

**دور البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي
بالجامعة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة**

*The Role Of Training Programs In Achieving The Quality
Of Higher Education In The Algerian University
A field study at the Faculty of Humanities and Social Sciences,
University of Tébessa*

ربيع متلاوي*

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

تبسة / الجزائر

Rabie.metlaoui@univ-tebessa.dz

تاريخ الإرسال: 2023/02/07 تاريخ القبول: 2023/06/05 تاريخ النشر: 2023/06/08

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي، ذلك أن هذه الأخيرة مرتبطة أساسا بالتميز والتطور المستمر على جميع الأصعدة، أين تأخذ العملية التدريبية أهميتها كأولى الاستراتيجيات التي ينبغي تبنيها لتطوير أداء الأستاذ الجامعي بما يضمن المساهمة في تحقيق جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي.

وقد توصلت الدراسة إلى أن البرامج التدريبية الفعالة بما تحويه من أبعاد (التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، التصميم الهادف للبرامج التدريبية، التنفيذ الفعال للبرامج التدريبية) لها دور بالغ الأهمية في تنمية قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين، وبالتالي المساهمة في تحقيق جودة التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية؛ الجودة؛ التعليم العالي؛ الأستاذ الجامعي.

* المؤلف المرسل.

Abstract:

The current study aimed to identify the role played by training programs in achieving the quality of higher education, as the latter is mainly linked to excellence and continuous development at all levels, where the training process takes its importance as the first strategies that should be adopted to develop the performance of the university professor to ensure the contribution to achieving quality outputs of higher education institutions.

The study concluded that effective training programs with their dimensions (accurate identification of training needs, purposeful design of training programs, effective implementation of training programs) have a very important role in developing the capabilities and skills of university professors, and thus contribute to achieving the quality of higher education.

Key words: Training Programs; The Quality; Higher Education; University Professor.

مقدمة

يعتبر التعليم العالي أحد القطاعات التي تساهم بشكل كبير في بناء الكوادر البشرية بتنمية الجانب العلمي والعملية الذي يسعى لتحضير الفرد لدخول عالم الشغل، وما فرضته التحولات الدولية والإقليمية من تحولات دفعت العديد من الدول إلى الاهتمام بهذا القطاع نظرا لأهمية ما يفرزه من مخرجات تساهم في بناء جل القطاعات، الأمر الذي جعل الجامعة الجزائرية تتبنى العديد من الاستراتيجيات التي تساهم في بناء الكوادر البشرية بتنمية الجانب العلمي والعملية، وقد تعد عملية التدريب من أهم تلك الاستراتيجيات الداعمة للمورد البشري، وكإحدى أهم وظائف إدارة الموارد البشرية مساهمة في تأطير الكادر البشري بشكل شامل يحقق فعالية أدائه وجودة في مخرجاته، حيث لم يعد تدريب المورد البشري حكرا على الفئة التي تعاني قصورا في أدائها فحسب، بل تأثر المنظمات بمفهوم التنمية الوظيفية جعل من التدريب ركنا أساسيا ضمن خططها الاستراتيجية، على اعتبار أن كفاءة الأداء باتت مرهونة بنوعية وجودة البرامج التدريبية المعتمدة كآلية لبناء المسار المهني والخبراتي للأستاذ الجامعي.

من خلال ذلك اهتمت الجزائر ممثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطوير قطاع التعليم العالي سواء من حيث النوع أو الكم، من خلال الإصلاحات المتواترة التي عرفها القطاع في الجامعة الجزائرية، حيث شهدت توسعا كبيرا في عدد الجامعات وزيادة المقاعد البيداغوجية من حيث الكم، أما من حيث النوع فلقد "شرعت الجزائر في تطبيق نظام ل.م.د.

انطلاقا من الدخول الجامعي 2004/2005 في مجموعة من الجامعات، بناء على توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التعليمية، ليتم تعميمه لاحقا، لكن تطبيق هذا النظام واجه العديد من العقبات باعتباره تغييرا جديدا مس مجالات مختلفة في الجامعة، مما انعكس على نتائج تطبيقه،¹ ومنذ ذلك لا تزال الوزارة الوصية تقوم بمحاولات جديدة لكسب ومجاراة التغيرات والتطورات العالمية، والاهتمام بجودة الخدمة التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، والعمل على توفير مدخلات تتميز بالجودة ممثلة أساسا في هيئتها التدريسية، وهو ما جعل الاهتمام بعملية التدريب أحد أهم العوامل المساهمة في تمكين الأساتذة الجامعيين في أداء مهامهم لتحقيق الجودة التعليمية.

إن جودة التعليم العالي مرتبطة أساسا بالتميز والتطور المستمر على جميع الأصعدة، وقد تأخذ العملية التدريبية أهميتها كأولى الاستراتيجيات التي ينبغي تبنيها لتطوير أداء الأستاذ الجامعي، بما يضمن المساهمة الفعالة في جودة مخرجات مختلف مؤسسات التعليم العالي، وهو ما ترجم في مسعى الوزارة الوصية بإنشاء خلية ضمان الجودة على مستوى كل جامعة من الجامعات الوطنية، تأسيسا لإنشاء بيئة تدريبية مهيئة ومجهزة لممارسة وتنفيذ وتحقيق أهداف مختلف البرامج التدريبية وفقا لمناهج علمية سليمة.

