و الانتشار في التسعينات مدعما من طرف الوزارة (مقداد، 1996، صفحة 273)، ألا انه مؤخرا و في سنة 2016 قد تم صدور القرار الوزاري رقم 932 بتاريخ 28 جويلية 2016 من طرف وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و الذي ينص على أن تنظم على مستوى مؤسسات التعليم العالي مرافقة بيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف بهدف تمكينه من اكتساب معارف ومهارات فن التدريس الجامعي حيث تنشأ لدى كل مؤسسات التعليم العالي خلية تكلف بوضع ومتابعة برنامج المرافقة البيداغوجية للباحثين الموظفين حديثا تماشيا ومبادئ اليقظة البيداغوجية(وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، 2016-2017)

المحور الثاني:الجانب التطبيقي

سنتطرق في الجزء الأول من الجانب التطبيقي إلى الإجراءات المنهجية بهدف التعرف على منهج الدراسة، عينة الدراسة، أدوات القياس المستعملة و الأدوات الإحصائية المستخدمة أما في الجزء الثاني فسنتطرق إلى عرض و تفسير نتائج الدراسة.

1- الإجراءات المنهجية للدراسة:

أ- منهج الدراسة

بما أن موضوع البحث هو الذي يحدد المنهج المناسب لذا فإن الموضوع الذي تناولته هذه الدراسة هو الكشف عن فعالية برنامج التكوين للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، و قد تم إتباع المنهج الوصفي الذي يسمح بوصف المشكلة المراد دراستها كما هي في الواقع وتحليلها ومحاولة إعطائها تفسيراً علمياً ومنطقياً

ب- الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

- المجال الزمني:

نقوم بدراسة فعالية برنامج التكوين للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بالمؤسسات الجامعية الجزائرية من وجهة نظرهم، حيث تم إجراء الدراسة ابتداء من السنة الجامعية 2021 إلى غاية 2023

- المجال المكاني:

أما عن المجال المكاني فقد تم اختيار الأساتذة حديثي التوظيف لجامعة من جامعات الغرب الجزائري بولاية وهران وهي جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف

ج- مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة لجامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف حديثي التوظيف من سنة 2018 إلى غاية 2023 و الذين تلقوا مرافقة بيداغوجية حسب القرار الوزاري الصادر سنة 2016 و الذي بلغ عددهم 69 متكون.

د- عينة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة في كل الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من سنة 2021 إلى غاية 2023 بجامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف وهران والذين تحصلوا على التكوين البيداغوجي الصادر ب 28 جويلية 2016 حسب القرار الوزاري رقم 932 و الذي بلغ عددهم 37 متكون أي بمعدل استجابة يقدر ب 54% والجدول التالي يوضح توزيع الأساتذة المجيبين على الاستبيان على مستوى الجامعة.

الجدول 1: توزيع الأساتذة المجيبين على الاستبيان على مستوى الجامعات المختارة

عدد الأساتذة	السنة الجامعية	المؤسسات الجامعية
19 متكون	2022-2021-2020	جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف وهران
18 متكون	2023-2022	
37 متكون		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن الأساتذة حديثي التوظيف المتكونين لسنتي (2022-2021/2021-2020) قد تم دمجهم في مجموعة واحدة وهذا راجع لجائحة كورونا، كما أن عينة الدراسة تشمل أساتذة ينتمون إلى تخصصات مختلفة

أدوات الدراسة :

- الاستبيان:

هو عبارة عن استمارة من إعداد الباحثين اعتمدا فيها مقياس ليكرت ذو 05 درجات (أوافق جدا -أوافق -محايد -أعارض -أعارض جدا)، يهدف قياس فعالية برنامج التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف على النحو التالي: القسم الأول: يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين والمتمثلة في مؤسسة العمل والمؤهل العلمي وفترة التكوين والمادة المدروسة. أما القسم الثاني فهو يحتوي على 63 عبارة وزعت على المحاور الثلاثة الأولى لنموذج كريك باتريك لتقييم فعالية التكوين وهي موزعة كالتالي:

المحور الأول: عبارات لقياس مستوى رد الفعل.

المحور الثاني: عبارات لقياس مستوى التعلم،

المحور الثالث: عبارات لقياس مستوى السلوك.

