

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

فرع : ل.م.د.

دور التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي
-دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين حول التدريب في التعليم
العالي -

تحت إشراف الأستاذة:

د. بوقابة وردية

إعداد الطلبة:

- بن يسعد فايزة
- حجاج إيمان

الصفة	لجنة التقييم
رئيسة اللجنة	الأستاذة: بلعربي غنية
مشرفا	الأستاذة: بوقابة وردية
ممتحنا	الأستاذ: ملياني بوبكر

السنة الجامعية: 2019/ 2020

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

فرع : ل.م.د.

دور التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي
-دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين حول التدريب في التعليم
العالي -

تحت إشراف الأستاذة:

د . بوقابة وردية

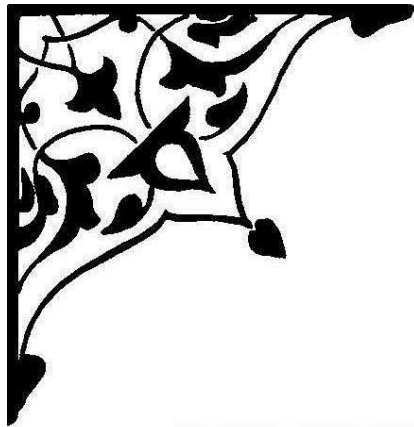
إعداد الطلبة:

- بن يسعد فايزة
- حجاج إيمان

الصفة	لجنة التقييم
رئيسة اللجنة	الأستاذة: بلعربي غنية
مشرفا	الأستاذة: بوقابة وردية
ممتحنا	الأستاذ: ملياني بوبكر

السنة الجامعية: 2020/ 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

أول الشكر والثناء إلى الله سبحانه وتعالى الذي أنعم علينا بنعمة
القوة لإنجاز هذا العمل البسيط.

وعرفانا منا بالجميل اتجاه من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز
مذكرتنا نتقدم بالشكر الجزيل إلى:

الأستاذ المشرفة: بوقابة وردية على ملاحظاتها القيمة، وتوجيهاتها
السديدة، وتصويباتها الدقيقة.

إتمام هذا وإلى كل من لم يخل علينا بنصائحه وإرشاداته من أجل
العمل.

إهداء

قبل كل شيء الحمد لله الذي أعانني على إكمال هذه
المذكرة

اهدي ثمرة جهدي البسيط إلى والدي....

إلى أمي التي لم تبخل عليل بالدعاء....

إلى زوجي الفاضل الذي كان لي سندا كان لي قوة عند

ضعفي

إلى كل عائلة زوجي....

إلى صديقاتي اللواتي معهن أنسى قلقي

إلى كل من اعرفه ولم ينسني بالدعاء

إيمان حجاج

إهداء

الحمد لله الذي خلق الإنسان ولم يكن قبل الخلق شيء
ووهبه سمعا وعقلا ونصلى ونسلم على سيدنا محمد سيد
الخلق أجمعين أما بعد:

اهدي ثمرة عملي وجهدي إلى اعز وأحب واقرب الناس
إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما إلى من لا
يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما إلى أعز الناس يعجز
القلم عن وصفهما إلى الذين كانا وما يزالا دائما شلال دفقا
من الحنان إلى من لا يوفي حقهما أحد : أمي وأبي
حفظهما الله ورزقهما الله الصحة والعافية .

إلى الذين عشت معهم وتقاسنا أحلى الأيام وأمرها ولم
أتصور الدنيا بعيدة عنهم إلى من عمل معي بكيد بغية إتمام
هذا العمل إلى إخوتي وأخواتي : أحلام، سارة، خلود، منار،
فاتح، وسام.

إلى جميع طلبة السنة الثانية ماستر إدارة أعمال.

إلى كل هؤلاء...

أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

فايزة بن يسعد.



فهرس
المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر وتقدير
-	إهداء
I	فهرس المحتويات
V	قائمة الأشكال والجداول
ب-د	مقدمة عامة
1	الفصل الأول: الإطار النظري للتدريب في التعليم العالي
3	المبحث الأول: ماهية التدريب
3	المطلب الأول: تعريف التدريب و أهميته
4	المطلب الثاني: أنواع و شروط نجاحه
8	المطلب الثالث: مراحل العملية التدريسية
16	المبحث الثاني: ماهية التعليم العالي
16	المطلب الأول: تعريف التعليم العالي
17	المطلب الثاني: وظائف التعليم العالي وأهميته
21	المطلب الثالث: معوقات التعليم العالي
23	المطلب الرابع: علاقة تدريب الأساتذة الجامعين بتحسين الأداء الجامعي
27	المبحث الثالث: تحليل بعض الدراسات السابقة حول التدريب والتعليم العالي
27	المطلب الأول: دراسات حول التدريب والتعليم العالي
31	المطلب الثاني: دراسات حول التدريب والتعليم العالي
34	مطلب الثالث: دراسة تحليلية لدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية
37	الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب
39	المبحث الأول: دراسة حالة جامعة مولود معمري (تيزي وزو)
39	المطلب الأول: تعريف بجامعة مولود معمري ومراحل تطورها
40	المطلب الثاني: طرق إجراء الدراسة
41	المطلب الثالث: تحليل نتائج الدراسة
44	المبحث الثاني: دراسة حالة جامعة فرحات عباس (سطيف)
44	المطلب الأول: تعريف بجامعة فرحات عباس
46	المطلب الثاني: طرق إجراء الدراسة
48	المطلب الثالث: تحليل نتائج الدراسة
51	المبحث الثالث: مقارنة بين الدراستين واستخلاص النتائج

فهرس المحتويات.....

51	مطلب الأول: مقارنة بين الدراستين
54	مطلب الثاني: استخلاص النتائج
58	خاتمة عامة
60	قائمة المراجع
-	ملخص



قائمة
الأشكال
والجداول

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
08	مراحل العملية التدريبية	01
10	فجوة الأداء	02

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	نتائج الاستبيان الخاصة بدراسة جامعة مولود معمري	01
48	توزيع أفراد عينة الدراسة جامعة فرحات عباس حسب عدة متغيرات	02
49	نتائج الاستبيان الخاصة بدراسة جامعة فرحات عباس	03
51	أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين من خلال طرق إجراءات الدراسة	04
53	أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين بالاعتماد على نتائج الدراستين	05



مقدمة

عامة

تعتبر كفاءة الموارد البشرية بما تتضمنه من محددات علمية وعملية تساهم في تشكيل رأس مال بشري تعتمد عليه التنظيمات في إيجاد البدائل اللازمة لمواجهة الأزمات، هذه الأخيرة قد دفعت بالمهتمين بمجال الدراسات الإدارية البحث في سبل الاستثمار في الموارد البشرية وترقية مستواه، ودعم جهوده الوظيفية تجنباً لمختلف التهديدات التي قد تصادف أية منظمة، ومن أسمى طرق دعم الموارد البشرية المساهمة في تأطير الكادر البشري بشكل يحقق فعالية في الأداء، وجود في مخرجات هذا الأخير بالتالي بلوغ الأهداف المرسومة بوتيرة أسرع.

لم يعد تدريب المورد البشري حكراً على الفئة التي تعاني قصوراً في أدائها فحسب، بل تأثر المنظمات بمفهوم التنمية الوظيفية جعل من التدريب ركناً أساسياً ضمن خططها الاستراتيجية، حيث إن كفاءة الأداء باتت مرهونة بنوعية وجودة البرامج التدريبية المعتمدة كآلية لبناء المسار المهني للموظف.

تسلط هذه الدراسة الضوء على وظيفة تدريب المورد البشري في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي الذي باشر في آونة ليست بالبعيدة في اعتماد التدريب كآلية للتنمية الوظيفية محصوراً في فئة "الأساتذة الجامعيين" نظراً لدورهم الكبير في تكوين إطارات يعول عليهم للنهوض بشتى قطاعات الدولة؛ فزيادة على زادهم المعرفي الأكاديمي بات التدريب البيداغوجي وما يعكسه من نتائج مقياساً لفعالية وكفاءة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في ظل ما يتطلبه هذا الأخير من مؤشرات، تسمح له بالتميز عن باقي القطاعات، فالأستاذ الجامعي الكفء هو الأستاذ ذي الكفاءات العلمية والمهنية، الشخصية و البيداغوجية، التي تؤهله لأداء وظيفته، فيصبح إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي لأداء مهامه التدريسية أمراً حتمياً وضرورياً.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتبين أهمية التدريب في جميع المجالات التي تجعل الداعية قادرة على التعايش مع الظروف التي يحيهاها الناس من حوله في كل زمان ومكان، وحتى يتلاءم وينسجم مع حقيقة الواقع المعاصر وتغيراته، و يمتلك مستويات الرفيعة والقوة بمفاهيمها الشاملة لإدراك أفضل الوسائل لتوصيل الرسالة.

1- إشكالية الدراسة:

و من اجل معرفة دور التدريب في ضمان تحسين مستوى التعليم العالي تتبلور الإشكالية التي سيتم الإجابة عليها من خلال الدراسة و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

❖ كيف يساهم التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي؟

للإحاطة بالموضوع أكثر تم تجزئة الإشكالية الرئيسية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يرتبط تحسبن مستوى التعليم العالي بنوعية التدريب و برامجها أم أنها تتطلب عوامل أخرى؟
2. كيف يتم تحديد احتياجات البرامج التدريبية للموارد البشرية؟
3. هل تجنب سوء الأداء الجامعي يقتضي التدريب الفعال للأساتذة الجامعيين فقط؟

2- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة وقيمتها العلمية والعملية في دراسة وتحليل من خلال معرفة الدور الذي يمارسه التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي، ودوره الفعال في تنمية الأفراد، التي بدورها تساهم في رفع مستوى التعليم العالي و كفاءته وتحسين جودة ونوعية الخدمات كما تبحث أيضا في زيادة مستوى القدرات و المهارات الفنية وتنمية روح المعنوية .

3- الهدف من الدراسة:

إن الأهداف المرجوة من هذه الدراسة تتمثل فيما يلي :

- معرفة الدور الذي يؤديه التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي .
- إشعار الطالب بأهمية التدريب في حياته.
- تنمية الطالب بأهمية الفرص التدريبية التي ترمج داخل الجامعة الخاصة من اجل تنمية مهاراته وقدرته.
- إعداد قادة قادرة على التلاؤم مع البيئات ومتغيرات العصر.

4- سبب اختيار الدراسة :

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع الذي جاء تحت عنوان " دور التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي " ما يلي :

- الرغبة في الاطلاع على واقع التدريب داخل الجامعة الجزائرية.
- السعي لإثراء معرفتنا المتعلقة باختصاصنا وذلك بغرض توظيفها مستقبلا.

5- فرضيات الدراسة:

لتسهيل معالجة إشكالية البحث يمكن الاعتماد على بعض الفرضيات التي تتلخص فيما يلي:

❖ الفرضية الرئيسية

- كلما زاد الاهتمام بتدريب الأساتذة الجامعيين كلما أدى ذلك إلى تحسين مستوى التعليم العالي
- تنعكس ظروف التدريب على مستوى الطالب.

7- حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود الموضوعية : اقتصرت هذه الدراسة على التعرف على دور التدريب الذي يؤدي في تحسين التعليم العالي.
- الحدود البشرية: تشمل عينة الدراسة.
- الحدود الزمنية: الدراسة أجريت في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2019/ 2020.
- الحدود المكانية: كان من المفترض أن تكون في كلية العلوم الطبيعية و الحياة بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج لكن نظرا للظروف التي يمر بها العالم كله المتمثلة في جائحة فيروس كورونا (كوفيد 19) تعذر علينا القيام بدراسة ميدانية.

8- تقسيم الدراسة:

بغية الإجابة على الإشكالية وعلى الأسئلة الفرعية تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، لكل منها تمهيد وخلاصة، يشمل الفصل الأول منها الإطار النظري للتدريب في التعليم العالي، يشمل ثلاث مباحث، يعالج المبحث الأول ماهية التدريب يحوي على ثلاث مطالب، والثاني ماهية التعليم العالي يضم أربع مطالب، و المبحث الثالث تحليل بعض الدراسات السابقة حول التدريب والتعليم العالي ويحوي أيضا على ثلاث مطالب.

أما الفصل الثاني من الدراسة فخصص لدراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب، يشمل ثلاث مباحث، يعالج المبحث الأول تحليل لدراسة أجريت بجامعة مولود معمري (تيزي وزو)، يحوي على ثلاث مطالب، والمبحث الثاني تحليل لدراسة أجريت بجامعة فرحات عباس (سطيف)، ويحوي أيضا على ثلاث مطالب، والمبحث الثالث مقارنة بين الدراستين واستخلاص النتائج، ويحوي على مطلبين



الفصل

الأول

تمهيد:

شغلت قضية التدريب مكان الصدارة في بناء المؤسسات المعاصرة لمواكبة التطورات المختلفة وكتساب المعارف والخبرات الجديدة، وعليه بات التدريب مصدرا هاما لإعداد الكفاءات وتطوير أدائهم بما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسات وتقدمها. ويتفق أغلب المهتمين والمختصين في هذا المجال على أن التدريب عملية منظمة وهادفة ومخططة تتم وفق أسس علمية، لهذا فقد عمدت العديد من المؤسسات لإعادة تنمية مهارات العاملين لديها، بما يتوافق بأساليب متنوعة تفي باحتياجاتهم. وهذا ما يحاول قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من بلوغه جراء تبنيه فلسفة تدريب مورده البشري والمتمثل في الأساتذة الجامعيين.

المبحث الأول: ماهية التدريب:

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتطوير الخدمات وتحسين أداء الأفراد وأساليب العمل ، نظرا لدوره الفعال في تطوير وتنمية الأفراد ومساعدتهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

المطلب 01: مفهوم التدريب

يعد التدريب أحد المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير ، حيث يسعى الفرد من خلاله إلى تطوير أدائه، قصد التكيف مع العمل دون أية صعوبات.

1. تعريف التدريب:

تعددت تعريفات التدريب، إلا أنها لا تختلف عن بعضها فهي تتفق في الركائز الأساسية له؛ حيث عرف على أنه: "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تهدف إلى تغيير مهاري، ومعرفي، وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله، أو أن يطور أدائه العملي بشكل أفضل".¹

كما عرف أيضا على أنه: "أساس الجهد المستمر المصمم لتحسين تنافسية الموظفين في الأداء النظامي، وذلك بإمداد الموظفين بالمعارف، والمهارات، والاتجاهات الخاصة بتطوير أدائهم في العمل ومساعدتهم على تصحيح ومعالجة التقصير في الأداء".²

كما أنه يعبر عن "استراتيجية موجهة لتنمية الأفراد لتكملة البرامج التعليمية، تؤهلهم لأداء الوظائف الموكلة لهم وفقا لمسارهم الوظيفي المستقبلي".³

أي أنه: "جهد تنظيمي تخطيطه إدارة المؤسسة بغية تسهيل اكتساب الموظفين مهارات مرتبطة بالعمل، والحصول على معارف تساعد في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة".⁴

من خلال ذلك، نستنتج أن التدريب عملية مخططة تهدف إلى تعديل إيجابي في مهارات ومعارف وخبرات الأفراد بما يساهم في تنمية قدراتهم وتحسين أدائهم، وضمان تحقيق أهداف المؤسسة.