من هذا المنطلق تبرز أهمية الدراسة الحالية حول دور البرامج التدريبية كمدخل استراتيجي لتحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية، وذلك من خلال السعي للتعرف على الدور الذي تلعبه تلك البرامج التدريبية بمختلف أبعادها في سبيل تحقيق جودة التعليم العالي، بناء على ذلك تم طرح تساؤل رئيسي مفاده:

ما الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي

بالجامعة الجزائرية؟

- وللإحاطة بجزئيات الموضوع تم تفكيك التساؤل الرئيسي إلى أسئلة فرعية تمثلت في:
- التساؤل الأول: كيف يساهم تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية؟
- التساؤل الثاني: كيف يساعد تصميم البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية؟
- التساؤل الثالث: كيف يعمل تنفيذ البرامج التدريبية على تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية؟

أ. فرضيات الدراسة

تنطلق الدراسة الحالية من فرضية رئيسية مفادها:

- تساهم البرامج التدريبية الفعالة في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

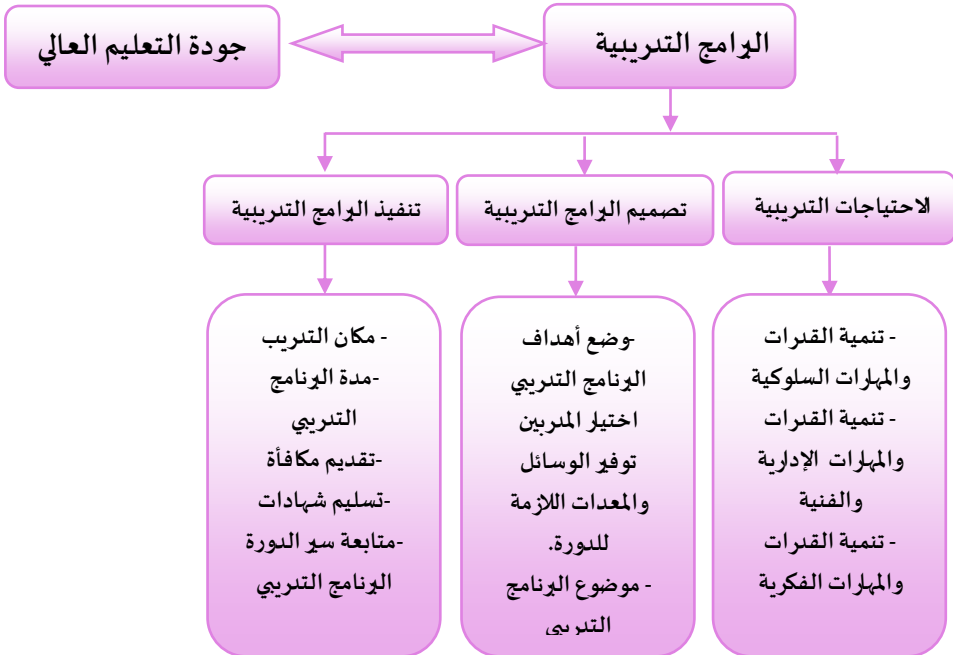
ب. الفرضيات الفرعية

انطلاقا من الفرضية الرئيسية صيغت فرضيات فرعية تمثلت في:

- الفرضية الأولى: يساهم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لدى الأستاذة الجامعيين في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.
- الفرضية الثانية: يساعد التصميم الهادف للبرامج التدريبية في تعزيز جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.
- الفرضية الثالثة: يعمل التنفيذ الفعال للبرامج التدريبية على تطوير جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

ج. نموذج الدراسة

الشكل رقم 01: يوضح أبعاد ومؤشرات متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

د. أهمية وأهداف الدراسة

تكمن أهمية وهدف الدراسة الراهنة في محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في تحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي لدى الأساتذة الجامعيين، ويمكن تبين أهم العناصر فيما يلي:

- التعرف على دور وأهمية البرامج التدريبية في تنمية مهارات الأستاذ الجامعي وعلى مضمون العملية التدريبية ومدى توافق البرنامج التدريبي مع الاحتياجات التدريبية.
- توضيح أهمية ودور تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين ومدى مساهمتها في رفع جودة التعليم العالي.
- محاولة تسليط الضوء على عملية تصميم البرامج التدريبية التي يرغب فيها الأساتذة الجامعيين، والتي تزيد في اهتمامهم بها.
- تساهم البرامج التدريبية في تقديم معارف جديدة ومعلومات متنوعة للأستاذ وتحقق التميز والمنافسة.
- تساعد البرامج التدريبية الأساتذة على تجاوز العقبات التي يخلقها تطور المجال التعليمي وخاصة الرقمي أمامهم.
- تمنح البرامج التدريبية للأساتذة طرق ومناهج التدريس الحديثة والمعتمدة عالميا مما يسهل عليهم عمليات التعليم.
- تعطي البرامج التدريبية للأساتذة جرعة نشاط تساعد على تجاوز الروتين اليومي الخاضعين له أثناء العمل.