- صدق وثبات الاستبيان:

الصدق: لقد تم قياس صدق أداة قياس فعالية برنامج التكوين للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من خلال معامل الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان على حديو هذا من اجل معرفة معامل الارتباط لكل فقرة و مجموع درجات المحور التابع له و الجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 02 : يوضح العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحاور

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول "رد الفعل" و الدرجة الكلية للمحور							
رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون
01	** 0.49	04	** 0.61	07	** 0.64		
02	* 0.39	05	* 0.38	08	* 0.35		
03	** 0.49	06	** 0.65	09	** 0.68		
معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني "التعلم" و الدرجة الكلية للمحور							
رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون

** 0.64	25	** 0.81	17	** 0.64	09	** 0.43	01
**0.54	26	** 0.70	18	** 0.66	10	** 0.61	02
** 0.58	27	** 0.60	19	** 0.52	11	* 0.40	03
**0.65	28	** 0.56	20	** 0.50	12	** 0.48	04
**0.59	29	** 0.56	21	* 0.44	13	* 0.41	05
**0.36	30	** 0.59	22	* 0.40	14	** 0.53	06
**0.48	31	**0.47	23	* 0.39	15	**0.60	07
		** 0.73	24	** 0.66	16	* 0.39	08

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث «السلوك» و الدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون
1	* 0.39	7	** 0.51	13	** 0.46	19	**0.46
2	**0.50	8	** 0.66	14	** 0.38	20	**0.66
3	** 0.42	9	** 0.51	15	** 0.55	21	** 0.74
4	** 0.49	10	* 0.33	16	** 0.63	22	** 0.66
5	** 0.51	11	* 0.33	17	** 0.75	23	** 0.57
6	** 0.44	12	** 0.67	18	** 0.64		

* مستوى الدلالة عند 0.01 ** مستوى الدلالة عند 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه انه عند تطبيقنا للارتباطات المتعددة لمعامل الارتباط بيرسون، فإنه يوجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل فقرة من فقرات المحور. و الدرجة الكلية للمحور ككل عند مستوى الدلالة 0.01 و مستوى الدلالة 0.05 و هذا يعبر عن قوة صدق معظم الفقرات لكل محور من المحاور الثلاثة لأداة القياس. الثبات: لقد تم قياس ثبات أداة قياس فعالية برنامج التكوين للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف عن طريق التناسق الداخلي باستعمال الأداة الإحصائية "ألفا كرونباخ" و هذا من خلال قياس ثبات كل محور من محاور الاستبيان و الجدول التالي يوضح ذلك

جدول 03: يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبيان

أبعاد أداة القياس	معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
المحور الأول رد الفعل	0.86
المحور الثاني التعلم	0.91
المحور الثالث السلوك	0.90

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول رقم "3" أن معامل الثبات لكل محور من محاور أداة القياس يساوي 0.86 لمحور رد الفعل والمحور 2 يساوي 0.91 أما المحور الثالث السلوك 0.90 و هي قيم ذات دلالة إحصائية تعكس درجة كبيرة من الثبات لكل محور من محاور أداة القياس.

هـ- الأدوات الإحصائية المستخدمة:

بعد مرحلة التطبيق الميداني تم جمع الاستمارات وتفرغها و معالجتها إحصائيا، حيث ارتبطت هذه الأساليب بطبيعة الدراسة و بطبيعة المنهج المتبع و قد استعنا في المعالجة الإحصائية على برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS باستخدام مقاييس النزعة المركزية "المتوسط و الوسيط و المنوال"

2- عرض وتفسير نتائج الدراسة:

الفرضية الرئيسية: برنامج التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديثي التوظيف فعال من وجهة نظرهم.

تم الوقوف على هذه الفرضية بناء على عبارات الاستبيان القائم على ثلاثة محاور، حيث أن كل محور من هذه المحاور يقيس فرضية فرعية. كما انه تم اختبار هذه الفرضية من خلال العلاقة التالية:

مستوى رد الفعل ايجابي + مستوى التعلم ايجابي + مستوى السلوك ايجابي = برنامج التكوين فعال وعليه سيتم عرض نتائج الفرضيات الفرعية من اجل استنتاج نتائج الفرضية الرئيسية.

- عرض نتائج الفرضية الفرعية 01: يحقق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف ردود أفعال إيجابية

أثناء عملية التكوين

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور الأول " عبارات لقياس مستوى رد الفعل " بتطبيق مقاييس النزعة المركزية وهذا ما يوضحه الجدول رقم 4.