2. أهمية التدريب:

يحتل التدريب أهمية أساسية بالنسبة للمؤسسة والأفراد العاملين بها.

أ. بالنسبة للمؤسسة: تحقق البرامج التدريبية الفعالة فوائد للمؤسسة تتمثل في:

¹- بلال خلف السكارنة، اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 18.

²- عبد الرحمن سيار، إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي، دار الوفاء للنشر، البحرين، 2014، ص 137.

³- عامر خضير، حميد كبيسي، التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 13.

⁴- سامر الدقاق، إدارة أنشطة التدريب في تكنولوجيا المعلومات، مجلة المعلوماتية، العدد 89، 2013، ص 01.

- ☞ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي: إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة، وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج؛
- ☞ المساهمة في خلق اتجاهات إيجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة؛
- ☞ توضيح السياسات العامة للمؤسسة، لضمان رقي أداء العاملين ومعرفتهم لما تريد المؤسسة منهم من أهداف؛
- ☞ المساعدة في تجديد المعلومات، وتحديثها بما يتوافق مع متغيرات البيئة المختلفة؛
- ☞ المساهمة في بناء قاعدة للاتصالات، والاستشارات الداخلية، وبالتالي تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين، وبينهم والإدارة.¹

ب. بالنسبة للأفراد:

- ☞ يحقق التدريب فوائد مختلفة منها:
- ☞ مساعدتهم على اتخاذ القرار الأحسن، وزيادة قابليتهم ومهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل؛
- ☞ مساعدة العاملين على التغلب على حالات القلق والتوتر والصراع داخل المؤسسة، وبالتالي تحسين معنوياتهم؛
- ☞ يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي؛
- ☞ يقلل من أخطاء العاملين، ومن حوادث العمل؛
- ☞ تنمية الاستعداد لتقبل مهام، ومسؤوليات جديدة؛
- ☞ يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز؛
- ☞ يقلل من دوران العمل نتيجة ازدياد الاستقرار في ثبات العاملين ورغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها.²

المطلب 02: أنواع وشروط نجاحه

1- أنواع التدريب:

ينقسم التدريب إلى عدة أنواع وذلك حسب الاعتبارات التالية:

1-1- أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف: ينقسم التدريب حسب مرحلة التوظيف إلى خمسة أنواع تتمثل في:

- **توجيه الموظف الجديد:** قبل مباشرة الموظف لعمله، يحتاج إلى مجموعة من المعلومات التي يحصل عليها في الأيام والأسابيع الأولى من عمله، حيث تؤثر هذه المعلومات على أدائه واتجاهاته النفسية لعدة سنوات قادمة.

¹ - رمول رحيمة، دور الاستثمار في الموارد البشرية في تحسين الأداء في المؤسسات، مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013، ص 63.

² - مؤيد السعيد السالم، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 273.

وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف، منها: الترحيب بالقادمين الجدد، تهيئة الموظفين الجدد للعمل، وتدريبهم على كيفية أداء العمل.

وتختلف المؤسسات في طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل، فالبعض يعتمد على أسلوب المحاضرات، والبعض يعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين، والبعض الآخر يعتمد على كتيبات مطبوعة بها كل المعلومات الهامة.

أ. **التدريب أثناء العمل:** ترغب المؤسسات أحيانا في تقديم التدريب في موقع العمل، حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، حيث تسعى المؤسسات وتشجع بأن يقوم المشرفون المباشرين فيها بتقديم المعلومات، والتدريب على المستوى الفردي للمتدربين، ويعود الاعتماد على هذا النوع إلى أن معظم الأعمال يمكن تعلمها في فترة قصيرة نسبيا خلال أسبوع أو اثنين على الأكثر، بالإضافة أن هذه الطريقة منخفضة التكلفة، وأن الكثير من الآلات تتميز بالتعقيد، الأمر الذي لا يكفي استعداد العامل أو خبرته الماضية، وإنما يجب عليه تلقي تدريبا مباشرا على الآلات، ويعاب على هذا النوع من التدريب أنه ليس هناك ضمان بأنه سيتم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف ماهرا، ونموذجا يقتدي به.¹

ب. **التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة:** ويكون ذلك حيثما تكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، وبالتالي لا بد من تقديم التدريب المناسب لذلك، كما هو الحال في تحول نظم المعلومات والاتصالات الحديثة.

ت. **التدريب بغرض الترقية والنقل:** ونعني بالترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقي أو سينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه، لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف، كما يحدث ذلك عندما تكون هناك رغبة للمؤسسة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف، تحتاج لبرنامج تدريبي تزوده بمعارف ومهارات إدارية وإشرافية.²

ث. **التدريب للتهيئة على التقاعد:** نجد هذا النوع في المؤسسات الراقية، حيث يتم تهيئة العاملين من كبار السن على التقاعد، ويتم تدريبهم على البحث عن طرق جديدة للعمل، أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث على اهتمامات أخرى غير الوظيفة، والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج إلى التقاعد.

1-2- أنواع التدريب حسب نوع الوظائف:

ويتم تقسيم التدريب حسب نوع الوظائف إلى ثلاثة أنواع تتمثل في:

¹- عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب و تقييم الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 86-89.

²- ساعاتي منى، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، 114-117.

- أ. **التدريب المهني:** ويهتم هذا النوع من التدريب بالمهارات اليدوية والميكانيكية كأعمال البناء والنجارة واللحام وغيرها، وهنا نجد الأسلوب المتبع هو تعيين بعض العمال الجدد كمساعدين للعاملين القدامى، وذلك بغرض معرفة فنون المهنة، كما توجد المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهنية التي يمكن الالتحاق بها للتدريب في بعض المهن¹.
- ويهدف التدريب المهني إلى إكساب مهارات جديدة للأفراد تسمح لهم بالبقاء في مهنة معينة، إذ تقوم في الغالب بعض المؤسسات بإنشاء مدارس يتعلم فيها العمال، ويتحصلون على شهادة فنية تسمح لهم بالتوظيف في المؤسسة.
- ب. **التدريب التخصصي:** يطلق على هذا النوع بالتخصصي نظرا لكون الفرد العامل يتخصص في نشاط أو مهنة معينة نتيجة لاكتسابه خبرات ومهارات متخصصة، مثال ذلك وظائف الأطباء، المهندسين، المحاسبين ويشمل هذا النوع على العمال الجدد وحتى القدامى، ويهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل.
- ت. **التدريب الإداري:** ويتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية الإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا، أو الوسطى، أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات وتوجيه وقيادة وتحفيز واتصال.²

1-3- أنواع التدريب حسب مكانه:

ينقسم التدريب حسب المكان إلى نوعين رئيسيين هما:

- أ- **التدريب داخل المؤسسة:** يعرف التدريب الداخلي على أنه: "أنشطة تعليمية معدة مسبقا من قبل إدارة الأفراد داخل المؤسسة وتجذب الأفراد الذين يعملون فيها".
- فقد ترغب المؤسسة في عقد برامجها داخل المؤسسة، وبالتالي يكون عليها تصميم البرامج أو دعوة مدرسين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها.
- كما يوجد نوع آخر من التدريب الداخلي يأخذ صورا وأشكالا مختلفة منها:
- **التدريب عن طريق الرئيس المباشر:** سواء كان مشرفا أو رئيس العمال وبموجب هذا النوع، فإنه يتم تدريب الفرد في نفس مكان العمل وفي ظروفه الواقعية وخلال وقت العمل الرسمي، وتحت إشراف رؤسائه المباشرين.
 - **التدريب عن طريق العامل القديم:** يتولى عملية التدريب أحد العاملين القدامى لما لهم من خبرة طويلة في العمل ومعلومات فنية كثيرة إلى جانب توفر القدرة لديهم كمعلمين يقدمون المعرفة للمتدربين من خلال الوصف والإيضاح والشرح والتطبيق، هكذا تتاح الفرصة للمتدرب المتعلم عن طريق تقليد المدرب واكتساب الخبرة منه.³

¹- صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2001، ص 277.

²- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 326.

³- أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، 237.

ب- التدريب خارج المؤسسة: تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أجزء من نشاطها التدريبي خارج المؤسسة ذاتها، ذلك إذا كانت الخبرة التدريبية وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل. ويمكن الاستعانة في التدريب الخارجي بمؤسسات خاصة (سواء كانت مكاتب خاصة أو مؤسسة تدريب متخصصة) أو بالالتحاق ببرامج حكومية، أي برامج تدريب تدعمها الدولة أو الجامعات.

ج- التدريب حسب الزمن: يعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوعه كمايلي:

- التدريب قصير الأجل: غالبا ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع، وفي إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد دورات تدريبية بصورة مكثفة أو مركزة، حيث يقوم المدرب بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول بالتفاصيل التي يتطلبها البرنامج، لذا فإن من عيوبه عدم توفر الوقت الكافي للمدرب لتغطية الموضوع بصورة تفصيلية، كما أن المتدرب لا يملك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة كاملة.

- التدريب طويل الأجل: يمتد إلى سنة أو أكثر ومن المزايا التي يتسم بها حصول المتدرب على معلومات كافية حول المادة التدريبية مما يجعل الاستفادة أكبر بكثير قياسا بالتدريب قصير الأجل، كما أن المدرب يملك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمتدرب ومن عيوبه طول الفترة الزمنية والتكاليف الناجمة عن العملية التدريبية.

تعتمد أغلب المؤسسات على التدريب من أجل تحقيق فوائد عديدة أهمها:

☞ الزيادة في الإنتاج من خلال الكمية والنوعية.

☞ الاقتصاد في النفقات.

☞ الرفع من معنويات العاملين وتحقيق الرضا الوظيفي.

☞ التقليل من حوادث العمل.¹

2- شروط نجاح التدريب:

التدريب إجراء مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد في اتجاه تحسين إنتاجيتهم، ولكي يتحقق هذا الهدف لابد من توفر مجموعة من الشروط، وعليه نتطرق من خلال هذا المطلب إلى شروط نجاح التدريب أولا ثم نتقل إلى دوافعه والجهة المسؤولة عنه. لنجاح عملية التدريب يجب توفر مجموعة من الشروط وهي:

أ. قبول الإدارة لنشاط التدريب عن اقتناع حقيقي بأهميته، وتتم ترجمة هذا الإقناع بتخطيط التدريب وتنظيمه وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة له، ومن ثم متابعة هذا النشاط وتقويمه بشكل علمي؛

¹ - خضير كاظم حمود وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 142.

ب. قيام المدرب بالدور المطلوب منه في تحقيق أهداف التدريب، فالمدرب عنصر مهم في نجاح أو إخفاق التدريب، إذ أن كثيرا من المؤسسات تنفق أموالا طائلة على التدريب دون الحصول على العائد المناسب بسبب عدم اهتمامها بتنمية المدربين القادرين على تحقيق الأهداف التدريبية بفعالية، وتمثل فعالية المدرب في مدى استعادته وقدرته على نقل المادة التدريبية لذا الاهتمام خلال فترة التدريب، كذلك قدرته على استخدام الأسلوب للمتدربين وقدرته على إثارة اهتمامهم والاحتفاظ التدريبي المناسب وإعداد المادة التدريبية المناسبة؛

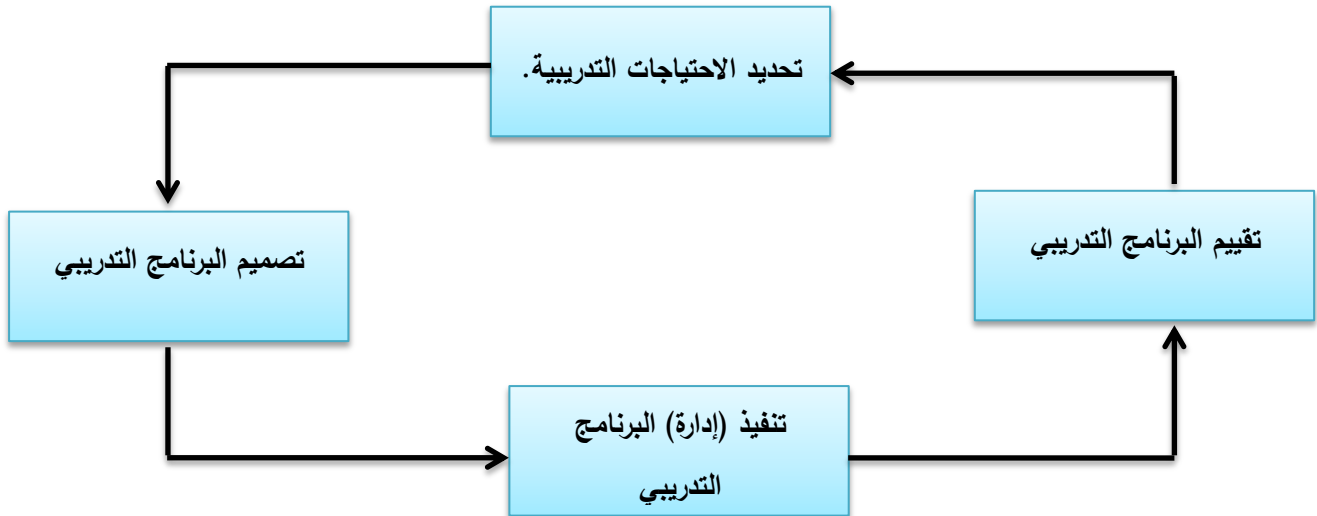
ت. استخدام المتدرب أنماطا سلوكية جديدة في عمله بعد التدريب، فاختيار المتدرب عملية أساسية في نجاح التدريب، ولا بد أن تتوافر لديه الرغبة والاستعداد للتدريب؛

ث. وجود مناخ تنظيمي مناسب يوفر للمتدرب الفرص المناسبة لتطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل، فالتدريب محاولة لتغيير سلوك الفرد ويفرض هذا التغيير وجود مناخ تنظيمي مناسب يستوعب هذا التغيير.¹

المطلب 03: مراحل العملية التدريبية:

تمثل العملية التدريبية مجموع الأنشطة، والعمليات الفرعية التي توجه لعدد من المتدربين لتحقيق أهداف معينة، ويمكن تقسيمها إلى المراحل الموضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): مراحل العملية التدريبية:



المصدر: هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 129.

1- تحديد الاحتياجات التدريبية: تتمثل في جانبين هما:

- الجانب الأول: جانب قوة؛ ويتمثل في خصائص معرفية أو قدرات يراد إكسابها للمتدرب.
- الجانب الثاني: جانب قصور أو ضعف؛ ويتمثل في خصائص وصفات غير مرغوبة لدى الفرد ويراد تغييرها واستبدالها بخصائص، وصفات مرغوبة عن طريق التدريب.²

¹ - أبو شيخة نادر، إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010، ص 393.

² - خالد عبد الرحمن الهيتي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 232 - 232.

وقد تكون هذه الصفات والخصائص في الجانبين مرتبطة بالأداء أو السلوك أو العلاقات أو بنمط التفكير لدى الفرد العامل.

وبصفة عامة تتركز خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية على حصر عدد ونوعية العاملين الذين ستشملهم العملية التدريبية، وكذلك المجالات المراد تدريبهم عليها، وإكسابهم القدرات والمهارات اللازمة لممارسة أعمالهم بكفاءة.