أولا/ مفاهيم الدراسة

1. البرامج التدريبية

أ. اصطلاحا

تعرف على أنها: "هي عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفاء من خلال محاولة تحديد احتياجاته التدريبية وبذلك تصميم برامج تدريبية في ضوءها ومن ثم تنفيذ هذه البرامج وتقييمها وذلك لرفع مستوى كفاءته ومن ثم كفاءة المؤسسة".²

وتعرف أيضا البرامج التدريبية أنها: "الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب، والمادة العلمية والوسائل والأساليب بهدف تنمية الموارد البشرية لأجل تحقيق أهداف الفرد والمنظمة".³

ب. التعريف الإجرائي:

يقصد بالبرامج التدريبية في الدراسة الحالية أنها: كل عمل مخطط يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين بناءً على الأهداف المخططة، ثم الانتقال إلى تصميم برامج تدريبية ملبية لهذه الاحتياجات، وتنفيذها بصورة فعالة، سواء تعلق الأمر بتدريب تحسين المستوى بالخارج، أو ما تعلق بالدورات التدريبية الخاصة بالأساتذة حديثي التوظيف، أو الدورات التدريبية الخاصة بمنصات التعليم عن بعد.

2. تعريف التعليم العالي

أ. اصطلاحا

عرفه عدي عطا: أنه كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة الثانوية أو ما يعادلها وتقدمه مؤسسة متخصصة وهو مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته رعاية لذوي الكفاءة والنبوغ وتنمية لمواهبه وسدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغايتها النبيلة.⁴

ب. إجرائيا

هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، والذي يهدف لإكساب الفرد معارف ومهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل.

3. تعريف جودة التعليم العالي

أ. اصطلاحا

تعرف جودة التعليم العالي بأنها: كل ما يؤدي إلى تطوير القدرات الفكرية والخيالية عند الطلاب، وتحسين مستوى الفهم والاستيعاب لديهم، ومهاراتهم في حل القضايا والمسائل وقدراتهم على توصيل المعلومة بشكل فعال والنظر في الأمور من خلال ما تعلموه في الماضي وما يدرسونه حاليا، وهو يرى أن تحقيق ذلك يتطلب تنبيها دراسيا، يساعد على إثارة غرائز الإبداع والاستفسار والتحليل عند الطلاب وحثهم على الاستقلالية في اختياراتهم وطرحهم للأفكار.⁵

ب. إجرائيا

هو عملية اعتماد برامج وأنظمة وتوجيهات تهدف إلى تحسين وتطوير العملية التدريسية وكذلك تبني تقنيات تكنولوجية متطورة من خلالها يتم تحديث برامج ومنهجيات التعليم وتنمية قدرات ومهارات المورد البشري لإحداث التجديد التعليمي المطلوب، بغية مواكبة التطورات الحاصلة.

ثانيا/ الدراسات السابقة

1. الدراسات العربية

أ. دراسة عفاف أحمد النجار 2011:

"البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل واقع وطموحات."⁶

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية والتعرف إلى علاقة التدريس بالأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم، حيث انطلقت الدراسة من تساؤل مفاده:

- ما علاقة البرامج التدريبية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل على أداء العاملين فيها؟ واقتصرت الحدود المكانية للدراسة على مديريات التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل والمدارس التابعة لها خلال العام الدراسي 2009-2010، واقتصرت البحث على الموظفين بها.

أظهرت النتائج ترتيب مظاهر علاقة البرامج التدريبية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل على أداء العاملين فيها حسب الأهمية، وكانت كالتالي:
أولاً: أن الالتحاق بالتدريب يزيد من دقة الموظفين في إنجاز أعمالهم اليومية.

ثانياً: إسهام التدريب في التقليل من ضغوط العمل.

ثالثاً: عمل التدريب على رفع قدرة تنفيذ وإحياء العمل بكفاءة.

رابعاً: رفع التدريب مستوى المعارف والمهارات لدى الموظفين.

خامساً: مساهمة التدريب إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل.

سادساً: رفع التدريب من الكفاءة في التعامل مع المحيط.

سابعاً: تمكين التدريب الموظفين من استخدام الأساليب العلمية في تنفيذ مهامهم.

ثامناً: عمل التدريب على التقليل من روتين العمل اليومي.

2. الدراسات المحلية

أ. دراسة نوال نمور 2012/2011 حول: "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي"⁷.

وقد هدفت هذه الدراسة لتعميق المعرفة الاقتصادية في مجال التعليم العالي، وتوفير بيانات في مجال قياس أثر كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي بجامعة منتوري، حيث اعتمدت الباحثة على تساؤل رئيسي تمثل في: ما مدى تأثير كفاءة أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي؟ حيث طبقت الدراسة على عينة من الطلبة الذين انتقلوا إلى السنة الأولى ماستر دفعة 2011، والذين تكونوا 3 سنوات على الأقل مرحلة الليسانس، وقد كشفت النتائج على التالي:

- أن التعليم يساعد الفرد على رفع كفاءته وزيادة إنتاجيته، مما يؤدي إلى زيادة في الدخل والنمو الاقتصادي.
- أن الاهتمام لم يعد مقتصرًا على التعليم فقط بل تعدى إلى جودة التعليم.
- أن الجودة في التعليم العالي أصبحت ضرورية، لما تكسب مؤسسات التعليم العالي وخريجها ميزة تنافسية سواء في السوق المحلية أو الدولية.
- أن عملية ضمان الجودة في التعليم العالي عرفت انتشارًا كبيرًا في مختلف دول العالم.