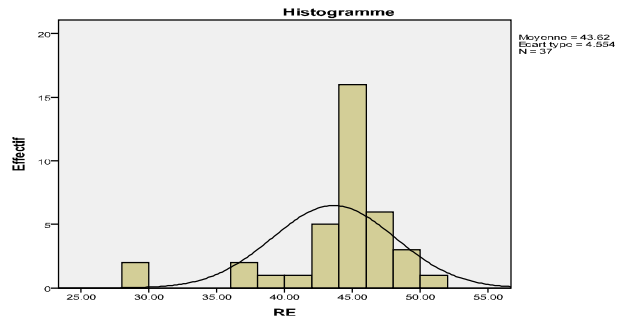
جدول رقم 04 : نتائج مقاييس النزعة المركزية لعبارات المحور الأول لقياس مستوى رد الفعل

العبارة	المتوسط الحسابي	الوسيط Médiane	المنوال Mode
1 البرنامج التكويني ساهم في تلبية احتياجاتك الوظيفية	4.43	4.00	4.00
2 أهداف التكوين كانت واضحة ومحددة	04.35	04.00	04.00
3 المكونون أداروا الدروس بشكل ممتع ومفيد	4.51	05.00	05.00
4 هناك تواصل بين المكون والمشاركين	04.48	04.00	04.00
5 مكان التكوين ساعدك على التعلم من حيث: الاتساع	04.13	04.00	04.00
6 من حيث التهوية	04.08	04.00	04.00
7 من حيث الإضاءة	04.18	04.00	04.00
8 توقيت التكوين كان مناسباً	04.40	05.00	05.00
9 طريقة التقييم كانت ملائمة	04.37	04.00	04.00
جميع فقرات المحور معاً	43.6216	44.00	44.00

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج المتحصل عليها تظهر مقاييس النزعة المركزية الثلاث: (الوسيط - المتوسط الحسابي - المنوال) متقاربة وهذا ما يظهر التوزيع الأعتدالي لمختلف الدرجات والمبين في الشكل رقم 01. كما أن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 43.62 وهي أكبر من قيمة المتوسط النظري والذي يساوي 27، وهي نسبة مرتفعة مما يؤكد موافقة أفراد العينة على هذا المحور " مستوى رد الفعل " أي أن رد فعل الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من البرنامج التكويني كان إيجابيا، وبذلك فإن هذه الفرضية قد تحققت، ويرجع سبب ذلك إلى أن البرنامج التكويني تضمن احتياجات العاملين الفعلية من التدريب يجب أن تتناسب مع اختصاصات و "علي يونس ميا" التي تؤكد على أن احتياجات العاملين الفعلية من التدريب يجب أن تتناسب مع اختصاصات و مهامات الوظيفة كما نشير أن مستوى رد الفعل ايجابي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف يرجع إلى علاقة المتكونين بالمكون و هذا من خلال إنشاء جو من التفاعل بين المكون و المتكون و هذا ما يؤكد إن الانتقاء الجيد للمكونين مهم جدا للعملية التكوين حيث يساهم بشكل كبير في تحسين رد فعل المتكونين من البرنامج التكوين، كما نشير إلى أن الاهتمام بظروف و دورات التكوين مهم جدا لفعالية البرنامج التكويني فهو يزيد من دافعية المتكونين على التعلم و اكتساب مهارات جديدة فنجد أن نتائج الدراسة تؤكد على أن ظروف التكوين كانت ملائمة من حيث الاتساع و التهوية و الإضاءة و هنا نستنتج أنه لنجاح عملية التكوين يجب إعطاء أهمية بالغة لمستويات ردود أفعال المتكونين من برنامج التكوين و هذا لنجاح عملية التكوين و تتفق هذه الدراسة مع دراسة " حسينة احمد 2018" ان درجة الرضا لدى الأساتذة الجدد حديثي التوظيف بجامعة "محمد ملين دباغين" كبيرة جدا عن برنامج التكوين البيداغوجي الذين استفادوا منه.

الشكل 1: ردود أفعال الأساتذة حديثي التوظيف أثناء مرحلة التكوين من وجهة نظرهم.



المصدر: من إعداد الباحثين

- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية: يحقق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف مكتسبات في نهاية عملية التكوين.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور الثاني " عبارات لقياس مستوى بالتعلم " كما أن النتائج موضحة في الجدول رقم 5.