واستناداً إلى ذلك فإن تحديد الاحتياجات التدريبية تتم على ثلاث مستويات أساسية وهي:

أ. الفرد: وتمثل بتحديد ما يحتاجه من مهارات ومعارف وقدرات جديدة؛

ب. الوظيفة: وتمثل في تحديد ما تتطلبه الوظيفة من أنماط أداء وسلوك، وبما يتلاءم مع المتغيرات البيئية؛

ت. المؤسسة: وتمثل حاجاتها بتعزيز قدراتها التنافسية واستثمار مزاياها التنافسية.¹

يعتمد النشاط التدريبي على الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد، وترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج وسياسات تدريبية تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة، فالتقويم السليم للاحتياجات يضمن لنا أن يكون التدريب ملائماً وفي محله وأن تكلفة البرامج تبرها الفائدة الناتجة، كما أن تقويم الاحتياجات يقلل من مخاطر تمويل البرامج غير المنتجة. ويرجع تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسة إلى وجود انحراف ما بين الوضعية الفعلية والوضعية المثلى أو المتوقع الوصول إليها، وتمثل تلك الاحتياجات الفجوة ما بين الأداء الفعلي للعامل والأداء المطلوب منه، الأداء المتوقع، ويمكن التعبير عن ذلك بالعلاقة التالية:²

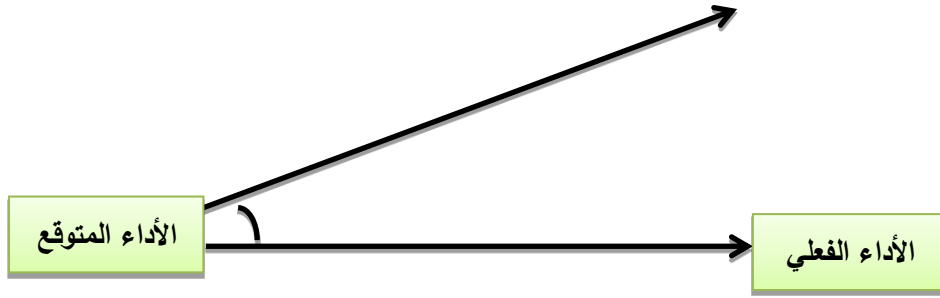
العجز في الأداء = الأداء المطلوب - الأداء

فتحديد الاحتياجات التدريبية مرتبط بدرجة الانحراف ما بين الأداء الفعلي والمطلوب، كما يوضحه الشكل التالي:

¹ - خالد عبد الرحمن الهيتي، مرجع سبق ذكره، ص 233.

² - أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 309.

الشكل رقم 02: فجوة الأداء



المصدر: سيوحي محمد البراقعي، تنمية مهارات وتخطيط الموارد البشرية، إترك للطباعة والنشر، القاهرة، 2005، ص 47.

ويتم الكشف عن الاحتياجات التدريبية بوسائل عديدة أهمها:

- ✍ نتائج عملية تخطيط الأفراد في المؤسسة وما تفسر عنه من تقدير للاحتياجات من الأفراد كما ونوعا، والتي ستكون مطلوبة لمقابلة التوسع في نشاط المؤسسة في المستقبل أو لمتابعة عمليات الإحلال نتيجة دوران العمل؛
- ✍ تحليل نتائج تقييم أداء العاملين التي تحد مستوى كفاءتهم في أدائهم لعملهم، وأيضا تحد جوانب النقص في كفاءتهم سواء ارتبط ذلك بنقص في القدرات المطلوبة لأداء العمل وسلوكيات غير مرغوبة؛
- ✍ تحليل ووصف الوظائف التي بواسطتهما يتم تحديد واجبات الوظيفة ومسئولياتها ومتطلباتها من المهارات والمعارف والخبرات والقدرات اللازمة لأداء العمل؛
- ✍ مراجعة وصف الوظيفة التي يشغلها كل موظف بالمؤسسة تمكن من التحقق من مدى استيفاء شاغل الوظيفة المتطلبات وظيفته ومدى وجود متطلبات غير مستوفاة ويمكن للبرامج التدريبية تغطيتها ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية من هذا المنطلق؛
- ✍ دراسة التطورات والتوسعات المخططة في أعمال وأنشطة المؤسسة وتغيير استراتيجياتها، وانعكاس ذلك على الحاجة إلى استحداث وظائف جديدة، أو تعديل أنظمة وإجراءات العمل مما يتطلب قدرات وخبرات معينة غير متوفرة حاليا بالقدر الكافي في المؤسسة ويمكن للتدريب المخطط أن يوفرها؛
- ✍ دراسة ظروف التطور التكنولوجي وما يتبعه من مهارات وخبرات جديدة يمكن توفيرها من خلال الجهود التدريبية؛
- ✍ الاستعانة بمؤشرات عامة تعكس حقيقة الأداء والسلوك في المؤسسة كتقارير الرقابة على الجودة، وتقارير معدلات الشكاوي، معدل دوران العمل...، وغيرها من المؤشرات التي تعكس عددا من المشكلات التي تفيدها في تحديد الاحتياجات التدريبية.¹

¹ - خالد عبد الرحمن الهيتي، مرجع سبق ذكره، ص 233 - 235.

2- تصميم البرنامج التدريبي:

تمر عملية تصميم البرنامج التدريبي بخطوات متلاحقة تتمثل فيما يلي:

أ. تحديد أهداف البرنامج التدريبي: وهي الغايات التي يرحى تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي، وتوضح

الأهداف ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد؛

ب. تحديد المهارات التي سيدرب عليها: من الأمثلة على المهارات التدريبية المطلوبة المهارات اللغوية

والمهارات الفنية والمهارات الخاصة بالاتصال مع الآخرين وغيرها؛

ت. وضع المنهاج التدريبي: المقصود بالمنهاج التدريبي هو المادة التدريبية التي سوف تقدم للمتدربين ويتم

تحديدها بناء على الاحتياجات المطلوبة¹؛

ث. اختيار أسلوب التدريب: هناك أساليب عديدة، نذكر منها:

✓ أسلوب المحاضرة: يعتبر من أقدم أساليب التدريب وأكثرها شيوعاً، حيث يتم استخدامها لنقل المعلومات

والمعارف لمجموعات كبيرة من المتدربين.

ويقوم المدرب في هذا الأسلوب بإلقاء مادة تدريبية بشكل مباشر، بحيث تكون عملية الاتصال بين المدرب

والمتدرب من جانب واحد فقط وهو المدرب. ويستعمل هذا النوع من التدريب في حالة حاجة المؤسسة لإيصال

المعلومات، والقواعد، والإجراءات وطرق أداء العمل لأكثر عدد ممكن من المدربين، ويستعمل أيضاً في حالة

الحاجة لإيصال المعارف، والمعلومات بأقصر السبل وبأقل تكلفة.

✓ حلقات النقاش: يتميز هذا الأسلوب بما يلي:

يعتبر من المداخل الأساسية لتحقيق المشاركة المباشرة من قبل العاملين في المؤسسة للبحث في قضاياهم وقضايا

المؤسسة ومشكلاتها وأهدافها:

○ يتيح هذا الأسلوب للمتدربين التعبير عن أفكارهم وآرائهم.

■ دراسة الحالة: يتم في هذا الأسلوب تزويد المتدربين بمعلومات عن مشكلة معينة، ويطلب منهم تحليلها

باستخدام ما يكون قد اكتسبوه من معارف نظرية خلال فترة زمنية. ويهدف هذا الأسلوب إلى:

■ تدريب المتدربين على التفكير السليم؛

■ تدريب المدربين على تحليل المشاكل؛

■ تدريب المدربين على الوصول إلى حل المشاكل باستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، وذلك بتحديد

البدائل المتاحة لحل المشكلة واختيار البديل الأنسب من بين البدائل المتوفرة في ضوء المعلومات المتاحة.

¹- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر، الأردن، 2008، ص 139 - 140.

✓ أسلوب تمثيل الأدوار: بموجب هذا الأسلوب يتم استحداث موقف معين أو مشكلة من المشاكل الشائعة في المؤسسة نتيجة للعلاقات التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية، ثم يقوم المدرب بإعطاء المتدرب دورا، ويطلب منه القيام بتمثيله، واتخاذ القرار المناسب. ومن مميزات هذا الأسلوب ما يلي:

■ التعرف على العوائق التي تعترض العاملين في أدائهم لأعمالهم والتعرف على الأخطاء التي يمكن أن تحدث وتصحيحها؛

■ مساعدة المتدربين على التكيف الاجتماعي؛

■ مساعدة المتدربين على التعبير على آرائهم؛

■ خلق الاندفاع والحماس عند المتدربين لحل المشكلة؛

■ تعليم المتدربين كيفية توزيع واستغلال الوقت.¹

✓ أسلوب المباريات الإدارية: يتم بموجب هذا الأسلوب تقسيم المتدربين إلى مجموعتين فأكثر يتراوح عدد كل مجموعة ما بين 5 إلى 7 متدربين، تمثل كل مجموعة إدارة مؤسسة ما ثم يتم إعطاء أعضاء المجموعة بيانات ومعلومات محددة ومعدة مسبقا عن ظروف المؤسسة التي يمثلونها لتقوم كل مجموعة بدورها بتوزيع الاختصاصات الأعمال بين أفرادها، وتقرر لنفسها أهداف تسترشد بها في اتخاذ القرارات.

تقسم المباراة إلى عدة جولات، يقوم أفراد كل مجموعة في ضوء البيانات التي أعطيت لهم باتخاذ القرارات المناسبة، وتحسب نتيجة كل قرار بناء على أسلوب محدد مسبقا بمعرفة هيئة التدريب، وتبلغ كل مجموعة بنتائج القرارات التي اتخذتها، إذ تقوم كل مجموعة في ضوء هذه النتائج بإعادة دراسة الموقف، واتخاذ قرارات جديدة.

وهكذا تستمر المباراة لعدة جولات، وفي الأخير تعلن نتيجة المباراة حسب مجموع النقاط التي حصلت عليها كل مجموعة وتعلن بذلك المجموعة الفائزة، ويتم بعد ذلك تقييم عام للمباراة، وقرارات كل مجموعة، وتشرح الأخطاء التي وقعت فيها لتفاديها مستقبلا في الحياة العملية.²

ج. اختيار المديرين: إن اختيار المديرين من العوامل المهمة في إنجاح البرنامج التدريبي لأن المدرب يمثل الوسيلة التي عن طريقها يتم نقل المادة التدريبية إلى المديرين؛

ح. تحديد مكان إقامة برنامج التدريب: يعتمد تحديد مكان إقامة البرنامج التدريبي على عدة أمور منها: إمكانية المؤسسة المادية، وطبيعة المادة التدريبية، وكذلك على طبيعة العمل وظروفه؛

خ. تحديد فترة البرنامج: تختلف مدة المادة التدريبية وذلك بناء على طبيعة المادة التدريبية وعلى الأسلوب المستخدم وعلى مدى تفرغ المتدربين لبرنامج التدريب؛

¹ - عطا الله محمد تيسير الشريعة، إدارة العملية التدريبية: النظرية والتطبيق، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 82 -

.86

² - عبد الباري إبراهيم درة، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 327 -

.328

د. توفير مستلزمات البرنامج التدريبي: ومن أهم المستلزمات قاعات التدريب ووسائل الإيضاح اللازمة والمسؤول الإداري للبرنامج... ، وغير ذلك من المستلزمات.

3- تنفيذ التدريب: بعد أن يكون مصمم البرنامج التدريبي قد خطط لجميع عناصر البرنامج التي سبق معالجتها في مرحلة تصميم البرنامج، فإن البرنامج يعقد في الزمان والمكان المحددين. وفي العادة يكون للبرنامج منسق أو مشرف هو الذي صمم البرنامج التدريبي، وقد يكون البرنامج صمم من قبل جهة أخرى، ويطلب من المنسق أو المشرف تنفيذه.

إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرنامج، وإخراجه إلى حيز الوجود، والواقع هذه المرحلة مرحلة مهمة، ففيها يتبين حسن وسلامة التخطيط، وينعكس فشلها أو نجاحها سلبا وإيجابا على المرحلة التالية ألا وهي مرحلة التقييم. بالطبع فإن تنفيذ البرنامج التدريبي بنجاح يعتمد على عدة عوامل مثل قدرة المنسق والمدربين، ونوعية المدربين والظروف المادية التي تحيط بالبرنامج. إن على إدارة البرنامج أن تراعي أمورا لضمان حسن تنفيذ البرنامج، أهمها:

أ. بالنسبة للمدربين: يجب أن تراعي:

- وصول دعوات الاشتراك في البرنامج إليهم، والموافقة من الجهات ذات العلاقة على اشتراكهم.
- وجود قائمة بأسمائهم، ومؤهلاتهم ووظائفهم وعناوينهم.
- استقبالهم في المطار: إن كان البرنامج التدريبي برنامجا يعقد خارج بلادهم.
- تهيئة أماكن الإقامة لهم.

- تأمين وصولهم إلى المكان الذي يعقد فيه البرنامج التدريبي في الوقت المحدد.

ب. أما بالنسبة للمدربين: يجب أن تراعي:

- تهيئة وصول المدرب إلى المكان الذي يعقد فيه البرنامج في الوقت المحدد.
- توفير المستلزمات التي يطلبها المدرب من مواد تدريبية وتقنيات.

ت. بالنسبة للمرافق والتسهيلات التدريبية: يجب أن تراعي:

- نظافة القاعة التدريبية، ووجود التدفئة والإضاءة المناسبة.
- توفر صلاحية وأجهزة العرض والتقنيات المختلفة.

ث. بالنسبة لافتتاح البرنامج: يجب أن تراعي:

- افتتاح البرنامج في الوقت المناسب.
- شرح أهداف البرنامج ومتطلباته للمشاركين.

4- تقييم البرنامج التدريبي: إن فعالية أي برنامج تدريبي تزداد مع وجود أهداف واضحة والربط والانسجام بين مواضيعه ومتطلبات الوظيفة الفعلية التي يؤديها المتدرب.¹

¹- خالد عبد الله المرابط الغامدي، دور التدريب في رفع أداء موظفي القطاع العام، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية و المالية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 52 - 53.

وهناك نماذج متعددة تصنع العناصر الرئيسية لعملية تقييم الفعالية في هذا المجال من أهمها:

أ- نموذج "KICK PATRICK": والذي يحدد أربعة عناصر التقييم الفعالية في البرامج التدريبية:

- ردود الفعل: ويقصد به ردود فعل المشاركين من البرنامج، أي درجة رضا المتدربين عن المادة التدريبية، والمدرّب، وموضوع البرنامج، وطرق التدريب، وقاعات التدريب.

وقد تتم معرفة آراء المشاركين من خلال المقابلة الشخصية مع المتدربين، أو عن طريق تجهيز نموذج استبيان

للحصول على ردود فعل المشاركين.

- التعلم: أي قياس ما استوعبه المشتركون في البرنامج التدريبي من المعرفة والمهارات والاتجاهات.

- السلوك: يقصد به قياس التغيير الذي حدث في سلوك الفرد أثناء العمل نتيجة لاشتراكه في البرنامج التدريبي وهذا النوع من المقياس يمثل مقارنة لسلوك الفرد قبل التدريب وبعده.