ب. دراسة بن عيشي عمار 2013/2012: حول البرامج التدريبية ودورها في تحقيق الجودة الشاملة بالمنظمات"⁸

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد فعالية البرامج التدريبية في تحقيق الجودة الشاملة لدى العاملين بمؤسسة صناعة الكوابل، حيث انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي هو: كيف يمكن تحقيق الجودة الشاملة بالمنظمات من خلال إدارة البرامج التدريبية؟، وقد اقتصر الحدود المكانية للبحث في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة في الفترة ما بين سبتمبر 2007 إلى أكتوبر 2011، وقد كشفت نتائج الدراسة عن التالي:

- تخضع المؤسسة موظفيها إلى دورات تدريبية لها علاقة بالجودة الشاملة، وأن هذه الدورات تعقد داخل المؤسسة.
- يوافق المستقصدون على أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتجديد الاحتياجات التدريبية لعمالها، وأن هذا التحديد يهدف ويساهم في تحقيق الجودة الشاملة بالمؤسسة.

- أكد المستقصين على أن تنفيذ البرامج التدريبية الخاصة بالمؤسسة يساهم ويساعد على تحقيق الجودة الشاملة.

استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري خاصة ما تعلق بالبرامج التدريبية، كما ساعدت في تحديد وضبط أبعاد الدراسة وصياغة فرضياتها.

ج. دراسة زرقان ليلي 2012-2013 حول: "اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي"⁹

هدفت هذه الدراسة الكشف عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، حيث انطلقت من تساؤل رئيسي مفاده: ما هو البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف 1-2 في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي؟

تمثل مجتمع الدراسة في المجتمع الجامعي، وبالتحديد أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة سطيف، وقد اقتصرت الدراسة على ثلاث كليات فقط، وتم اختيار نسبة 25% من المجتمع الكلي المتكون من 600 أستاذ بمختلف رتبهم، حيث كشفت الدراسة عن نتائج أهمها:

- بلغت نسبة الاحتياج التدريسي (التدريس الفعال) 73.6% وبمتوسط حسابي 3.86، خاصة ما تعلق بمهارات إعداد وعرض المادة العملية، مما يؤكد ضعف كفاءات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.

- بالنسبة لمجال التقييم كانت نسبة الاحتياج التدريبي 74% وبمتوسط حسابي وصل إلى 3.70، خاصة ما تعلق بكيفية بناء الاختبارات وكيفية التقويم.

- وبالنسبة لمجال البحث العلمي، فقد حصل على وسط مرجح قدر بـ 80% مما يدل على الاحتياج التدريبي الكبير لهيئة التدريس، خاصة ما تعلق بكيفيات كتابة التقارير والمقالات البحثية، والربط بين النظري والتطبيقي وطرق إدارة المشروعات.

استفادت الدراسة الحالية بصفة خاصة من دراسة زرقان ليلي في ضبط بعد هام من أبعاد البرامج التدريبية ألا وهو تحديد الاحتياجات التدريبية، بالإضافة إلى المساعدة في تبني الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

د. دراسة سمير بن حسين 2015-2016 حول: "ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر على المستوى المؤسساتي، الإمكانيات والمتطلبات"¹⁰

سعت هذه الدراسة لمحاولة الوقوف على مستوى التوافق بين إمكانيات التعليم العالي بالجزائر ومتطلبات ضمان الجودة على المستوى المؤسساتي، وانطلقت من تساؤل رئيسي كالتالي: ما مستوى التوافق بين إمكانيات التعليم العالي في الجزائر ومتطلبات ضمان الجودة على المستوى المؤسساتي من وجهة نظر أعضاء خلايا ضمان الجودة؟، حيث اقتصرت هذه الدراسة في بحثها الميداني على مسؤولي وأعضاء خلايا ضمان الجودة في عشرة مؤسسات جامعية والبالغ عددهم 95، وأعضاء لجنة CIAQES البالغ عددهم عشرة أعضاء، ضمن عشرة مؤسسات جامعية، ولجنة تطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي CIAQES، خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- أن تحليل وضعية التعليم العالي في الجزائر تقود نحو التأكيد على أنه يشهد التوجهات نفسها التي يعرفها هذا القطاع على الصعيد الدولي ومن أهمها ضمان الجودة.
- وجود اختلالات وصعوبات تواجه تطبيق نظام ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية.
- استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الظاهرة وتحليلها، بالإضافة إلى تبنيها الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية

من خلال استعراض أهم أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة التي تم إدراجها، يمكن الإشارة أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات في عدة جوانب رئيسية تتعلق أساسا في تناولها لموضوعي البرامج التدريبية وجودة التعليم العالي، إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب أخرى تمثل الفجوة العلمية التي تعالج الدراسة الحالية وهي:

- تعد هذه الدراسة متميزة في تناولها لمفهوم البرامج التدريبية وجودة التعليم العالي، أي أنها تطرقت بدراسة كلا المتغيرين، من خلال البحث في طبيعته الدور والعلاقة التي تربط أبعادها، فرغم الاطلاع الكثير على الدراسات السابقة حول هاذين المتغيرين، إلا أنه لم نصادف أي دراسة جمعت بين المتغيرين (البرامج التدريبية وجودة التعليم العالي)

- تضمنت هذه الدراسة ربط المشكلة البحثية بمؤشرات متميزة، من خلال محاکاتها للواقع، ومثال ذلك اعتماد نموذج ثلاثي في تصنيف أبعاد متغير البرامج التدريبية (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية).

ثالثا/ الاجراءات المنهجية للدراسة

1. مجالات الدراسة

أ. المجال المكاني للدراسة

تم اختيار كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة- كمجال لإجراء هذه الدراسة أين يمكن التعامل والوصول إلى مفردات العينة بصورة سلسة ومرنة بصفتهم أساتذة جامعيين، من أجل الحصول على المعلومات والمعارف والآراء المتنوعة التي تساعد في تحليل أبعاد ومؤشرات الدراسة.