الجدول رقم 05: نتائج مقاييس النزعة المركزية لعبارات المحور الثاني لقياس مستوى التعلم.

العبارة	المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال
10 من خلال البرنامج تعرفت على كفايات التأطير	04.27	04.00	05.00
11 من خلال البرنامج تعرفت على كفايات تقييم التبرعات	4.24	05.00	05.00
12 ساعدك البرنامج على استيعاب أهمية الديدانكتيك في مجال التدريس	04.43	04.00	04.00
13 ساعدك البرنامج على استيعاب خصائص البيداغوجيا النشطة وكيفية استجابة نظام ل.م.د لهذا النشاط	04.40	05.00	05.00
14 من خلال البرنامج تمكنت من التعرف على دور كل من الأستاذ والطالب في آليات اكتساب المعرفة	4.37	04.00	05.00
15 ساعدك البرنامج من التعرف على بعض طرق التدريس الحديثة (النشطة)	04.45	05.00	05.00
16 ساعدك البرنامج من التعرف على بعض الأساليب الحديثة في تقييم مكتسبات الطلبة حسب ل.م.د .	04.21	05.00	05.00
17 ساعدك البرنامج من التعرف على خصائص الطلبة وحاجاتهم	03.94	04.00	04.00
18 ساعدك البرنامج من التعرف على كيفية إثارة الدافعية لدى الطلبة لاكتساب المعارف والمحافظة عليها	04.08	04.00	04.00
19 ساعدك البرنامج من التعرف على أهم المشكلات الصفية والصعوبات المتعلقة بالطلبة	03.97	04.00	04.00
20 سمح لك التكوين من التعرف على دور الوصاية في توطيد علاقة الأستاذ بالطالب في إطار المرافقة البيداغوجية	04.021	04.00	05.00
21 سمح لك التكوين من التعرف على أساليب التقييم (التشخيصي - البنائي - الختامي)	04.18	04.00	04.00
22 ساعدك البرنامج من التعرف على الإجراءات الكفيلة بتكيف أسلوب أو طريقة التدريس حسب القدرات المعرفية للطلبة.	04.08	04.00	04.00
23 استطعت من خلال البرنامج فهم المبادئ الأساسية لميثاق وأخلاقيات القطاع الجامعي.	04.24	04.00	04.00
24 تمكنت من خلال البرنامج استيعاب حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي	04.51	05.00	05.00
25 ساعدك التكوين في اللجوء إلى أهم الوسائل المرتبطة بالمرافقة البيداغوجية	04.16	04.00	04.00
26 من خلال البرنامج تعرفت على دواعي الإصلاحات	04.05	04.00	05.00
27 ساعدك البرنامج التكويني في فهم وممارسة ل.م.د	04.18	04.00	04.00
28 سمح لك البرنامج التكويني التعرف على معاني ضمان الجودة في التعليم العالي	04.37	04.00	04.00
29 ساعدك البرنامج التكويني من التعرف على كيفية كتابة الأفكار الأساسية حول	04.18	04.00	04.00

			البرامج الدراسية	
30	من خلال التكوين تمكنت من فهم دور الوحدات التعليمية في البرامج	04.21	04.00	04.00
31	من خلال البرنامج التكويني تمكنت من فهم أهداف التريصات في مسار تكوين الطالب	03.94	04.00	04.00
32	من خلال البرنامج التكويني أدركت عمل اللجان البيداغوجية	03.91	04.00	04.00
33	من خلال البرنامج التكويني أدركت مؤشرات قياس أداء التكوين البيداغوجي (معدلات الانتقال والرسوب).	04.08	04.00	04.00
34	من خلال البرنامج التكويني تعرفت على التطبيقات الحديثة للتقييم فيما يتعلق بالتعلم وتنمية مهارات الطلبة.	04.16	04.00	04.00
35	من خلال البرنامج تمكنت من استيعاب مختلف الوظائف التي يتعين ممارستها من خلال دفتر الشروط.	03.72	04.00	04.00
36	من خلال البرنامج تمكنت من فهم مسؤوليات وقواعد استخدام الرقمنة.	03.97	04.00	04.00
37	من خلال البرنامج تمكنت من كتابة تقرير بيداغوجي	04.21	04.00	04.00
38	من خلال البرنامج التكويني تمكنت من اكتشاف كيفية اختيار مصادر المعلومات	04.05	04.00	04.00
39	من خلال البرنامج التكويني تمكنت من إدراك التكوين الجامعي باعتباره استثمار ومؤشر التنافسية.	04.02	04.00	04.00
40	من خلال البرنامج التكويني تمكنت من استيعاب طبيعة البحث العلمي.	04.00	04.00	04.00
	جميع فقرات المحور معا.	159.0270	159.00	157.00

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج المتحصل عليها تظهر مقاييس النزعة المركزية الثلاث: (الوسيط - المتوسط الحسابي - المنوال) متقاربة وهذا ما يظهر التوزيع الاعتدالي لمختلف الدرجات والمبين في الشكل رقم 02.