- النتائج: تقاس آثار التدريب بما أحدثته برامج التدريب من آثار على نتائج المؤسسة كمعدل دوران العمل، حجم المبيعات، الربحية، معدلات الغياب، التأخير ومعدلات الشكاوي وغيرها.

ب- نموذج "CIRO": وهو نموذج تم وضعه من قبل كلا من "BIRD" و"WAR" و"RACKHAM"

ويحتوي على:

○ تقييم المحتوى التدريبي.

○ تقييم المدخلات التي يحتوي عليها التدريب.

○ تقييم رد فعل المتدربين.

○ تقييم المخرجات الخاصة بالتدريب.

ج- نموذج "هامبلين": وقدم هذا النموذج خمسة مستويات التقييم التدريب، وهي تتشابه إلى حد كبير مع

مستويات نموذج "KIRK PATRICK" وهي:

○ المستوى الأول: قياس ردود أفعال المتدربين أثناء عملية التدريب أو بعدها وتسجيلها.

○ المستوى الثاني: قياس مستوى التعلم قبل وبعد التدريب.

○ المستوى الثالث: قياس السلوك الوظيفي قبل البرنامج وبعده لمعرفة أثر التدريب على الأداء الوظيفي.

○ المستوى الرابع: قياس الأداء وتحديد الأثر التدريبي على المؤسسة التي يعمل بها المتدربين.

○ المستوى الخامس: قياس مقدار القيمة النهائية ومدى تأثير البرنامج التدريبي على أداء المؤسسة.¹

د- نموذج "PARKER": احتوى النموذج على أربعة مستويات في عملية تقييم التدريب هي:

○ المستوى الأول: قياس رضا المتدرب، وهو مدى إيجابية البرنامج التدريبي بالنسبة للمتدرب.

¹ - محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 198 - 199.

- المستوى الثاني: قياس المعلومات والمعارف التي حصل عليها المتدرب من خلال اختبارات تقدم من قبل المدرب.
- المستوى الثالث: قياس درجة الأداء الوظيفي ويكون بعد انتهاء البرنامج ومن خلال العمل.
- المستوى الرابع: قياس أداء المجموعات بحيث يتم قياس الناتج النهائي لأداء المجموعة ككل ويعتبر هذا القياس من أصعبها ومن أكثرها أهمية.

هـ- نموذج معهد سراتاجو: يحتوي هذا النموذج على أربعة مستويات هي:¹

- المستوى الأول: رضا المتدرب.
- المستوى الثاني: التغيير في التعليم.
- المستوى الثالث: التغيير في السلوك.
- المستوى الرابع: التغيير التنظيم.

¹ - محفوظ أحمد جودة، مرجع سبق ذكره، ص 198 - 199.

المبحث الثاني: ماهية التعليم العالي :

يعد التعليم العالي من أبرز القطاعات التي تغير أي مجتمع في سعيه لتطوير نمط الحياة، ونظراً لما يواجهه قطاع التعليم العالي من تحديات وتغيرات مستمرة يمكن لها أن تؤثر بصورة سلبية على خدمات التعليم العالي، سعت معظم الدول إلى تبني مختلف نظم تحسين أداء التعليم العالي حتى تتمكن مؤسساتها التعليمية من مواجهة مختلف التحديات وتكسب رضا الأطراف المستفيدة من خدماتها.

المطلب 01: تعريف التعليم العالي :

لقد حظي مصطلحي التعليم العالي والبحث العلمي بالعديد من التعاريف في الأدبيات الاجتماعية والاقتصادية، ومن بين هذه التعاريف كما يلي:

❖ التعليم العالي:

➤ يقصد بالتعليم العالي كل نمط للتكوين أو تكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي منظر المؤسسات التعليمية العالي.²⁴

➤ تعرف نورة دريدي التعليم العالي فتقول: "التعليم العالي ليس مجرد امتداد للأعلى بمعنى تكملة ما بعد مرحلة التعليم الثانوي، بل هو تكملة مجهود الإنسانية بغرض الرقي بالإنسان وتحقيق طموحاته المعرفية، فضلاً عن كون التعليم العالي يسد حاجات المجتمع من خبرات، مهارات معينة بغرض التنمية والتطوير."²⁵

➤ كما يعرف التعليم العالي بأنه المرحلة الأولى من الدراسة في الجامعة والتي يتوجه لها الطلبة أثناء حضور الصف لتلقي كافة مناهج البحث والدروس المتخصصة، والتي من خلالها يصبح الطالب إطاراً ذو كفاءة علمية ومهنية في مجال تخصصه، بالإضافة إلى الزاد العلمي الذي يحصله خلال فترة التعليم العالي والتعليم مشتق من القيم والقيم تعتبر ركيزة بواسطتها تستند النشاطات الفردية والجماعية معناها، فالقيم إذن تعطي معنى الحياة.²⁶

ومن خلال هذه التعاريف يمكن استنتاج تعريف لتعليم العالي: التعليم العالي نشاط ونظام تعليمي تقدمه مؤسسات التعليم العالي إلى الطلبة، والذي من خلاله يمكن نشر المعرفة بغرض إحداث تغيرات سلوكية

²⁴- د. عبد الصمد قائد الأغري، د. فريدة عبد الوهاب المشرف، واقع البحث العلمي في ضوء المتغيرات بكليتي المعلمين بالمنظمة الشرقية من المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 13، العدد 4، 2012، ص 494.

²⁵- الويزة طشوعة، تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم وضوء متغير نوعية التكوين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 102.

²⁶- بوجمعة سميرة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التعليمي بكلية التكنولوجيا بجامعة محمد بوضياف المسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019، ص 9.

وتنموية، وهذا يتطلب توفير الاحتياجات البشرية والمادية اللازمة لذلك، يهدف اكتساب الفرد معارف، مهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل.

المطلب 02: وظائف التعليم العالي و أهميته:

1- وظائف التعليم العالي:

على الرغم من تعدد أهداف الجامعة وتنوعها، إلا أن مضمون هذه الأهداف يتركز حول ثلاث وظائف رئيسية للجامعة:

➤ **إعداد القوى البشرية:** من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته²⁷، وهذا من خلال إعداد الكوادر المطلوبة والتي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية والمهنية والإدارية ذات المستوى العالي، وتهيئتها للقيام بمهام القيادة الفكرية في مختلف النشاطات من أجل تقديم الاستشارة والمساهمة في القيام بمهام القيادة.²⁸

➤ **البحث العلمي (تطوير المعرفة):** يعتبر البحث العلمي أحد الوظائف الثلاث التي يستند إليها التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر فالتوقع من الجامعة أن تقوم بتوليد المعرفة والاختراعات المطلوبة عن طريق متابعة البحث والتعمق العلمي والإسهام في تقدم المعرفة الإنسانية لوضعها في خدمة الإنسان والمجتمع عن طريق تشخيص مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية، وإيجاد الحلول العلمية المناسبة لتطوير الحياة في مجتمعات هذه الجامعة، فلا يمكن أن توجد جامعة بالمعنى الحقيقي، إذا هي أهملت البحث العلمي.

➤ **التنشيط الثقافي والفكري العام:** يعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة، والتي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية الملكات المهارات العلمية والمهنية، والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية²⁹. فللجامعة دور كبير في تقديم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالمجتمع، كما أنها تسعى للحفاظ على هوية المجتمع والتجديد في هذه الهوية باتجاه تحديات المستقبل.

²⁷ محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسه، ط 1، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص 22.

²⁸ علي خليفة الكوري، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص 1985، ص 106.

²⁹ فضيل دليو و آخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الديمقراطية، ط 1، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص 91.

لا ريب أن تبدل دور مؤسسات التعليم العالي، خاصة الجامعة، في البلدان المتقدمة سيفرض تبعات مهمة على أوضاع التعليم العالي في البلدان العربية، خصوصا وأن المجتمعات العربية تقع في عداد المتلقين السلبيين لموجات العولمة العاتية. ولا ريب في أن هذه التبعات ستتكيف بالسياق التاريخي للتعليم العالي، وبيئته المجتمعية، في البلدان العربية.

ومن هنا يمكن أن نستخلص مجموعة من الوظائف والمهام الرئيسية للجامعات والمعاهد العليا في وظائف أساسية متكاملة هي:

- ✓ إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع وفي مختلف مواقع سوق العمل لبدء التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيقها.
- ✓ القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.
- ✓ المشاركة في تقدم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي.
- ✓ المشاركة في تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي ومراحل التعليم العام من جهة، وبين التعليم الفني والتكنولوجي من جهة أخرى وذلك بهدف الوصول إلى توازن مرن مناسب بين مدخلات مراحل التعليم المختلفة ومخرجاتها.
- ✓ إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة، تضمن حدا أدنى من التعليم لكافة فئات المجتمع ويتطلب ذلك محور أمية جميع الأفراد، كحد أدنى للمعرفة والمواطنة الصالحة.
- ✓ المساهمة في تعديل نظام القيم والاتجاهات، بما يتناسب والطموحات التنموية في المجتمع، وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها، لخدمة كافة قطاعات الإنتاج والخدمات الإدارية، والقضاء على البطالة.
- ✓ إعداد القوى البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات والمهن، وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، وبما يمكنها من التعايش مع العصر التقني، وتطوير وسائلها محليا مع التركيز على العلوم وتطبيقاتها المختلفة، وبالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية ورصيد مستمر من رأس المال البشري.
- ✓ تنمية الموارد العلمية والتكنولوجية واستغلالها من خلال الأفراد، القادرين على تحمل أعباء التنمية وقيادتها.

- ✓ تنمية أنماط التعبير والتفكير وتنوعها لدى الأفراد، بما يحقق اتصالهم بجذورهم الثقافية وانتمائهم الوطني الأصيل.³⁰
- ✓ انفتاح التعليم على العالم الخارجي واهتمامه بشؤون القضايا الدولية، لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم.
- ✓ نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية، وتطوير الاتجاهات الفكرية الاجتماعية، بما يوفر ثقافة مشتركة، ومنهجاً موحداً، في التخطيط والتنظيم والعمل الإنتاج.
- ✓ إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي، بما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والإبداع والابتكار والتجديد في شتى ميادين الحياة والعلم والمعرفة والفن.
- ✓ إرساء الديمقراطية الصحيحة فهناك مثل يقول " كلما تعلم الإنسان زادت حرته" وهذا يعني ارتباط الحرية بالتعليم ، فالتعليم يحرر الإنسان من قيود العبودية والجهل، ويحقق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية الذي يعد أول خطوات العدالة الاجتماعية وعن طريق تدريب الأجيال الصاعدة على أسلوب الحياة الديمقراطية، وتأسيساً على ذلك، يصبح التعليم - مؤسساته التعليمية - لوظائف هامة تمثل الأساس في عوامل الإنتاج والتوزيع، وهما العنصران المتميزان في تحديد التنمية الاقتصادية (ثروة وإنتاجا) والتنمية الاجتماعية (توزيعاً وإشباعاً).³¹

ومن خلال هذه الوظائف أصبح ينظر للجامعات والمعاهد العليا - اليوم على أنها من المؤسسات الاجتماعية الرائدة التي تؤدي دوراً هاماً في تنمية المجتمعات وعليه حظي التعليم وبما فيه التعليم العالي - وما زال يحظى - بنظرة خاصة سواء من المسؤولين التربويين أو من قادة المجتمع ومؤسساته، مما أدى إلى سعي كافة الدول للقيام بوظائفه وتحقيق أهدافه.

2- أهمية التعليم العالي:

يعد التعليم والتعليم العالي بصفة خاصة قضية هامة وحيوية، لأنها تعني إعداد الإنسان الذي يمثل المحور الأساسي لكل قضايا التنمية بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. "وحيث أن التعليم العالي هو مرحلة التخصص والإعداد العملي في كافة أنواعه ومستوياته سدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله، بما

³⁰- رمزي أحمد عبد الحي، التعليم العالي و التنمية و جهة نظر نقدية مع دراسة مقارنة، ط 1، دار الوفاء لدنيا للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2006، ص 78 - 79.

³¹- رمزي أحمد عبد الحي، مرجع سبق ذكره، ص 78 - 79.

يساير التطور المنشود الذي تسعى إليه أي أمة لتحقيق أهدافها وغاياتها، فإن الرؤية الإستراتيجية للتعليم العالي ضرورة ملحة وذلك لوجود الكثير من التحديات والمعضلات التي تواجهه والمتغيرات التي يمر بها.³²

كما يحتل التعليم العالي مكان الصدارة في التقدم المنشود في المجتمعات البشرية، وفي تشكيل معالم الواقع والمستقبل في مختلف الجوانب الاجتماعية والعلمية والاقتصادية لكل الدول، خاصة مع تنامي مفهوم اقتصاد ومجتمع المعرفة، وتزايد متطلبات واحتياجات التنمية، وأصبح من المسلم به أن تقدم الدول وريقها وانتمائها أصبح يعتمد باستمرار على مدى تقدمها العلمي، ويرتبط بمدى قدرتها على مواكبة التطورات المتسارعة على الصعيد المعرفي، التكنولوجي، وال معلوماتي، ولا يتحقق ذلك لأي دولة إلا من خلال وجود نظام جيد للتعليم العالي يجعل من العنصر البشري عامل نمو وتقدم للمجتمع. حيث يساهم التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بأربعة طرق:

- تكوين رأس المال البشري بفضله التعليم.
- تشكيل أسس وقواعد معرفية بفضله البحث.
- نشر وتثمين المعارف من خلال التبادلات مع مستعملي هذه المعارف.
- المحافظة على المعارف من خلال تخزين ونقل المعارف بين الأجيال.

كما تكمن أهمية الجامعة من حيث كونها فكرة ومؤسسة بالنسبة للمجتمع، تتيح الفرصة للتيارات الفكرية والآراء المتباينة للالتقاء والاحتكاك، مما ينجم عنه نمو الطاقات الإبداعية والقدرات الخلاقة، ومن ثم حدوث التغيير والتطور والجامعة كمؤسسة إنما تهدف في حقيقة الأمر إلى تهيئة الظروف للتفاعل بين الطلاب والأساتذة من خلال الدراسة والبحث وصولاً إلى تحقيق أهداف المجتمع، وقيادة التغيير فيه.³³

كما أن أهمية الجامعات نابعة من دورها الحاسم في التأثير على مختلف قطاعات المجتمع، فبحكم طبيعتها العلمية والثقافية، تعد أكبر المؤسسات الرائدة في مجال التحديث والتغيير والدعوة إلى البحث عن الحقيقة ونشرها، وتوفير المناخ الذي يساعد على ذلك من خلال تعزيز المبادئ والمثل الديمقراطية.³⁴

³² - الحبيب فهد بن إبراهيم، مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: إستراتيجية مقترحة في المؤتمر العربي الأول استشراف مستقبل التعليم و ورشة عمل استشراف، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص 52.

³³ - معوض صلاح الدين إبراهيم، المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية لجامعة المنصورة في التعليم العالي في الوطن العربي، الكتاب السنوي في التربية و علم النفس، مج 13، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 329.

³⁴ - الملاح يحيى هاشم، التعليم العالي في الوطن العربي، في المؤتمر العربي الأول استشراف مستقبل و ورشة عمل استشراف المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص 34.