التعريف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة

تأسست كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة، وهي بتعداد طلبتها يفوق الأربعة آلاف طالبا، وتأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-363 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433 الموافق لـ 8 أكتوبر 2012، تتيح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مجال التكوين في السنة الأولى ليسانس ضمن جذع المشترك علوم إنسانية أو جذع مشترك علوم اجتماعية، بحيث يتيح كل فرع مجالات متنوعة في السنة الثانية ليسانس ثم الثالثة ليسانس، وبذلك تتوفر الكلية على 6 أقسام، قسما التكوين الأساسي للجذع المشترك، وبعد الانتقال إلى السنة الثانية يوجه الطالب إلى إحدى الأقسام التي تضمها الكلية :

- جذع مشترك العلوم الإنسانية: قسم علوم الاعلام والاتصال، قسم التاريخ والآثار، قسم المكتبات
- جذع مشترك العلوم الاجتماعية: قسم علم الاجتماع، قسم علم النفس، قسم الفلسفة

ب. المجال الزمني:

- الدراسة الاستطلاعية: تعتبر هذه الخطوة مرحلة تمهيدية للعمل الميداني، وهدفها التعرف على طبيعة مجتمع البحث وتحديدته، كما أنها تسمى بالدراسة الاستكشافية، والتي "تساعد على تحديد معالم البحث، أما الدراسة الوصفية فإنها تستهدف جمع الحقائق وبيانات عن ظاهرة تغلب عليها صفة التحديد"¹¹.

- ومن خلال ذلك مرت الفترة الزمنية التي أجريت خلالها الدراسة الميدانية كالتالي:
- مرحلة الإعداد التطبيقي: بدأت الدراسة الميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- فيفري 2022، حيث قام الباحث بتجميع المعلومات حول البرامج التدريبية وجودة التعليم العالي، ثم الانتقال إلى بناء استمارة الاستبيان التي تم إعدادها بصيغة أولية وذلك في بداية أبريل 2022، وقد تم عرضها على المحكمين أين تم تسجيل بعض النقائص التي تخص الاستبيان من ناحية الشكل أو المضمون.
 - مرحلة تفرغ البيانات وتحليلها وتفسيرها: وقد خصصت هذه المرحلة 20 أبريل 2022، (نهاية ماي 2022) لتوزيع الاستمارات على الأساتذة المبحوثين، وذلك بعد تعديل مضمونها إلى حال وصولها إلى شكلها النهائي.
- وبعد عملية استرجاع الاستمارات تم تفرغ بياناتها وتحليلها عن طريق برنامج SPSS، وتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وصولاً للنتائج العامة لموضوع الدراسة.

ج. المجال البشري

على ضوء موضوع هذه الدراسة التي قمنا بها في جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتبسة، والتي تهدف إلى معرفة دور البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي، ومن خلال المعلومات التي تم تقديمها لنا من طرف الأمين العام للكلية تبين أن العدد الإجمالي للأساتذة هو 124 أستاذا.

جدول رقم 01: يمثل احصائيات الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب الأقسام

الرقم	القسم	العدد
01	الجدع المشترك في التعليم الأساسي علوم إنسانية	07
02	الجدع المشترك في التعليم الأساسي علوم اجتماعية	09
03	علم النفس	15
04	علم الاجتماع	34
05	المكتبات	13
06	علوم الاعلام والاتصال	18
07	الفلسفة	08
08	التاريخ و الآثار	20
	المجموع	124

المصدر: مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة تبسة

2. المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات

أ. نوع الدراسة

تدخل الدراسة الحالية ضمن الدراسات الوصفية التي لا تقتصر على جمع المعلومات، وإنما جمعها وتحليلها واستخلاص نتائجها طبقا لأهداف الدراسة، وهذه الدراسات الوصفية تتعدى مجال الوصف إلى محاولة الكشف عن واقع البرامج التدريبية ودورها الذي تلعبه في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

ب. منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة الحالية من أجل التعرف على دور البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي للأساتذة الجامعيين، ضمن إطار برامج التدريب الموجهة للفئات الجامعية (الأساتذة)، وذلك من خلال وصف البرامج التدريبية، والتعرف على الامتيازات الموجهة لهذه الفئة الجامعية، وهذا كون المنهج الوصفي يلائم طبيعة هذه الدراسة لأنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيراً كيفياً وكماً¹².

وعليه قد تم وصف البرامج التدريبية بطريقة كيفية بوصفها وتوضيح خصائصها وتمت ترجمتها والتعرف عليها كمياً بإعطائها وصفا رقمياً من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر الأخرى.

3. أدوات وتقنيات جمع البيانات

تم استخدام الاستمارة كأداة رئيسية في هذه الدراسة لجمع البيانات والمعطيات:

أ. بناء الاستمارة

تعد الاستمارة أداة أساسية من أدوات جمع البيانات يتطلبها البحث الميداني، وهي من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع مختلف البيانات في العلوم الاجتماعية وتتمثل في مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه¹³.