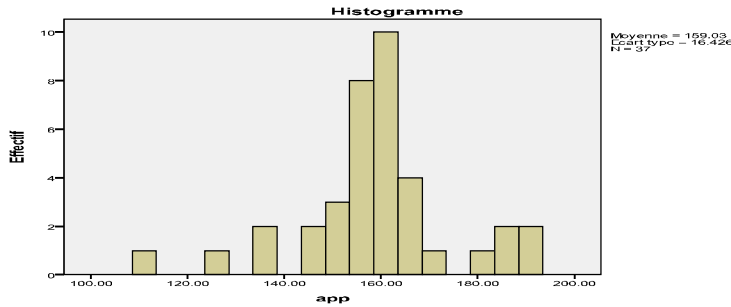
كما أن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 159.0270 وهي أكبر من قيمة المتوسط النظري والذي يساوي 93، وهي نسبة مرتفعة جدا مما يؤكد موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة على هذا المحور " مستوى التعلم " أي أن الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف اكتسبوا معارف من خلال البرنامج التكويني وبنسبة مرتفعة جدا وهذا من وجهة نظرهم، وبذلك فإن هذه الفرضية قد تحققت. مما يدل على أن الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف اكتسبوا معارف و مهارات تخص مجالهم المهني و هذا يؤكد على تحقق الكفاءة المستهدفة و المسطرة من البرنامج الوزاري رقم 932 الصادر من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و الذي يشير إلى تطوير المعرفة لدى الأستاذ الباحث حديث التوظيف إذ تشير نتائج الدراسة من خلال دراستها أن الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة "العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف " اكتسبوا من خلال برنامج التكوين البيداغوجي الكفاءات التي تمكنهم من تهيئة المناخ التدريسي للتعلم و التي لها علاقة بمجالهم الوظيفي كمهارات التدريس فنجد أنهم تمكنوا من فهم دور الوحدات التعليمية في البرامج و التعرف على كيفية كتابة الأفكار الأساسية حول البرامج الدراسية مما يساهم في

تحسين مستوى التخطيط للدرس و التعرف على طرق التدريس الحديثة و تتفق مع دراسة عبد الكبير حنان و قدوري راجح " عن مساهمة التكوين البيداغوجي في قدرات الأساتذة المساعدين الجدد ،
-كما تشير الدراسة إلى أن مستوى التعلم لدى الأساتذة حديثي من خلال برنامج التكوين البيداغوجي ايجابي بحث أنهم تمكنوا من التعرف على الجانب البيداغوجيا و الديداكتيك للعملية التدريس معظم افراد يوافقون على أنهم تمكنوا من استيعاب أهمية الديداكتيك في مجال التدريس و خصائص البيداغوجيا النشطة حسب نظام ل.م.د.

كما أن البرنامج التكوين البيداغوجي أولى أهمية كبيرة للعملية التقييم من خلال التعرف على الأساليب الحديثة في تقييم مكتسبات الطلبة حسب ما جاء به نظام ل.م.د بما فيها التقييم التشخيصي و البنائي و الختامي و كذا التعرف على طرق تقييم التربصات ، و نظرا للتطورات التكنولوجية في مجال التعليم العالي فبرنامج التكوين البيداغوجي تضمن طرق استخدام ذلك فمن نتائج الدراسة نجد أنهم تمكنوا من فهم مسؤوليات و قواعد استخدام الرقمنة و تتفق مع دراسة حسينة احميدة " أن درجة الرضا كبيرة للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف عن برنامج التكوين من حيث برنامج تصميم و بناء و استعمال درس عن بعد باستخدام منصة "مودل"

كما نشير أن البرنامج التكويني ساعد الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في اكتساب مهارات البحث العلمي فمعظم أفراد العينة يؤكدون انه البرنامج ساعدهم من استيعاب طبيعة البحث و فهم المبادئ الأساسية لميثاق و أخلاقيات القطاع

الشكل 02: يوضح تحقيق الأساتذة حديثي التوظيف للمكتسبات في نهاية عملية التكوين من وجهة نظرهم.