المطلب 03: معوقات التعليم العالي:

1. مشكلات التعليم الجامعي عالميا: والتي كانت من ضمن ما تناوله مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين" والذي عقد في باريس في شهر تشرين الأول عام (1998) ومنها:
كـ العولمة الاقتصادية التي يغلب عليها طابع التداول المالي، والتي تؤدي إلى فقدان فرص عمل عديدة في البلدان المتقدمة والنامية وتحدد أسواق المال الهشة والوليدة بالزعزعة، مثل الانهيار الاقتصادي في معظم أسواق دول العالم، والذي أدى في نهاية المطاف إلى إحباط النمو وتأخره لا سيما في البلدان النامية.

ويقدر البنك الدولي معدل النمو العالمي للعام (2009) ب 1% فقط وقد أدى هذا الانتقال الذي يتم في إطار العولمة الاقتصادية من الرأسمالية المتحضرة إلى رأسمالية جامحة، إلى العجز المتزايد للدول في شتى المجالات، خاصة في مجال التعليم العالي ومستلزمات توسعه وربطه بحاجات سوق العمل.

كـ التحول العميق الذي يطرأ على ظاهرة هجرة القوى العاملة، نتيجة انتقال مواقع الشركات الكبرى نحو الأماكن التي تتوفر فيها الأيدي العاملة الرخيصة، ولا تؤدي هذه الظاهرة إلى زيادة الاستعانة بالأطر المحلية ذات المؤهلات العالية والمدرية في الجامعات المحلية، ما زاد من هجرة الأدمغة من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة. إذ تشير الإحصاءات إلى أن العالم العربي يفقد كل سنة 50% من الأطباء، و 23% من المهندسين و 15% من العاملين في مختلف التخصصات، على غرار ما أوردته مجلة International في عددها الصادر بتاريخ 2006/10/04.

كـ تفاقم ظاهرة البطالة وتزايد معدلاتها في صفوف خريجي التعليم العالي، وما يزيد خطورة هو أننا نشهد تضخما متزايدا في أعداد طلاب التعليم العالي، على الرغم من عدم تيقن خريجه من العثور على فرص عمل بعد التخرج.

كـ النمو الهائل في المعارف العلمية والتقنية، ومن بينها الثقافات الجديدة للمعلومات والاتصال، والتي تتطلب استثمارا ضخما، مما يجعل من استخدامها في الدول النامية مطلبا صعبا ومكلفا.

2. مشكلات التعليم الجامعي في الوطن العربي: وقد أشار إليها مؤتمر اليونسكو في ما يلي:

كـ نقص عدد أعضاء هيئة التدريس، إذ يقابل التوسع الكمي الكبير في أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم الجامعي نقصا في عدد أعضاء هيئة التدريس، فهيئات التدريس تنمو بنسبة 9% تقريبا، بينما ينمو عدد الطلاب بنسبة 12%، ولتدارك هذا النقص المتوقع في عدد أعضاء هيئة التدريس، ينبغي وضع خطة إستراتيجية جادة على المستويين النظري والعملي لإعداد كوادر تدريسية مؤهلة علميا.

كـ هيكلية التعليم العالي: كانت الجامعات في الأقطار العربية، في نشأتها الأولى صورة لما كانت عليه الجامعات الأوروبية، ثم أخذت بعض جامعاتنا وخاصة في الشرق العربي تحذو حذو الجامعات

الأمريكية في تطبيق نظام الساعات المعتمدة، في حين أخذت جامعات المغرب العربي تحذو حذو الجامعات الفرنسية دون مراعاة لظروف البيئة الاجتماعية والثقافية والحضارية في أقطارنا، ما يعني ضرورة إعادة النظر في هيكله التعليم العالي لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.³⁵

البحث العلمي: ركزت الجامعات العربية في البداية على تخريج الكوادر المؤهلة لإدارة شؤون الدولة ومرافقتها ولم يكن البحث العلمي هدفاً ترعاه الجامعات، أو ترصد له الأموال، واقتصر إجراء البحوث من قبل أعضاء هيئات التدريس لغايات الترقية والنشر في الكتب والمجلات دون ارتباط بخطط التنمية أو احتياجاتها، فضلاً عن تقاعس بعض هيئات التدريس عن إجراء البحوث بحجة عدم توفر متسع من الوقت لانشغالهم بالتدريس.

التعريب: حيث خطت بعض جامعاتنا خطوات واسعة في مجال التعريب، غير أن معظمها لا يزال يعتمد على التدريس بغير اللغة الأم، وما هو معروف أن التعريب من شأنه أن يثري اللغة العربية بالمصطلحات ويجعلها قادرة على مواكبة النهضة العلمية والتقنية التي يشهدها العالم، و يوسع دائرة المستفيدين من التقدم العلمي والتقني والمعلوماتية، ويساعد على استيعاب العلم واستنباته، ويسهل انتقال الأساتذة والكتاب المنهجي والمحاضرات المنقولة بالأقمار الاصطناعية بين الجامعات العربية، مما يعين على سد النقص في الكوادر التدريسية.³⁶

3. مشكلات التعليم الجامعي الجزائري: فيما يلي:

عدم التوافق بين حركية الدفعات ويتم إنجاز المشاريع القاعدية.

ازدحام في الإقامة وقاعات التدريس.

نوعية الإشراف والتأطير ضعيفة ، 15% من المؤطرين صنف ماجستير.

إعطاء الأهمية للأساتذة المؤقتين بالساعة دون مؤهلات للتدريس في بعض التخصصات بنسبة 60%.

صعوبات في طريقة تقويم المعارف.

ضعف نوعية التكوين.

عدم التوافق بين لغة التكوين ولغة سوق العمل.

الخريجين في وضعية العاطلين عن العمل.

انكماش سوق العمل.

فقدان المعارف مع انحطاط الشهادات.

³⁵ - صالح هاشم، التعليم العالي في الوطن العربي الواقع و الطموح، مجلة أسس التحديث و التنمية العربية في زمن العولمة،

عمان، الأردن، 2009/08/22، ص 70 - 75.

³⁶ - صالح هاشم، مرجع سبق ذكره، ص 70 - 75.

ك انتشار ظاهرة السرقة العلمية، أصبحت تقريبا ثقافة عند الطلبة³⁷

المطلب 04: علاقة تدريب الأساتذة الجامعيين في تحسين الأداء الجامعي:

➤ تعريف الأستاذ الجامعي:

هو ذلك الفرد الحامل لدرجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها يعين في الجامعة كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو متعاقد، و يعتبر العامة الأساسية في قوة الجامعة وسمعتها³⁸ و ورد تعريفه في قاموس جامعة بغداد على انه عضو هيئة التدريس الحاصل على المرتبة العلمية (مدرس فما فوق)، والذي يحق له وفقا للقانون إلقاء المحاضرات النظرية والتطبيقية على طلبة الدراسات الأولية والعليا ، والإشراف على بحثهم و رسائلهم.³⁹

- أهمية الأستاذ الجامعي ووظائفه:التدريس: يعرف التدريس على أنه إحاطة المتعلم بالمعارف و تمكينه من اكتشافها، والتأثير فيه لدرجة القدرة على الوصول به للتصور والتخيل، والتفكير المنظم؛ يعبر عن كافة الظروف والإجراءات التي يوفرها الأستاذ في سبيل تحقيق أهداف موقف تدريسي معين.⁴⁰
- البحث العلمي: هي الوظيفة التي تسمح للأستاذ الجامعي بتطوير معرفته و إثراء القيم الإنسانية والاجتماعية، من خلال انجاز البحوث، نشرها والمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية محلية كانت أو دولية زيادة على الإشراف على الرسائل العلمية.
- الإشراف: هو شكل من أشكال المساعدة والمتابعة المقدمة لفائدة الطلاب الجدد تنظمه لجنة الإشراف التي يرأسها عميد الكلية أو رئيس القسم الذي يساعد فريق ميدان التكوين في تحديد قوائم الطلبة وتعيين الأساتذة المشرفين، وضبط رزنامة الإشراف ويتطلب ذلك توفير وسائل آليات تعين الأستاذ على أداء المهمة الإشرافية كالنصوص التنظيمية وتخصيص فضاء للاتصال بالطلبة⁴¹. كما يشمل إشراف الأستاذ الجامعي على طلبته مجالات عديدة هي كالاتي:

³⁷- Ben Arab Abdelkrim, l'enseignement supérieure Algérien, édition : Distribution BahaeEddin, Alger, 2003, P 25.

³⁸- عبد الرحمن برقوق، عضو هيئة التدريس و أخلاقيات و أدبيات الجامعة، مجلة المخبر، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005، ص 61.

³⁹- علاء حاكم الناصر، منى عبد الزهرة محسن، تطوير الكفاءات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمينج الدورة (pcda)، مجلة البحوث التربوية و النفسية، العدد 50، جامعة بغداد، العراق، 2012، ص 67.

⁴⁰- مسعود مرابط، مفهوم التدريس، محاضرة في مقياس طرائق و أساليب التدريس، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016 - 2017، ص 2 - 4.

⁴¹- موقع الأستاذ الجامعي الجزائري، دليل الأستاذ المشرف، 2013، نقلا عن موقع: <https://www.ostaddz.com>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/06/16، 12:00.

أ. إعلاميا وإداريا: الإشراف في هذا المجال قسمان يضم الأول مهام استقبال الطلبة والإصغاء إليهم ومحاولة إيجاد حلول لما يتلقونه من مشاكل في الجامعة خاصة تلك المرتبطة بالتكوين الجامعي، المواد التعليمية وأرصدها، أما الشكل الثاني فيتعلق بالتوجيه والإرشاد من خلال تعريفهم على الجامعة أو الكلية، أقسامها ووحداتها الإدارية كأن ينوهم لضرورة التسجيل في الضمان الاجتماعي وبقية الخدمات.

ب. بيداغوجيا ومنهجيا: يعمل الأستاذ المشرف عمل المرافق في التعليم وتنظيم أعمال الطالب ومساعدته في بناء مساره التكويني، وما تعلق بتدوين المحاضرات، مراجعتها، وإعداد الأعمال التطبيقية من خلال تلقينه مناهج العمل الجامعي باستخدام وسائل بيداغوجية من موارد معرفية، كتب وكذا شبكة الانترنت.

- نفسيا: بالرغم من أن الأستاذ المشرف ليس مختصا في علم النفس إلا أنه يساعد في التقليل من شعور الطلبة بالعزلة من خلال تنشيط قدرتهم على التفاعل، وترغيبهم في مواصلة الدراسة بدل الانقطاع عنها كظاهرة باتت تشهدا العديد من المؤسسات الجامعية.⁴²

يعود الإشراف على الطلبة الجدد في شكل المرافقة أو الإشراف العلمي على البحوث الأكاديمية بمجموعة من الفوائد على كل من الطالب والأستاذ فالمرافقة طور العلاقة الأكاديمية بينهما طيلة تواجد الطالب في الجامعة فتسمح للأستاذ بالتعرف على كل سلوكيات الطالب وتحليلها أما الإشراف على البحوث العلمية خاصة المواضيع التي لا ترتبط كثيرا بتخصص الأستاذ تمنح هذا الأخير قيمة مضافة تعود على سمعته العلمية.

أما بالنسبة الطالب فالإشراف في شكله الأول - المرافقة البيداغوجية - يسمح له بالتأقلم مع بيئة المنظومة الجامعية بينما الشكل الثاني من الإشراف يحسن مستواه البحثي والكتابي فيساعده على الانخراط العلمي بشكل جيد خاصة في النشاطات العلمية التي ينظمها قسمه.⁴³

إضافة للوظائف المذكورة يقوم الأستاذ الجامعي بمهام أخرى ضمن الإطار الإداري إذ يسهر على تنفيذ الواجبات الإدارية بشفافية ونزاهة بجرسه على الالتزام باللوائح والتعليمات الصادرة عن الجهاز الإداري للمؤسسة الجامعية مع سعيه لتقديم دراسات تحل بعض المشاكل في بيئته المهنية، إما اجتماعيا فيهم

⁴² - جامعة معسكر، دليل المرافق، د.ذ.ت.ن، الجزائر، ص 1 - 2، نقلا عن موقع: www.univmascara.dz، اطلع عليه بتاريخ: 2020/06/06، 13:30.

⁴³ - جامعة الأميرة نور بنت عبد الرحمن، دليل الدراسات العليا 03- الإشراف و الإرشاد الأكاديمي في جامعة الأمير نورة بنت عبد الرحمن، المملكة العربية السعودية، د.ذ.ت.ن، ص 05 - 06، نقلا عن موقع: www.pnu.edu.sa، اطلع عليه بتاريخ 2020/06/16، 15:00.

بتقديم المشورة والمساعدة لزملائه، والمساهمة في مختلف الأنشطة الاجتماعية للجامعة، وحرصه على الإرشاد الهادف للتقليل من الممارسات غير اللائقة في الوسط الجامعي.⁴⁴

➤ تدريب الأستاذ الجامعي وتطوير قدراته:

إن تطوير كفاءة وفعالية الأستاذ الجامعي يقتضي بالدرجة الأولى تحسين أساليبه المهنية الأمر الذي منحتة مؤسسات التعليم العالي و كل من المنظمات العربية والدولية منها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمركز العربي للبحوث في دمشق إضافة لاتحاد الجامعات العربية التي اهتمت موضوع إعداد وتأهيل الأستاذ الجامعي بمؤسسات التعليم العالي.

قد تمت مناقشة ذلك في مؤتمر انعقد بالجزائر أيام 14 و 19 ماي 1981م، جمع كل وزراء التعليم العالي في الوطن العربي وخرج بمجموعة من التوصيات في مجال تنمية الكفاءة أهمها التوصية رقم 24 التي نصت على ضرورة إعطاء الأولوية لتكوين الأستاذ الجامعين خاصة الجدد منهم وإعدادهم بيداغوجيا، عبر توفير كل الوسائل البحثية و الاطلاع على المعارف الجديدة من خلال الإنجازات الدراسية وفرص تبادل الزيارات بين الجامعات، زيادة على دعم المكتبات بالمراجع الأساسية التي يحتاجها الأساتذة.⁴⁵

مما سبق يمكن تعريف تدريب الأساتذة الجامعيين بأنه ذلك النظام التعليمي الذي تضمن مدخلاته أهدافا تصبو لتهيئة الأستاذ مستقبلا وفق خطة تدريبية تتضمن محاور أبرزها الثقافة العامة، التخصص الأكاديمي والمهني المرتبط بالعملية التدريسية إذ تعتمد نفس الخطة على مواد دراسية ومناهج محددة ووسائل تأهيل، أما عمليات هذا النظام التدريبي فتشمل جميع التقنيات والأساليب التي يستخدمها الأستاذ المتدرب تحت إشراف إداريين ينتج عنها مخرجات أهمها أستاذ مع للتدريس في مختلف أطوار التعليم الجامعي.

اهتم قطاع التعليم العالي الجزائري على غرار العديد من الدول العربية بإعداد و تدريب موردها بشري مثلا في أساتذة التعليم العالي من خلال أولى مبادرة تمثلت في أيام دراسية نظمها معهد العلوم

⁴⁴ - أسماء موفق، جودة الأداء التدريسي للأستاذ التدريسي من وجهة نظر الطلبة - دراسة ميدانية بجامعة باتنة 01، مذكرة ماجستير، تخصص: علوم التربية تخصص جودة التربية و التكوين، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة 01، 2016/2015، ص 83 - 84.