جاء تطبيق أداة الاستمارة كأداة لجمع البيانات من خلال التعرف على اتجاهات الأساتذة حول البرامج التدريبية وتقييم أوضاعهم، وبنيت الاستمارة انطلاقاً من عملية تفكيك أبعاد الفرضيات الجزئية إلى مؤشرات قابلة للقياس، وعلى هذا فقد احتوت الاستمارة على

27 سؤالاً موجهاً لمفردات عينة الدراسة من أساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة، باعتبارهم أفراداً لمجتمع الدراسة الحالية. تم تسليم الاستمارات باليد للمبحوثين من قبل الباحث، للإجابة عن أسئلتها وإرجاعها، كما لم تستدعي الضرورة لمكوث الباحث مع المبحوثين أثناء الإجابة عن أسئلة الاستمارة، وهذا نظراً للمستوى المعرفي لدى الفئة المبحوثة (الأساتذة).

ب. عينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من مجموع الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبسة، من 124 أستاذ حسب إحصائيات سنة 2022، موزعين على مختلف الأطوار والطبقات (الأقسام) المتكونة من (08)، وقد اعتمدت الدراسة على عينة طبقية ذات التوزيع المتناسب، أين تم أخذ نسبة 25% من حجم مجتمع البحث (124)، وبالتالي تم استخراج وتحديد حجم عينة الدراسة والذي قدر بـ 31 أستاذ وزعت عليهم الاستمارة، وتم استرجاعها بعد الإجابة عليها، وهو ما سيعتمد كعينة للدراسة الحالية

الجدول رقم 02: يمثل توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الأقسام

الطبقات	عدد الأساتذة	النسب المئوية لكل طبقة %	حجم عينة كل طبقة
ط1 التعليم الأساسي علوم إنسانية	07	5.6	2
ط2 التعليم الأساسي علوم اجتماعية	09	7.25	2
ط3 علم النفس	15	12.1	4
ط4 علم اجتماع	34	27.4	9
ط5 المكتبات	13	10.5	3
ط6 علوم الإعلام والاتصال	18	14.5	4
ط7 الفلسفة	08	6.45	2
ط8 التاريخ والآثار	20	16.12	5
المجموع	124	%100	31

المصدر: إعداد الباحث

رابعاً/ مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

1. مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى

يساهم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

من خلال تحليل المعطيات الرقمية المتحصل عليها من استجابات مفردات عينة الدراسة تبين:

- أن معظم المبحوثين أكدوا على أنهم خضعوا لدورات تدريبية أثناء عملهم بالجامعة، حيث سجل خيار الموافقة نسبة مرتفعة قدرت بـ 77.7%.
- أن أغلبية المبحوثين يرون أن أهم نوع من التدريب تلقونه هو التدريب الفكري، حيث سجل هذا الخيار ما نسبته قدرت بـ 51.6%، مقارنة بالتدريب السلوكي والفني.
- أن غالبية المبحوثين يرون أن اجراءات الالتحاق بالبرامج التدريبية كانت الكترونية رقمية، حيث سجل هذا الخيار نسبة مرتفعة قدرت بـ 74.2%، والذي ترجم أساسا في دورات تدريبية بيداغوجية والكترونية خاصة بالتعليم عن بعد (كمنصة مودل).
- أن أغلبية المبحوثين يرون أن البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي لها دور فعال في تطوير المهارات الفكرية لديه، حيث سجل هذا الخيار النسبة الأعلى قدرت بـ 61.3%.
- كما أكد معظم المبحوثين من الأساتذة بأنه لا يتم إشراكهم في إعداد البرامج التدريبية، أين سجل هذا الخيار النسبة الأعلى والتي قدرت بـ 58.1%، وأن المعارف المكتسبة تؤدي لتعزيز الاحتياجات الفعلية واستدراك أهم النقائص لزيادة المردود وتنمية قدرات الأساتذة.

إجمالا يمكن القول أن الفرضية الأولى قد تحققت نسبيا، فكلما تم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق أدى ذلك إلى تحسين جودة التعليم العالي لدى الأساتذة الجامعيين.

2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية

يساعد التصميم الهادف للبرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

من خلال تحليل المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص استجابات مفردات عينة الدراسة تبين:

- أن مواضيع البرامج التدريبية كانت ضمن مجال عملهم، بنسبة قدرت بـ 74.2%.
- أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يرون أنه لم يتم توفير الوسائل والأجهزة اللازمة أثناء الدورة التدريبية، وذلك بنسبة مرتفعة قدرت بـ 64.5%.

- أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يوافقون على أنه كان هناك مشرفين على سير الدورات التدريبية، حيث سجل خيار الموافقة نسبة مرتفعة قدرت بـ 77.4%.
 - أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يوافقون على أن تصميم برامج التدريب يتم وفق وضع أهداف محددة مسبقا، حيث قدرت نسبة ذلك مرتفعة قدرت بـ 67.7%.
 - أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يرون أن المنشآت الخاصة بالتدريب كانت غير ملائمة، حيث سجل هذا الخيار نسبة مرتفعة قدرت بـ 74.2%.
- بشكل عام يمكن القول بتحقيق الفرضية الثانية: فكلما تم تصميم البرامج التدريبية بشكل هادف أدى ذلك إلى تعزيز جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

3. مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة

يعمل التنفيذ الفعال للبرامج التدريبية على تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

من خلال تحليل المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص استجابات مفردات عينة الدراسة تبين:

- أن أهم أنواع التدريب الذي خضعوا له هو التدريب الجماعي، وذلك بنسبة 67.7%.
- أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة لا يوافقون على أنه تتم متابعتهم يوميا لإجراء تنفيذ البرنامج التدريبي، حيث سجلت نسبة قدرت بـ 51.6%.
- أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يرون بأن المدة الزمنية للبرنامج التدريبي كانت غير كافية، بنسبة قدرت بـ 51.6%.
- أن معظم المبحوثين من الأساتذة يرون أنه يتم تقييمهم أثناء الدورات التدريبية، حيث كانت النسبة الأعلى والتي قدرت بـ 78.7%.
- أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يرون أنه يتم تسليم شهادات لهم في نهاية الدورة التدريبية، حيث سجل خيار الموافقة نسبة مرتفعة قدرت بـ 71%.
- أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يرون أن البرامج التدريبية تساعد فعلا في زيادة مهاراتهم وكفاءتهم المهنية، حيث تم تسجيل ما نسبته: 96.8%.