المصدر: من إعداد الباحثين

- عرض نتائج الفرضية الفرعية 3: يطبق الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف المكتسبات التي حققوها في نهاية عملية التكوين.

تم اختبار هذه الفرضية بناء على فقرات المحور الثالث "عبارات لقياس مستوى السلوك" الموضحة في الجدول التالي:

الجدول 6: نتائج مقاييس النزعة المركزية لعبارات المحور الثالث لقياس مستوى السلوك

العبارة	المتوسط الحسابي	الوسيط	المتوال
41	أساهم في تطوير المؤسسة	04.59	05.00
42	انخرط في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة الجامعية	04.48	05.00
43	أحدد الخطوات المترابطة للموضوعات التي يتم تدريسها	04.29	04.00
44	أختار الوحدات التعليمية المهنية التي تحافظ على ديناميكية العلاقة بين الجامعات والمؤسسات	04.16	04.00
45	أزود الطالب بالمعرفة المتعلقة بعالم المؤسسات من خلال المقاييس	04.13	04.00
46	أرافق الطالب خلال فترة تكوينه: • النظري والمعرفي	04.56	05.00
47	أشارك في الفرق البيداغوجية	04.21	04.00
48	أندمج ضمن سياسة تسير ضمان الجودة في التعليم العالي	04.02	04.00
49	أستطيع أن أحدد دوري في عملية التعليم والتعلم	04.24	04.00
50	أستخدم الأسلوب والطريقة المناسبة في عملية التدريس المتوافقة مع نوعية الحصص و مبادئ م.د	04.40	04.00
51	أتحكم في أساليب التقويم	04.29	04.00
52	أحدد دوري في مرافقة الطلبة الجدد	04.27	04.00
53	أحدد الخصائص النفسية والعلمية التي يجب أن أطورها باستمرار لدى الطالب	04.29	04.00
	أمارس قواعد تقييم ومراقبة المعارف:		
54	• الأعمال التطبيقية	04.37	05.00
55	• الاستجابات الكتابية	04.45	05.00
56	• التقارير والعروض	04.48	05.00
57	أستخدم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية التقييم	04.24	04.00
58	أرافق الطالب في استكشاف البيئة المهنية	03.97	04.00
59	أرافق الطالب في تصميم المشاريع وإدارتها	03.83	04.00
60	أرافق الطالب في تكوين نفسه	04.00	04.00
61	أرافق الطالب في التعرف على رزمة النشاطات المكونة لمشروع الطالب.	03.97	04.00
62	أقن العمل التعاوني عبر شبكة الانترنت	03.97	04.00
63	أقن المبادئ التي تساعد على إنجاز دفتر الشروط	03.56	04.00

116.00	119.00	119.2703	جميع فقرات المحور معا
--------	--------	----------	-----------------------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

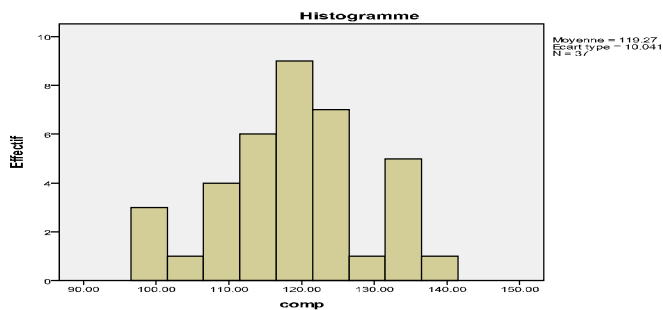
من خلال النتائج المتحصل عليها والمبينة في الشكل رقم 03 تظهر مقاييس النزعة المركزية الثلاث: (الوسيط - المتوسط الحسابي - المنوال) متقاربة وهذا ما يظهر التوزيع الإعتدالي لمختلف الدرجات.

كما أن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 119.2703 وهي أكبر من قيمة المتوسط النظري والذي يساوي 69، وهي نسبة مرتفعة جدا مما يؤكد موافقة عالية من أفراد العينة على هذا المحور "مستوى السلوك" أي انه هناك تغيير في سلوكيات الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من خلال تطبيق المكتسبات المحققة من خلال التكوين في الميدان العملي وهذا من وجهة نظرهم وبذلك فإن هذه الفرضية قد تحققت.