⁴⁵ - سليم صيفور، التنمية المهنية لأساتذة التعليم العالي بالجزائر، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد 03، جامعة الوادي، 2013، ص 69.

الاجتماعية بجامعة قسنطينة عام 1983م، ليشهد الأمر توسعا في التسعينات إذ شرعت وزارة القطاع بتنظيم ملتقيات بالجامعات الجزائرية.⁴⁶

يعتبر المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 03 ماي 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث من أهم المرجعيات القانونية في مجال تدريب الأساتذة الجامعيين في طابعه التقليدي تحت مسمى "التكوين"، حيث أن المادة 18 منه ألزمت خضوع الأستاذ الباحث التبرص تجربي مدته سنة واحدة يرسمون إما بعد انقضائها أو بعد خضوعهم لتبرص ثان إن استدعت الضرورة ذلك، لكن نفس المرسوم أشار بأن ترسيم هؤلاء الأساتذة لا يرتبط بالتبرص بقدر ارتباطه برأي المجلس العلمي الذي يقيس أهلية الأستاذ، هذا وقد نص نفس

المرسوم بان الإدارة ملزمة بتقديم دورات تدريبية بصفة مستمرة لفائدة الباحثين الدائمين بغية تطوير مؤهلاتهم ومعارفه في مجال البحث العلمي، وتأسيس لجنة وطنية تتكفل بمهمة تقييم الأعمال البحثية خاصة قبل الالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم أ.

⁴⁶ - عبد الناصر سناني، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية - دراسة ميدانية لكلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة بأجي مختار، أطروحة دكتوراه، تخصص: علم النفس العيادي، فسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012/2011، ص 96 - 98.

المبحث الثالث: تحليل بعض الدراسات السابقة حول التدريب والتعليم العالي:

إن نمو المعرفة وتشعبها يفرض على الباحث عند ما يفكر في القيام بأية دراسة أو بحث الاقتران بان عمله هذا عبارة عن حلقة متصلة بمحاولات كثيرة .

فكل عمل لابد أن تكون سبقته جهود أخرى مجسدة في شكل دراسات سابقة سواء ميدانية أو معملية أو مكتبية.

المطلب 01: دراسات سابقة محلية حول التدريب والتعليم العالي :

تتمثل أهم الدراسات التي تناولت وعالجت الموضوع بصفة عامة فيما يلي :

1- الدراسة الأولى: لوزة طشوعة، " الاحتياجات التدريسية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقييم في ضوء متغير نوعية التكوين،" جامعة فرحات عباس ،سطيف، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، قسم علم النفس و العلوم التربوية والأرطوفونيا .

تهدف هذه الدراسة إلى تناول كل ما يتعلق بالتعليم العالي، مفهوم الجامعة نشاءتها، وأهم وظائف أساتذة التعليم العالي والذي يعد التقييم من ضمنها هذا الأخيرة الذي نال الحظ الأوفر من هذه الدراسة، إذا تم تبيان سلبياته، وضرورة معالجتها من خلال تصميم برامج تدريبيه من نشاءتها تحسين مستوى التكويني لأساتذة التعليم العالي، تهدف تحديد و رصد المعارف النظرية و التطبيقية اللازمة لممارسة تقويمية فعالة ترفع مردود الأداء لديهم فمن تم تأمين مخرجات الجامعة .

ومن خلال هذا جاءت هذه الدراسة من اجل الايجابية على الإشكالية التالية :

✓ هل توجد احتياجات تدريسية للأستاذ الجامعي في مجال التقييم ؟

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج البحث الميداني الوصفي واستخدام الاستبيان في معرفة الاحتياجات التدريسية لأساتذة التعليم العالي.

ومن النتائج التي توصلت إليها وجود اختلافات في الاحتياجات التدريسية منها متعلق بالخبرة والمستوى الأكاديمي إذا أجمعت عينة الدراسة على ضرورة دعم تدريب أساتذة التعليم العالي في مجال التقييم .

كما استنتجت الباحثة أن الأساتذة قليلي الخبرة هم الأكثر حاجة إلى التدريب، إضافة لأولئك الذين تلقوا نمط واحدا فقط من خلال التدريب الأمر الذي يستدعي دعم مكتسباتهم الفطرية وتطويرها وتحسين معرفتهم التعليمية، زيادة على هذه الاستنتاجات خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات .

من بين هذه التوصيات مايلي:

- تدعو لضرورة العمل على تنمية المهارات ورسكلة المعارف التي يحتاجها الأستاذ الجامعي، وضرورة التنوع في الأساليب التدريبية من خلال فتح المنافسات الملتقيات الندوات، ومجال الممارسة البيداغوجية، إضافة لتخصيص برامج تدريبية لغير وظيفيه التقييم على غرار الإعلام و البحث والتوجيه، وكذا تشجيع الدراسات التقييمية لأداء الأساتذة التعليم العالي.

2- الدراسة الثانية:نادية القاضي، " تدريب الأساتذة الجامعين ودوره في تحقيق الجودة التعليمية دراسة حالة جامعة مولود معمري بتيزي وزو، " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2019.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة موضوع التدريب، وتبيان أهميته في إطار وظيفة إدارة الموارد البشرية إضافة لتوضيح عمليات النظام التدريبي بمراحلها، وعرض المفاهيم و الأفكار المرتبطة به كمدخل حديث في أدبيات التعليم العالي، و معرفة الأسس المعتمدة عليها في التدريب الأساتذة الجامعين، وإمكانية تحقيق تلك الأخيرة لمعيار من ضمن العديد من المعايير جودة التعليم العالي أولا وهو الجودة التعليمية بالنسبة للأستاذ الجامعي.

ومن خلال هذا جاءت هذه الدراسة من اجل الايجابية على الإشكالية التالية :

✓ إلى أي مدى يلعب تدريب أساتذة التعليم العالي بجامعة مولود معمري بتيزي وزو دور في

تحقيق الجودة التعليمية ؟

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج البحث الميداني الوصفي، واستخدام الاستبيان لمعرفة إن كان نظام التدريب على مستوى بيئة الدراسة قادر على جعل المبحوثين يحققون متغير الجودة التعليمية والبحثية على مستواها.

ومن النتائج التي توصلت إليها أن التدريب قد حقق نتائج ايجابية للأساتذة، ويتجلى ذلك في اكتسابهم لمعارف ومهارات في مجال التعليم العالي، فعلى الرغم من اختلاف تخصصهم إلا أن الأهداف التدريبية التي سطرت بشكل موجود شملتهم جميعا.

كما أن العمل على تدريب الأساتذة الهدف منه هو بلوغ جودة ونوعية في التعليم العالي والبحث العلمي على مستوى جامعة من خلال تأهيل كوادر فنية في القطاع قادرة على النهوض بالجامعة.

هذا لا يعني عجزهم قبل التدريب عن إبلاغ الرسالة التعليمية، لكن قصر خبرتهم في التدريس واستفادة بعضهم فقط من التربصات قد لا يساهم بالشكل المطلوب في النقائص الخاصة بالعمليات البحثية الأمر الذي يستدعي تكثيف تدريباتهم .

وزيادة على هذه الاستنتاجات خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات:

- بناء برامج تدريب للأساتذة الجديد تتبع أفكاره من احتياجاتهم ومتطلباتهم يدعي فيها تنويع التخصص يتبنى مقررات أجنبية تخدم وضعيات البيئة التعليم العالي الجزائري بعد تكييفها بشكل جيد حتى يتسنى الحديث عن نظام تعليمي عالي يوازي نظيره في بلدان شتى .

3- الدراسة الثالثة: أسماء هارون " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نضام ل.م.د. "رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الوظيفة الحقيقية للتعليم العالي وتحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تصنيف إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية، محاولة تقييم التجربة التكوينية الجزائرية على ضوءها، وهذا من خلال الإيجابية على السؤال التالي: إلى أي حد يمكن أن يساهم التكوين الجامعي في ظل الإصلاحات الجديدة ل.م.د. في ترقية المعرفة العلمية ؟

ولتحقيق هذه الأهداف و الكشف عن الظاهرة الميدانية بكل جوانبها اختارت الباحثة المنهج الوصفي، بالاستعانة بأدوات منهجية هي الاستمارة التي كانت مقسمة إلى بيانات شخصية وعامة، متضمنة ثلاث محاور وبعد هذه الإجراءات البحثية أسفرت الدراسة على مجموعة النتائج أجابت على التساؤل المطروح كانت كما يلي :

1. الحجم المكثف للمعلومات المقدمة للطالب في فترة زمنية محددة انعكست سلبا على قدرات الطالب في تنمية مكتسباته العلمية و المعرفية وتفجير طاقته .
2. عدم وجود جانب تطبيقي فعلي يدعم الجانب النظري إلا متمثل في البحوث الميدانية والتربصات التي تعتبر محدودة جدا مقارنة مع أهميتها .
3. نظام ل.م.د. ليزال غير واضح المعالم لدى الأسرة الجامعية كما أن عدم ملائمة الإمكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق هذا النظام جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين على الصعيد النظري لترقية المعرفة العلمية وعلى الصعيد المهني خلق اطرار تتوافق مع متطلبات سوق العمل .

4- الدراسة الرابعة: سوالمي دلال، "محاولة بناء ملامح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي دراسة حالة الجامعة العربي بن المهدي أم البواقي" رسالة مقدمة لنيل الدكتوراه، في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن المهدي، أمالبوقي، 2010 .

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعية، واهم المشاكل التي يواجهها الأستاذ عند قيامه بدوره التدريسي، وتقدم بعض الحلول لهذه المشاكل، باعتبار الأستاذ الجامعي هو منفذ العملية التكوينية، فنجاحه في أداء مهمته يؤثر بشكل مباشر على نوعية التكوين الجامعي، فالأستاذ الجامعي الكفاء هو الأستاذ ذي الكفاءات العلمية والمهنية الشخصية و البيداغوجية التي تؤهله لأداء مهامه التدريسية، و الذي يحظى بتكوين يساعده على أداء وظيفته فيصبح إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي لأداء مهامه التدريسية أمراً حتمياً وضرورياً . إشكالية الدراسة كانت: هل توفر الأستاذ الجامعي على الكفاءات معينة ضرورية لأداء مهامه ؟

كما أن هذه الدراسة على اعتمدت على المنهج البحث الميداني الوصفي واستخدام الاستبيان ، في معرفة واقع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ، واهم المشاكل التي تواجه الأستاذ الجامعي عند قيامه بدوره التدريسي، ومتطلبات التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ليؤدي رسالة بكفاءة .ومن النتائج التي توصلت إليها:

تم بناء الملمح بعد الإلمام بالكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية الشخصية البيداغوجية، وكذلك الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي .

كما أن الأستاذ الذي يجد نفسه يتخبط في الصعوبات لذلك وجب على الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات الكفيلة لتحسين هذه الوضعية ، كما تم استنباط بعض بنود محور كفاءات الأستاذ الجامعي الضروري في المجالات البيداغوجية العلمية والشخصية .

كما خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات:

- القيام بدراسات حول الكفاءات اللازمة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة .
- القيام بدراسات مماثلة لتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي في تخصصات أخرى مختلفة .
- الاعتماد على النماذج الجديدة في التكوين المكونين وذلك بالاستفادة من التجارب الجامعة المتقدمة في هذا المجال والتماشي مع التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال كالتكوين عن بعد والتكوين عبر شبكة الانترنت .
- اعتماد الوزارة الوصية في تحقيق أهداف تكوين المكونين على أساتذة خبراء في هذا المجال فليس المرتبة العلمية هي المعايير الوحيد في ذلك .

- اعتماد الوزارة الوصية على أجهزتها التنفيذية في فتح قنوات للاتصال و الحوار المرن مع الأستاذ الجامعي.

المطلب 02: الدراسات سابقة العربية حول التدريب والتعليم العالي :

1- الدراسة الأولى: إحسان محمود الحلبي ومريم عبد القادر سلامة ،"تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الملك عبد العزيز،السعودية،2001.

تهدف هذه الدراسة:

- إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة للتعليم الجامعي .
- التعرف على الأهمية النسبية للمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .
- إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظام الاعتماد الأكاديمي .
- اقتراح برنامج لتنمية الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس .

ومن خلال هذا جاءت هذه الدراسة من أجل الاجابة على الإشكالية التالية:

✓ ماهي الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس بالجامعة ؟

✓ ما مدى استفادة عضو هيئة التدريس من التصور المقترح لتنمية الكفايات اللازمة له؟

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد ورصد كفايات عضو هيئة التدريس والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج المقترح لتنمية الكفايات، بالاستعانة بأدوات منهجية هي استبيان التي كان يضم احد عشر محور وكل محور يتضمن عددا من المعايير الفرعية، كما اعتمدت هذه الدراسة على الاستمارة في تحليل عضو هيئة التدريس، وبطاقة الملاحظة أداة عضو هيئة التدريس لمهارات العرض الفعال.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- الوقوف على أهداف التعليم الجامعي وتحديد أولوياتها واليات تحقيقها في إطار من الشمولية والمرونة والتوجه المستقبلي.
- الاهتمام بإنشاء وتحديث المراكز العلمية والمهنية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس .

- وضع آلية لتنفيذ برامج تدريبية أعضاء هيئة التدريس من خلال تبني برنامج لتنمية كفايات عضو هيئة التدريس في المجالات المهنية والشخصية والبحثية والإرشادية والكفايات الخاصة لخدمة المجتمع على أن يكون إلزامياً قبل الخدمة وأثناءها.

2- الدراسة الثانية: محمود كامل النفعة، فائزة مراد، "فعالية برنامج تدريبي لتحسين الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس"، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس التربوي، قسم المناهج وطرق التدريس وعلم النفس التربوي، 2007.

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا مصمم وفق المدخل المنظومي.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم البرنامج التدريبي لتحسين الأداء التدريسي وبنائه وفق المدخل المنظومي.

ثم قام ببناء أداة لقياس درجة فاعلية البرنامج التدريبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين فيه أنفسهم.

وقد تم ذلك بالرجوع إلى عناصر البرنامج المختلفة والموضوعات التي تم اختيارها على ضوء تحديد احتياجات تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة .

ومن خلال هذا جاءت هذه الدراسة من أجل الإيجابية على الإشكالية التالية:

✓ ما البرنامج التدريبي الذي يلبي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ؟

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج البحث الميداني الوصفي واستخدام الاستبيان في معرفة إن كان البرنامج التدريبي قادر على تحسين الأداء التدريبي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- جاءت فاعلية البرنامج التدريبي ككل في درجة "فوق متوسط".
- وجود فروق ظاهرية لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي رتبة "أساتذة" إلى أن هذه الفرق لم تكن دالة إحصائية، أي إن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لفاعلية البرنامج التدريبي لا تختلف باختلاف رتبهم الأكاديمية .

- وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة من ذوي التخصصات الثلاثة، وقد جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة .
- أي إن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لفعالية البرنامج التدريبي ككل قد اختلفت باختلاف تخصصاتهم.
- وزيادة على هذا الاستنتاجات خرج الباحث بمجموعة من التوصيات:
- تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بطريقة تمكن من التوصل إلى احتياجاتهم الفعلية.
- تصميم برامج أخرى في مجال تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وفق المدخل المنظومي، وخاصة في مجال البحث العلمي، وفي مجال خدمة المجتمع، مع الحرص على التخلص من العوامل التي تسببت في التقليل من درجة فاعلية البرنامج وخاصة نتائج البرنامج وبيئة التدريب.
- إعادة النظر في عدد المشاركين في برنامج تدريبي بحيث لا يزيد ذلك عن 20 مشاركاً، وبالتالي يمكن قادة والمشاركين من استخدام طرق وأساليب تفاعلية.
- إتاحة الفرصة للمشاركة في البرنامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الراغبين في ذلك والساعين له فقط.

3- الدراسة الثالثة: إبراهيم الحسن الحكي، "الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة أم القرى بالطائف، السعودية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم الاجتماع، قسم التربية والعلوم، 2001.

تهدف هذه الدراسة إلى:

- إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر مستقبلي الخدمة من الطلاب في تخصصاتهم المختلفة.
- معرفة أكثر الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي بفرع جامعة أم القرى بالطائف من وجهة نظر الطلاب .
- الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن تكون لها تأثير على الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلميهم.
- ولتحقيق هذه الأهداف والكشف عن الظاهرة الميدانية بكل جوانبها اختار الباحث المنهج الوصفي، بالاستعانة بالأدوات منهجية هي الاستمارة .

ومن النتائج التي توصل إليها:

- تتمحور الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي: الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي، والنمو المهني، وأساليب الحفز والتعزيز.
- توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توفر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي.
- لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي .

4- الدراسة الرابعة: صفاء طارق حبيب، شيماء صلاح حسين، " تطور كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاساتها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي "، بالمملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة لتوضيح العلاقات بين مهارات عضو هيئة التدريس وتنفيذها لآليات تطوير كفاءات أدائهم وانعكاسها على تحقيق مفهوم الجودة الشاملة ، وتأثيرها على مخرجات العملية التعليمية ، التي على ضوءها يتقرر مستوى جودة التعليم، كما أشارت الدراسة إلى أن تطوير أعضاء هيئة التدريس ، يجب أن يستند إلى خطة إستراتيجية تأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة في تحقيق السياسة العامة التدريسية، للتطوير المهني من منطلق أن التدريب مكمل لمكون جودة الأداء قد يقوده للتحسين بصفة مستمرة، لذا وجب إشراك أعضاء هيئة التدريس في تخطيط لبرامج السياسية التدريسية، واعتبار التدريب من متطلبات ترقية عضو هيئة التدريس.

المطلب 03: دراسة تحليلية لدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية:

● **التعليق على الدراسات السابقة :**

إن الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها هي دراسات أكاديمية جزائرية وعربية، اهتمت بتدريب الأساتذة الجامعيين كمورد بشري، وفاعل اجتماعي بارز، وترى هذه الدراسات أن التدريب وظيفة تعمل على إكساب الأفراد ممثلين في الأساتذة الجامعيين ما ينمي قدرتهم الوظيفية، وان تجسيده يتطلب دراسة قبلية لاحتياجاتهم الوظيفية باختلاف مستوياتهم وقدرتهم الفكرية وتخصصاتهم، إذا تصمم على ضوءها برامج تدريبية تنفذ في فترات زمنية متباينة.

اختلفت هذه الدراسات في طريقة طرحها لموضوع التدريب البشري لفئة الأستاذ الجامعيين خاصة منها متعلق بعنصر الاحتياجات التدريسية العاكسة لوجه نقائص معرفية وتقنية أثناء القيام بالمهام الوظيفية ، بالتالي ضرورة إخضاعهم للتدريب كأحد المتطلبات المهمة لضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي ، ومن

الدراسات كذا معالج اثر التدريب كنظام وظيفي يتطلب التنسيق الجيد لتفادي مخزجات السلبية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي ، إضافة للدراسات التي عاجلت مدى توافق نتائج تطبيق البرامج التدريبية لأساتذة التعليم العالي والأهداف التعليمية والدراسات المهمة بعنصر الرضا لديهم قصد قياس الجانب الإيجابي لتنفيذ البرامج التدريبية وقياس مدى التمكّن من الوصول لمستوى معين من وجوده أو عدمه.

أما فيما يتعلق بموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فهي تتشابه معها في تنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والتأكيد على ضرورة بناء برامج تدريبيه لهم في مؤسسات التعليم العالي واحتياجاتهم التدريبية.

بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تشابهت مع هذه الدراسات من حيث النتائج المتوصل إليها من حيث فيما يخص الاحتياجات التدريبية التي كثيرا ما أكدت ضعف كفاءات الأساتذة في مجال التدريب والبحث العلمي واستخدام التكنولوجيا الحديثة.

أما الاختلاف فيتمثل في أداة الدراسة، حيث أن أغلب الدراسات السابقة اعتمدت في تحليل نتائجها على الاستبيان وجزت في دول مختلفة، بينما الدراسة الحالية اعتمدت على المقارنة بين دراستين سابقتين في جامعتين مختلفتين ، كما أن الدراسة الحالية استعانت بهذه الدراسات للخروج بدراسة شاملة تمس جميع جوانب التدريب ودوره في تحسين مستوى التعليم العالي.

خلاصة:

اتفق أغلب المتخصصين في مجال التدريب على أنه عملية منظمة ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على أسس علمية، لذا أصبح الالتزام بهذه المنهجية ضرورة لأي برنامج يحقق أهداف المتوقعة منها، وتمثل عملية تصميم البرامج التدريبية مرحلة أساسية في منهجية العملية التدريبية ولا يكون ذلك إلا في ضوء تقدير علمي للحاجات التدريبية الفعلية للمشاركين في هذا البرنامج .

وفي هذا الفصل تم الخروج بنتيجة مفادها أن التدريب أصبح اليوم مطلباً لا بد منه لجميع مؤسسات التعليم في إطار التعليم المستمر وفي ظل التحولات التكنولوجية والمعرفية من أجل تنمية مهارات وقدرات واتجاهات العاملين بما يتماشى مع متطلبات النوعية، خاصة في التعليم كأهم مصدر لإعداد الكوادر البشرية اللازمة للتنمية الشاملة.



الفصل
الثاني

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

تمهيد:

يتناول هذا الفصل دراسة مقارنة لدرستين سابقتين في مجال التدريب، حيث تم تحليل كل دراسة، وتعرف على طرق وأدوات التي استعانت بها كل دراسة، واستعرض أهم نتائج كل دراسة، كما تم مقارنة بين الدراستين وتعرف على أوجه التشابه والاختلاف، واستخلاص أهم النتائج.

المبحث الأول: دراسة حالة جامعة مولود معمري (تيزي وزو).

هذا المبحث أفكار حول جامعة مولود معمري - تيزي وزو. إضافة الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة واهم نتائج هذه الدراسة.

المطلب الأول: تعريف بجامعة مولود معمري ومراحل تطورها.

أنشأت المؤسسات العامة ذات طابع العلمي والثقافي والمهني عام 1977م كمركز جامعي بموجب القرار رقم 93/77 المؤرخ في 20 جوان 1977م ضم أنذلك قسما واحدا ومعاهد مركزية إضافة لوحداث إدارية مركزية، أما الأقسام فكانت في شكل معاهد استفادات بموجب المرسوم رقم 227/84 الصادر في 18 اوت 1984م من الذمة المالية المستقلة والشخصية المعنوية.

تطورت جامعة مولود معمري منذ نشأتها سنة 1977م عبر خمس مراحل هي كالتالي:

1. فترة المركز الجامعي CUTO من سبتمبر 1977م إلى ديسمبر 1984م.
2. مرحلة المؤسسة الوطنية للتعليم العالي INES منذ جانفي 1985م إلى ديسمبر 1989م.
3. مرحلة الجامعية سنة 1989م ولتي بعدها عرفت ذات الجامعة تطورا على مرحلتين إضافيتين هما:

أولا: مرحلة تنظيم الجامعة في شكل معاهد: (1990م إلى 01 ديسمبر 1998م).

وصل عدد المعاهد في هذه الفترة إلى خمسة عشرة معهدا ضم كلا من: معهد الإلكترونيك والإلكتروميكانيك والهندسة المدنية والإعلام الآلي إضافة لكل من معهد الآداب واللغات الأجنبية واللغة الأمازيغية زيادة على معهد القانون والعلوم الإدارية معهد لاقتصاد، إضافة لمعهد البيولوجيا وآخر للعلوم الزراعية ومعهد الطب ومعهد الهندسة المعمارية.

ثانيا: مرحلة الكليات (منذ 02 أكتوبر 1998م).

نظمت الجامعة في شكل كليات تشمل:

- كلية العلوم: تشمل أقسام كل من الرياضيات، الفيزياء والكيمياء.
- كلية الهندسة والبناء: تضم أقسام الميكانيك، المهندستين المدنية والمعمارية.
- كلية العلوم لاقتصادية وعلوم التسيير: تضم كلا من علوم الاقتصاد وعلوم التسيير.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

كلية الهندسة الالكترونية والإعلام الآلي: تشمل قسم الإلكترونيك والارتوتاتيك،الإعلام الآلي والالكتروتقني.

كلية العلوم الطبيعية : بقسمي البيولوجيا والعلوم الزراعية.

كليتي اللغات والعلوم الإنسانية : اللتان انفصلتا مع مرور الوقت نتيجة لتوسع التخصصات في كليها على النحو التالي:

كلية اللغات: تجمع بين قسم اللغة العربية، قسم اللغة الأمازيغية، قسم الترجمة وقسمي اللغتين الفرنسية والانجليزية.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: جمعت كل من العلوم الإنسانية وعلم النفس.

كلية الطب: وتضم مجموعة من التخصصات.

كلية الحقوق والعلوم السياسية: بعد أن كانت معهدا للحقوق تحولت إلى كلية طبقا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-392 المؤرخ في 13 شعبان 1813هـ الموافق ل02 ديسمبر 1998م، وفي سنة 2011م بموجب القرار رقم 60 المؤرخ في جانفي 2011م اسند قسم العلوم السياسية للكلية متحولا من فرع إلى قسم قائم بذاته.

المطلب 02: طرق إجراء الدراسة

1. موضوع الدراسة :

- تدريب الأساتذة الجامعين ودوره في تحقيق الجودة التعليمية . حالة جامعة مولود معمري تيزي وزو—

2. مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة الأساتذة الجامعين في كليات جامعة مولود معمري تيزي وزو، حيث اقتضرت الدراسة على جميع كليات ماعدا كلية الطب،

3. الإطار الزماني والمكاني للدراسة:

. الإطار المكاني :تم إجراء الدراسة بولاية تيزي وزو وبالتحديد بجامعة مولود معمري، في كل من كلياتها ماعدا كلية الطب.

. أما المجال البشري: فقد تضمن أساتذة هذه الكليات .

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

. أما المجال الزمني: فقد انطلقت الدراسة سنة 2019.

4. أداة الدراسة:

أدوات جمع البيانات التي تم استعمالها في الدراسة هي:

1- الاستبيان: أهم أداة تم استعمالها لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث ويتكون من سبع أقسام:

. القسم الأول: المعلومات الشخصية، الجنس، الصنف، سنوات الخبرة، سنة الالتحاق بالقسم.

. القسم الثاني: يبين نسبة الاستفادة العينة من التدريب.

. القسم الثالث: يوضح نسبة الفترة المخصصة لإعلام عينة الدراسة بالدورات التدريبية.

. القسم الرابع: يوضح بيئة تدريب الأساتذة المساعدين ومدى تقبلهم للتدريب على مستواها.

. القسم الخامس: يوضح رأي المبحوثين بخصوص المدة التدريبية ومتطلباتها من الحجم الساعي.

. القسم السادس: المكتسبات المحصلة لدى الأساتذة عقب البرنامج التدريبي .

. القسم السابع: يوضح آراء المبحوثين حول قدرتهم على تحقيق جودة التعليم العالي والبحث العلمي .

2- المقابلة الشخصية: من اجل إعداد بطاقة تعريفية للمؤسسة واخذ فكرة عن محل الدراسة.

3- بعض الوثائق الخاصة بالمؤسسة لتقديم الهيكل التنظيمي وتعريف بمجتمع لبحث.

5. منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي الذي قام على وصف وتفسير وتحليل الظاهرة المدروسة، وجمع أكبر عدد ممكن من

المعلومات بتطبيق مختلف الأدوات الضرورية لجمع البيانات.

6. أساليب المعالجة الإحصائية التي اعتمدت عليها الدراسة:

بعد استرجاع الاستبيان يتم تفرغ البيانات وتميزها تمهيدا، لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح متغيرات رقمية

يمكن قياسها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية في هذه الدراسة:

■ التكرارات والنسب المئوية للبيانات لوصف الخصائص الشخصية والمهنية لأفراد المجتمع الدراسة .

المطلب 03: تحليل نتائج الدراسة

جدول رقم(1): نتائج الاستبيان الخاصة بدراسة جامعة مولود معمري

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

الرقم	العبارة	المعلومات	التكرار	النسبة %
1	الجنس	<ul style="list-style-type: none"> ذكر أنثى 	67 27	71.27 28.72
2	الصف	<ul style="list-style-type: none"> ب أ 	75 20	79.78 21.27
3	نسبة استفادة عينة الدراسة من التدريب	<ul style="list-style-type: none"> بصفة دورية أحيانا 	86 08	51.48 8.51
4	الفترة المخصصة لإعلام عينة الدراسة بالدورات التدريبية	<ul style="list-style-type: none"> بفترة مسبقة كافية للاستعداد بفترة متأخرة 	78 07	92.55 7.44
5	نسبة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة قبل توجيههم للتدريب	<ul style="list-style-type: none"> نعم نادرا يتم توجيهي للتدريب دون مراعاة حاجتي للتدريب ومجالها 	/ / 94	/ / 100
6	مكان التدريب الأستاذة	<ul style="list-style-type: none"> محل العمل تدريب خارجي في مكان مناسب مكان غير لائق بمستوى الأستاذ الجامعي 	24 64 06	25.53 68.08 6.38
7	مدة البرنامج التدريبي والحجم الساعي لوحدهما	<ul style="list-style-type: none"> طويلة ومملة متوسطة لا تكفي الأستاذ لإستيعاب كل البرامج المسطرة 	09 16 69	9.57 17.02 73.40
8	مواضيع الأنشطة المقدمة للأستاذ الجامعي	<ul style="list-style-type: none"> تنمي المعارف تنمي المهارات تناسب التخصص العلمي للأستاذ الجامعي 	19 72 03	20.21 76.59 3.19
9	الأساليب والأدوات المعتمدة في تدريب الأستاذ الجامعي	<ul style="list-style-type: none"> متنوعة غير مملة تمتلك من فهم الرسالة التدريبية وسائل سمعية بصرية حديثة وسائل ومواد تقليدية كالكتب والوثائق المواد التدريبية كافية لا تكفي عدد الأساتذة المتدربين 	09 81 78 66 40 74	9.57 86.17 82.57 70.21 41.55 78.77
10	مكتسبات بعد التدريب	<ul style="list-style-type: none"> اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال التدريب والبحث العلمي تمتلك من تحمل مسؤوليات عديدة على مستوى القسم لبي التدريب على احتياجات التدريبية تحتاج لتدريبات أخرى 	94 / 80 26	100 / 85.10 27.65
11	تقييمك بعد التدريب	<ul style="list-style-type: none"> يتم تقييمك من قبل إدارتك في القسم يتكفل به مجلس العلمي لا يتم تقييمك بعد التدريب 	/ / 17	/ / 18.08
12	هل ترأى التدريب المقدم للأستاذ يحقق جودة في التعليم العالي والبحث العلمي	<ul style="list-style-type: none"> نعم لا 	49 45	52.12 47.45

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على معلومات الدراسة .