بناء على ما سبق يمكن القول بتحقيق الفرضية الثالثة على أساس أنه: كلما تم تنفيذ البرامج التدريبية بشكل فعال كلما ساهم ذلك في تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

4. مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

توصلت الدراسة الحالية إلى جملة من النتائج أهمها:

أنه كلما تم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق أدى ذلك إلى تحسين جودة التعليم العالي لدى الأساتذة الجامعيين، كما أنه كلما كانت البرامج التدريبية مصممة بشكل هادف أدى ذلك إلى تعزيز جودة التعليم العالي، بالإضافة إلى أنه "كلما تم تنفيذ البرامج التدريبية بشكل فعال كلما ساهم ذلك في تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة، وبالتالي فإن الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة تبسة هو دور فعال ومهم إلى حد معتبر.

وعليه فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية بشكل كبير مع نتائج الدراسة السابقة (عفاف أحمد النجار، 2011)، فيما يخص واقع البرامج التدريبية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل والتي كانت إبعادها مرتبة على النحو التالي: تحديد الاحتياجات التدريبية جاء في الترتيب الأول، تلاه تصميم البرامج التدريبية في الترتيب الثاني، ثم تنفيذ البرامج التدريبية في الترتيب الثالث.

كما اتفقت دراستنا الحالية مع دراسة (نوال نمور، 2011/2012) فيما يخص نتائج جودة التعليم العالي، حيث توصلت دراسة نوال نمور إلى أن الجودة في التعليم العالي أصبحت ضرورية لما تكسب مؤسسات التعليم العالي وخريجها ميزة تنافسية سواء في السوق المحلية أو الدولية، وأن عملية ضمان الجودة في التعليم العالي عرفت انتشارا كبيرا في مختلف دول العالم، وهذا ما تتفق مع النتيجة العامة وهدف الدراسة الحالية.

كما اتفقت دراستنا أيضا مع دراسة (بن عيشي عمار، 2012/2013)، فيما يتعلق بدور تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث توصلت دراسة بن عيشي عمار إلى أن المؤسسة تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية لعمالها وأن هذا التحديد يساهم في تحقيق الجودة الشاملة بالمؤسسة، كما أن تنفيذ البرامج التدريبية الخاصة بالمؤسسة يساعد على تحقيق الجودة الشاملة، وهذا ما يتفق مع الفرضية الأولى والثالثة لدراستنا الحالية.

بينما دراسة (زرقان ليلي، 2012/2013)، كانت نتيجتها العامة تدل على أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقا لمعايير الجودة، وهو ما يتفق مع نتائج دراستنا الحالية خاصة فيما يتعلق بالفرضية الأولى.

كما أكدت نتائج الدراسة الحالية نتائج دراسة (سمير بن حسين 2015/2016)، التي توصلت إلى أن التعليم العالي في الجزائر في الوقت الراهن لا يتوفر على الإمكانيات الكافية التي تساهم في تطوير نظام لضمان الجودة قادر على تحسين جودة التعليم العالي.

خامسا/ النتائج والاقتراحات

1. النتائج العامة

- تلعب البرامج التدريبية دور هام وفعال في تحقيق جودة التعليم العالي للأساتذة الجامعيين، وذلك بتفعيل ما تحتويه البرامج التدريبية من تقنيات ومضامين جديدة، تهدف لتطوير أفكار ومكتسبات الأساتذة الجامعيين، وهو يحقق جودة التعليم العالي.
- كلما تم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق أدى الى تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.
- كلما تم تصميم البرامج التدريبية بشكل هادف أدى ذلك الى تعزيز جودة التعليم العالي لدى الأساتذة الجامعيين.
- كلما تم تنفيذ البرامج التدريبية بشكل فعال كلما ساهم في تحسين جودة التعليم العالي لدى الأساتذة الجامعيين.
- تساهم البرامج التدريبية مساهمة فعالة في زيادة وتطوير المهارات الفكرية للأساتذة الجامعيين ورفع كفاءتهم المهنية.

2. اقتراحات الدراسة

- تقدم الدراسة الحالية بعض الاقتراحات تمثلت أساسا في تبني بعض السياسات والاستراتيجيات التي تسعى إلى محاولة تطوير منظومة التعليم العالي في الجزائر، ومن أهم هذه السياسات التي باشرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تبني معظمها ما يلي:
- العمل على رسم سياسات تعليمية جديدة ووضع خطط استراتيجية عبر هيئات استشارية علمية متخصصة، يمكن أم تساهم في حل الكثير من المشكلات التعليمية والبحثية للجامعة.