مما يدل على انه بفضل برنامج التكوين البيداغوجي تمكنوا من تحقيق سلوك ايجابي أي تم تطبيق المكتسبات التي حققها المتكونين من برنامج التكوين فإنهم استخدموا الأسلوب و الطريقة الصحيحة في عملية التدريس الموافقة مع نوعية الحصص و مبادئ ل.م.د. كما أنهم يمارسون قواعد تقييم و مراقبة المعارف بفضل برنامج التكوين كما تشير نتائج الدراسة أن الأستاذ حديث التوظيف تمكن بفضل برنامج التكوين من مرافقة الطالب في استكشاف البيئة المهنية و تصميم المشاريع و إدارتها و تتفق دراستنا مع دراسة عبد الكبير حنان و قدوري رابع أن التكوين البيداغوجي يساهم في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد

تشير نتائج الدراسة أن المهارات التي اكتسبها الأستاذ حديث التوظيف من خلال البرنامج التكويني و تمكن من تطبيقها تدل على أن السلوك الوظيفي للمتكون تغير للإيجاب بحيث هذه المهارات تساهم بشكل اكبر في تأدية مهامه بشكل أفضل و احسن و عليه فيمكن القول أن تحقيق مستوى مرتفع من الممارسة الوظيفية للبرامج التكوينية أثناء الخدمة يدل و يؤكد على فعالية أداء المتكونين بحكم أن المتكون يكتسب و يطبق و ينقد في نفس الوقت و تتفق مع دراسة علي يونس ميا " أثر التدريب و أهميته في تحسين أداء العاملين

الشكل 03: يوضح تطبيق المكتسبات التي حققها الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في نهاية عملية التكوين من وجهة نظرهم.



المصدر: من إعداد الباحثين

- تفسير نتائج الفرضية الرئيسية: برنامج التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديثي التوظيف فعال من وجهة نظرهم.

يمكن تفسير نتائج الفرضية الرئيسية من خلال تفسير نتائج الفرضيات الفرعية فنلاحظ من خلال الجدول التالي أن المتوسط الحسابي للمحور الأول " رد الفعل " بلغ 43.62 وهو يفوق المتوسط النظري الذي بلغ 27 وهذا ما يؤكد بنسبة عالية على أن رد فعل المتكونين من التكوين ايجابي.

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحور الثاني "التعلم " بلغ 159.02 وهو يفوق المتوسط النظري الذي بلغ 93 وهذا ما يؤكد بدرجة عالية على انه من خلال التكوين حقق المتكونين مكتسبات.

أما بالنسبة للمحور الثالث "السلوك" بلغ المتوسط الحسابي 119.27 وهو يفوق المتوسط النظري الذي بلغ 69 وهذا ما يؤكد وبدرجة عالية انه تم تطبيق المكتسبات التي حققها المتكونين من خلال التكوين.

الجدول 07: الفروق الفردية لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في فعالية التكوين البيداغوجي من وجهة نظرهم.

محاو الاستبيان	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري
المحور الأول: رد الفعل	43.62	27
المحور الثاني: التعلم	159.02	93
المحور الثالث: السلوك	119.27	69

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من خلال الجدول أن الفرضيات الفرعية لكل محور منمحاور الاستبيان قد تحققت و هذا ما يدل على تحقق العلاقة التالية

مستوى رد الفعل ايجابي +مستوى التعلم ايجابي +مستوى السلوك ايجابي =برنامج التكوين فعال
أي أن الفرضية الرئيسية قدتحققت

الخاتمة:

من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية تم التوصل إلى أن اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتكوين الأستاذ الجامعي حديثي التوظيف في بداية مساره المهني، يهدف إلى تمكينه علميا وعمليا للتكيف مستقبلا مع مختلف الوضعيات المتعلقة بممارساته لمهام الأستاذ الباحث، وبأن تكون لديه الاستقلالية في أدائه والقدرة على تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للتدبير البيداغوجية التي ينتهجها في حالة تنشيطه للحصص كذلك التعود على العمل التعاوني ضمن اللجان البيداغوجية وفرق التكوين للشعور روح المسؤولية ومواجهة التحديات وابتكار حلول عملية للمشكلات.