- الاهتمام بخريجي الجامعات والاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم، في شكل اقتراحات لمشاريع مؤسسات ناشئة.
- إنشاء مراكز ومخابر وفرق مختلطة مع القطاعات الأخرى للاقتصاد قصد تشجيع عملية تلمين نتائج البحث الجامعي، وربط الجامعة بمحيطها الاجتماعي والاقتصادي.
- العمل على تشجيع تعليمية اللغة الإنجليزية في الجامعات وفي نشر البحوث العلمية.
- استحداث تصنيف محلي لترتيب الجامعات الجزائرية لتحفيز الجامعات على تحسين وتطوير أدائها.

خاتمة:

توصلت الدراسة الحالية إلى أن البرامج التدريبية لها أهمية بالغة في تنمية قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين، فالبرامج التدريبية بما فيها من مراحل (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) لها دور بالغ الأهمية في زيادة كفاءة وقدرات وخبرة عضو هيئة التدريس، فالجامعة الجزائرية مؤخرًا ربطت هدف جودة التعليم العالي فيها بجودة وكفاءة الأستاذ المهنية، لذلك فالبرامج التدريبية التي يخضع لها الأستاذ الجامعي لها دور محوري في زيادة خبرته نظرا لما يحمله المحتوى التدريبي من مهارات وتقنيات جديدة تهدف بالأساس إلى إجراء تحسينات على نوعية المخرجات وكون جل حلقات الجودة التعليمية متصلة بجهوده، ومن هنا كان تدريبه أمرا الزاميا من منطلق أن الجودة في مضامينها تتطلب أن تقام العمليات المرتبطة بها بشكل صحيح لا يتقبل الخطأ من الوهلة الأولى.

وختاما، يمكن القول أن الدراسة الحالية كانت فرصة سانحة ومفيدة من الناحية العلمية، وقد مكنت من الاطلاع على الدور الفعال للبرامج التدريبية في تحقيق جودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تبسة، على أمل تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية للجامعة، وأن تكون نقطة انطلاق لدراسات أخرى.

قائمة المصادر والمراجع أولا/ الكتب

- [1] باغي محمد عبد الفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، العربية السعودية، 1996.
- [2] عدلي أبو طاحون، مناهج وإجراءات البحث العلمي، ج2، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998.
- [3] عدي عطا: معايير الجودة والأداء والتقييم في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التجارب المعاصرة للجامعات الرصينة في العالم، عمان، دار البداية، ط1، 2001.
- [4] عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- [5] عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، عالم الكتاب الحديث، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996.
- [6] محمود محمد الجراح، أصول البحث العلمي، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2008.

ثانيا/ المقالات

- [1] إيمان بن زيان، نور الهدى بوطبة، "واقع تطبيق نظام ل.م.د في الجامعات الجزائرية، دراسة ميدانية لوجهة نظر الاداريين في عينة من الجامعات"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 2، تبسة، الجزائر، 2015.

ثالثا/ المداخلات

- [1] نور الدين زمام، جابر مليكة، ضمان جودة التعليم العالي في ميدان العلوم الاجتماعية، (المهام والمتطلبات)، ورقة مقدمة في فعاليات الملتقى البيداغوجي الرابع، من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2002

رابعا/ الرسائل

- [1] بن عيشي عمار، البرامج التدريبية ودورها في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات، أطروحة دكتوراه "غير منشورة"، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- [2] زرقان ليلي، اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي، أطروحة دكتوراه "غير منشورة"، تخصص إدارة تربوية، جامعة سطيف، 2012/2013.
- [3] سمير بن حسين: ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر على المستوى المؤسسي، أطروحة دكتوراه "غير منشورة"، في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015/2016.

- [4] عفاف أحمد النجار، البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، رسالة ماجستير "غير منشورة"، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2011.
- [5] نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير "غير منشورة"، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011/2012.

الهوامش

- ¹- إيمان بن زيان، نور الهدى بوطبة، "واقع تطبيق نظام ل.م.د في الجامعات الجزائرية، دراسة ميدانية لوجهة نظر الإداريين في عينة من الجامعات"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 2، تبسة، الجزائر، 2015، ص 64.
- ²- عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، عالم الكتاب الحديث، دار زهران، عمان، الأردن، 1996، ص 35.
- ³- باغي محمد عبد الفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، العربية السعودية، 1996، ص 121.
- ⁴- عدي عطا: معايير الجودة والأداء والتقييم في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التجارب المعاصرة للجامعات الرصينة في العالم، عمان، دار البداية، ط 1، 2001، ص 21.
- ⁵- نور الدين زمام، جابر مليكة، ضمان جودة التعليم العالي في ميدان العلوم الاجتماعية، "المهام والمتطلبات"، ورقة مقدمة في فعاليات الملتقى البيداغوجي الرابع، من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2002، ص 2.
- ⁶- عفاف أحمد النجار، البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، رسالة ماجستير "غير منشورة"، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2011.
- ⁷- نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير "غير منشورة"، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011/2012.
- ⁸- بن عيشي عمار، البرامج التدريبية ودورها في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات، أطروحة دكتوراه "غير منشورة"، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- ⁹- زرقان ليلي، اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي، أطروحة دكتوراه "غير منشورة"، تخصص إدارة تربوية، جامعة سطيف، الجزائر، 2012/2013.
- ¹⁰- سمير بن حسين: ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر على المستوى المؤسسي، أطروحة دكتوراه "غير منشورة"، في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015/2016.
- ¹¹- عدلي أبو طاحون، مناهج وإجراءات البحث العلمي، ج 2، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 29.
- ¹²- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 129.
- ¹³- محمود محمد الجراح، أصول البحث العلمي، ط 1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 149.