وهذا ما أظهرته نتائج الدراسة أن التكوين أثناء الخدمة للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف فعال حيث توصل الباحثين إلى أن مستوى رد الفعل المتكونين من التكوين ايجابيو انه تم تحقيق مكتسبات في نهاية عملية التكوين أي

مستوى التعلم إيجابي وعلية فقد تم تطبيق المكتسبات في الميدان العملي من خلال عملية التكوين أي مستوى السلوك إيجابي وهذا ما حقق المعادلة التالية: رد الفعل ايجابي + التعلم ايجابي + السلوك ايجابي = تكوين فعال.

وهنا نشير إلى بعض التوصيات حتى تكون البرامج التكوينية فعالة و ناجحة و جب التركيز على أهم ثلاث عوامل أساسية أولها العمل على أن تكون ردود أفعال إيجابية و هذا من خلال التأطير الجيد للأهداف و غايات التكوين و أن تكون مواكبة لمتطلبات المتكويين و كذلك الانتقاء الجيد المكونين بحيث تكون لهم القدرة على التنوع في مختلف الأساليب التعليمية و الاختيار المناسب لبرنامج التكوين مما يثير دافعية المتكويين و رغبتهم في التكوين أثناء الخدمة و عليه فمستوى التعلم حتما يكون إيجابيا و حتى لا يكون التعلم نظريا فقط فان التكوين أثناء الخدمة يمكن المتكويين من تطبيق كافة المكتسبات التي حققوها من خلال البرنامج التكويني و هنا نشير إلى أهم نقطة و هي أن مستوى التعلم ما هو إلا تعلم نظري أما مستوى السلوك فهو تغير سلوكي.

قائمة المراجع العربية

- الطاهر مجاهدي. (2009). فعالية التدريب المهني و اثره على الاداء. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم . الجزائر: جامعة قسنطينة.
- بلال السكارنة. (2009). التدريب الإداري. (الطبعة الأولى، المخر) دار وائل للنشر.
- تامر صالح، و شوقي مرابط. (2019-2020). دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين اداء الموظفين . مذكره ماستر . الوادي ، قسم العلوم الاجتماعية : جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي .
- حسن محمد راوية. (1999). ادارة الموارد البشرية . مصر : المكتب الجامعي الحديث .
- حنان عبد الكبير، و قدوري رايح. (2020). دور التكوين البيداغوجي في تحسين الاداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد. مجلة الجامع في الدراسات التقنية و العلوم التربوية، 5، الصفحات 170-203.
- سعيد عودة صلاح. (1994). إدارة الافراد . طرابلس : الدار الجامعية .
- سلامي دلال، و عزى إيمان. (ديسمبر، 2013). تكوين الاستاد الجامعي الواقع و الافاق. (جامعة الوادي، المخر) مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، 3، الصفحات 151-164.
- سليمان المصدر أمين عبد الرحمان. (2011). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. رسالة ماجستير . غزة، كلية الاقتصاد و العلوم و ادارة الأعمال: جامعة الازهر.
- عبد الباسط عباس أنس. (2011). إدارة الموارد البشرية. (الطبعة الاولى، المخر) عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- عبد الفتاح باغي محمد. (2010). التدريب الاداري بين النظرية و التطبيق. (الطبعة الاولى، المخر) عمان: دار وائل للنشر و التوزيع.
- ماهر أحمد. (2001). إدارة الموارد البشرية. (الطبعة 5، المخر) مصر: الدار الجامعية الاسكندرية.
- مصمودي زين الدين. (جوان، 2010). بعض مشكلات المكونين في التعليم العالي. مجلة تنمية الموارد البشرية، 3 (5).
- مفداد محمد. (1996). الاعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي. مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، 5، الصفحات 271-283.
- ميا و اخرون علي يونس. (2009). قياس اثر التدريب في أداء العاملين. مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية، المجلد 21 (العدد 1).
- وزارة التعليم العالي و البحث العلمي . (2016-2017). تقرير عن التكوين و المرافقة البيداغوجية للأساتذة الموظفين حديثا . الجزائر : اللجنة الوطنية للإشراف و متابعة و تنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الاستاد الباحث .

قائمة المراجع الأجنبية :

- casse, p. (1994). *la formation performante*. benaknoun alger : office des publication universitaires centrale .
- vatier, R. (1990). *developpement de l'entreprise et promotion des hommes*. paris: entreprise moderne d'edition .