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

من خلال الجدول:

- **الجنس:** نلاحظ أن نسبة المئوية للإناث 28.72% من مجموع عينة الدراسة في حين بلغت نسبة الذكور 71.27% من عينة الدراسة .
وما سبق ذكره يمكن أن نستنتج أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث .
- **الصف:** نلاحظ أن نسبة المئوية لصف (أ) 21.27% من مجموع عينة الدراسة في حين بلغت نسبة صف (ب) 79.78% من عينة الدراسة. وما سبق نلاحظ أن نسبة صف (ب) أكبر من نسبة صف (أ).
- **نسبة استفادة عينة الدراسة من التدريب:** نلاحظ نسبة المئوية بصفة أحيانا 8.51% من مجموع عينة الدراسة في حين بلغت نسبة بصفة دورية 51.48% من عينة الدراسة، وما سبق نلاحظ أن نسبة بصفة دورية أكبر من نسبة أحيانا.
- **الفترة المخصصة لإعلام عينة الدراسة من التدريب:** حيث نلاحظ أن نسبة 92.55% من الأساتذة يتم إعلامهم مسبقا بفترة التدريب مايمكنهم من الاستعداد الكافي للتدريب.
- **نسبة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة قبل توجيههم للتدريب:** نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% من الأساتذة يتم توجيههم للتدريب دون مراعاة حاجتهم لتدريب بصفة مسبقة .
- **مكان تدريب الأساتذة:** نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 68.08% من الأساتذة يتم تدريبهم في مكان خارجي في مكان مناسب .
- **مدة البرنامج التدريبي والحجم الساعي:** نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 73.40% من الأساتذة يرون أن المدة لا تكفي الأستاذ لإستيعاب كل البرامج المسطرة.
- **مواضيع الأنشطة المقدمة للأستاذ الجامعي:** نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76.59% من الباحثين يرون أن تلك المواضيع تلعب دورا في تنمية المهارات.
- **الأساليب والأدوات المعتمدة في تدريب الأساتذة الجامعيين:** نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 86.17% من الأساتذة يرون أنها تمكنهم من فهم الرسالة التدريبية.
- **مكتسبات بعد التدريب:** حيث نلاحظ أن نسبة 100% من الأساتذة يرون أنهم استفادوا مما تدربوا عليه ويعكس ذلك ما تحصلوا عليه من مكتسبات تدريبية، ومهارات جديدة في مجال التدريب والبحث العلمي والتعامل مع الطلبة.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

- تقييمك بعد التدريب : نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 18.08% من الأساتذة يرون انه لا يتم تقييم الأستاذ بعد التدريب .
- الأستاذ الجامعي المدرب وجودة التعليم العالي: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 52.12% من الأساتذة يرون أن التدريب المقدم للأساتذة يحقق جودة في التعليم العالي والبحث العلمي. ومنه نستنتج من خلال ما عرضته نتائج الدراسة مايلي:

✓ تسهر جامعة مولود معمري على تدريب أساتذتها بجميع التخصصات على مستوى كل الكليات إلى أن نسبة المتدربين تختلف حسب عدد الملتحقين بكل قسم وبالرغم أن كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير هي التي عرفت مؤخرا الالتحاق عدد كبير من الأساتذة إلا أن عدد المتدربين عند جميع أساتذة التخصصات العلمية هو الأكثر ارتفاعا مقارنة بالأساتذة الكليات الأخرى.

✓ حقق التدريب نتائج ايجابية للأساتذة يتجلى ذلك في اكتسابهم لمعارف ومهارات في مجال التعليم العالي.

✓ العمل على تدريب الأساتذة الهدف منه هو بلوغ جودة ونوعية في التعليم العالي والبحث العلمي، على مستوى جامعة مولود معمري، من خلال تأهيل كوادر فنية في القطاع قادرة على النهوض بالجامعة.

✓ السياسة التدريبية التي تتيحها جامعة مولود معمري بتمييز وزو تهتم بترقية أداء الأساتذة الجامعيين وتطوير خدمة الإستراتيجية الجودة المعتمدة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي الجزائري الدليل على ذلك هو اتخاذ نتائج تقييم الأساتذة المدربين بعين الاعتبار عند ترقيتهم كضمان لكفاءتهم التدريسية.

المبحث الثاني : دراسة حالة جامعة فرحات عباس (سطيف)

يتناول هذا المبحث دراسة تحليلية لجامعة فرحات عباس، سطيف، وعرض أهم أدوات المستخدمة في هذه الدراسة واستنتاج أهم نتائج هذه الدراسة.

المطلب 01: تعريف جامعة فرحات عباس

أنشئ المركز الجامعي بسطيف بموجب المرسوم رقم 133/78 في 09 افريل 1978 وقد بلغ عدد طلبته حينها 242 طالبا موزعين على ثلاث معاهد: العلوم الدقيقة، العلوم الاقتصادية، واللغات الأجنبية.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

وفي الثمانينات توسعت القطاعات الإستراتيجية في الجزائر ومنها قطاع التعليم العالي الذي اخذ سنة 1984م شكل المعاهد الوطنية وقد تم فتح معاهد وطنية في الإعلام الآلي والكيمياء ولبولوجي والعلوم الاقتصادية والإلكترونيك والميكانيك، وفي اوت 1989م حولت المعاهد الوطنية إلى جامعة، أطلق عليها سنة 1992م اسم المجاهد المرحوم فرحات عباس.

1- أقسام الجامعة:

تطبيقا للتنظيم الهيكل الجديد للتعليم العالي والبحث العلمي تم خلال السنة الجامعية 1999/2000 تقسيم الجامعة إلى ست 06 كليات تتوزع على ست مجتمعات جامعية هي كلية علوم الهندسة، كلية العلوم، كلية الطب، كلية الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، كلية الآداب، والعلوم الاجتماعية، وفي سنة 2005م تبنت جامعة فرحات عباس نظام التعليم العالي ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتور)، وقد بلغ التعداد الإجمالي للطلبة في التدرج أزيد من 54 ألف طالب في الموسم الجامعي 2009/2010 و 2002 طالبا في بعد التدرج (ماجستير، دكتور) ويتولى التأطير البيداغوجي في الجامعة 1347 استاذ، كما تخصي الجامعة هيئات، ومجالس أخرى، في مختلف المستويات، كالجنان العلمية للأقسام، والمجالس العلمية للكليات، والمجلس العلمي للجامعة.

وقد سايرت جامعة سطيف نظام التعليم العالي الجديد المسمى نظام ل.م.د إذ بدأ العمل به سنة 2005م حيث تخرجت أول دفعة في يونيو 2008م وحاليا يتلقى خريجو هذه الدفعة تكوينهم في الأولى ماستر وسيواصلون بعد تخرجهم سنة 2010م تكوينهم في الدكتوراة فالجامعة توفر التكوين في مستوياته الثلاث: ليسانس، ماستر، دكتور، إلى جانب التكوين يشهد مجال البحث العلمي بجامعة فرحات عباس تطورا ملحوظا من سنة لأخرى لذا تعد جامعة سطيف من بين الجامعات الرائدة في مجال، حيث تخصي عددا معتبرا من الأساتذة والباحثين الذين ينشطون في مخابر البحث العلمي في مختلف التخصصات ولهم مساهمات علمية في الكثير من الدوريات العلمية المتخصصة، ولان البحث العلمي يعد احد أهم ركائز المؤسسة العلمية فقد قطعت الجامعة أشواطاً مهمة في هذا المجال وما تألق جامعة فرحات عباس في ميادين عديدة كالتيكنولوجيات الدقيقة واستخداماتها الصناعية، الفيزياء وغيرها من ميادين العلم والمعرفة .

كما تخصي الجامعة 34 مخبر بحث معتمدة، معظم هذه المخابر على مستوى عال من التكنولوجيا، كما استفادت جامعة فرحات عباس من ثلاث وحدات بحث في الضوئيات، المواد المتجددة، الإلكترونيك كما تم اعتماد مشروع إنشاء مركز للبصريات والليزر.

كما تعرف جامعة سطيف بالديناميكية والتطور المستمر، وتتجه دوما نحو تجسيد البعد الجهوي للمدينة الجامعية ويمكن تلخيص أفاق الجامعة فينا يلي:

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

إنجاز 10 آلاف مقعد بيداغوجي جديد بالقطب الجامعي الثالث، الهضاب، إنجاز 07 إقامات جامعية بالهضاب، توسيع تطبيق نظام ل.م.د، تبني تطور نوعي في مجالات التكوين المختلفة، فتح مدارس دكتوراه جديدة، تعزيز علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي.

إن جامعة سطيف التي حققت مكتسبات وشهدت قفزة نوعية في مجالات التكوين والبحث العلمي مدعوة لخوض غمار الإصلاحات بكل قوة وعزيمة من أجل كسب الرهانات التي كبرت بكمبر الجامعة التي انطلقت ب260 طالبا سنة 1978م وأصبحت تضم اليوم أزيد من 54 ألف طالب.

المطلب 02: طرق إجراء الدراسة

• موضوع الدراسة:

— اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معيار الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1.2 نموذجاً.

• مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كلية جامعة سطيف، التي اقتضت الدراسة على ثلاث كليات فقط نظراً لعدم تجاوب باقي الأساتذة الكليات العلمية وتقنية واستيعابهم للموضوع، وهي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وكلية الحقوق، وكلية علوم الاقتصادية والتسيير

• الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

— الإطار المكاني للدراسة: تمت إجراء الدراسة بولاية سطيف وبالتحديد بجامعة فرحات عباس، حيث تمت هذه الدراسة في ثلاث كليات: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وكلية الحقوق، كلية علوم الاقتصادية والتسيير.

— المجال البشري: فقد تضمن أساتذة من الكليات

— المجال الزمني: انطلقت الدراسة الميدانية نهاية يوم 7 مارس وامتدت إلى غاية 15 جوان 2010 ولقد استغرقت 5 أشهر كاملة نظراً للصعوبات التي وجهتها أثناء تطبيق لعدم التقبل الذي تلقوه من بعض الأساتذة.

• أداة الدراسة:

الأدوات التي استخدمت في هذه الدراسة تمثلت فيما يلي:

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

- الملاحظة: من خلال الحضور مع بعض الأساتذة أثناء المحاضرات والمناقشات والملاحظات .
- المقابلة غير المقننة: تعتبر وسيلة للحصول على المعلومات دون الالتزام الكامل بالأسئلة المخططة من قبل، حيث تعطى فيها الفرصة للتعبير عن الآراء بحرية تامة مع بعض الأساتذة والمسؤولين في الإدارة حول نقاط الضعف والقصور التي يعاني منها الأستاذ الجامعي.
- الاستمارة: تضمنت سؤال مفتوحا مفادها " ماهي احتياجاتكم التدريسية؟" والتي من خلالها يتم جمع البيانات .
- الاستبيان: أهم أداة تم استعمالها لجمع البيانات من أفراد المجتمع وتتكون من سبع (07) مجالات "خصائص الأستاذ الجامعي الفعال، استراتيجيات التدريس الفعال، التقويم، استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيا التعليم الاتصال مع الطلبة، الأنشطة العلمية والعملية التي تفي بخدمة المجتمع، الممارسات الإدارية والقيادية.

• منهج الدراسة :

المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف وتفسير وتحليل الظاهرة المدروسة، وقد اعتماده للقيام :

- تحديد ووصف معايير الجودة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي.
- تحديد ووصف الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فرحات عباس، الكليات الثلاثة، في ضوء معايير الجودة اللازمة لهم.
- الوصول للبرامج التدريبي المقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء حاجاتهم التدريسية ومتطلبات الجودة في التعليم العالي.

• أساليب المعالجة الإحصائية التي اعتمدت عليها الدراسة:

بعد استرجاع الاستمارة تم تفرغ البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح لدينا متغيرات رقمية يمكن قياسها باستخدام التحليل الإحصائي (SPSS) .

واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- الوسط المرجح والانحراف المعياري والوزن المئوية لكل عبارة.
- معامل الارتباط ل: بيوسون Pearson لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومصدها.
- معامل الثبات، ألفا كرونباخ لتحديد درجة الثبات

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

المطلب 03: تحليل نتائج الدراسة

جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة جامعة فرحات عباس حسب عدة متغيرات

العبرة	المعلومات	التكرار	النسبة %
الجنس	• ذكر	50	40.3
	• أنثى	74	59.7
الرتبة	• أستاذ مؤقت	28	22.6
	• أستاذ مساعد	88	71
	• أستاذ محاضرة	07	5.6
	• أستاذ التعليم العالي	01	0.8
الكلية	• العلوم الإنسانية والاجتماعية	70	56.5
	• العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	37	29.8
	• العلوم الإدارية والسياسية	17	13.7

مصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على نتائج الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب كل متغير:

• **الجنس:** نلاحظ أن عدد الإناث قد بلغ 74 فردا ونسبة 59.7% من إجمالي أفراد العينة، في حين بلغ عدد الذكور 50 فردا ونسبة 40.3% من عينة الدراسة.

ومما سبق ذكره يمكن أن نستنتج أن جنس الإناث يمثل الأغلبية بنسبة معتبرة جدا وذلك يعود لتزايد نسبة الإناث في التدريس الجامعي.

• **الرتبة:** نلاحظ من خلال الجدول أن رتبة أستاذ مساعد يحتل أكبر تكرار 88 فردا بنسبة 71% تليها رتبة أستاذ مؤقت 28 فردا بنسبة 22.6% تليها رتبة أستاذ محاضرة 7 فردا بنسبة 5.6% ثم رتبة أستاذ التعليم العالي 1 فردا بنسبة 0.8%

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

ومنه نستنتج أن رتبة أستاذ مساعد تمثل الأغلبية، لان أغلبية الأساتذة جدد وصغار في السن التحقوا حديثا بالتدريس الجامعي خاصة في السنوات الأخيرة، أين تم توظيف نسبة معتبرة من الأساتذة الحاصلين على شهادة الماجستير .

● : الكلية: نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 70 استاذ بنسبة 56.5% تليها كلية العلوم الاقتصادية والتسيير 37 استاذ بنسبة 29.8% تليها كلية العلوم الإدارية والسياسية 17 أستاذ بنسبة 13.7%.

ومنه نستنتج أن كلية العلوم الإنسانية وعلوم الاجتماعيات تمثل الأغلبية، وذلك راجع لكون الباحثة من نفس الكلية وهو مسهل الوصول إلى هذه النسبة والتواصل مع الأساتذة.

جدول رقم(03) نتائج الاستبيان خاص بدراسة جامعة فرحات عباس

رقم العبارات	العبارات	التكرار	النسبة %
21	إستراتيجية التدريس الفعال	138	73.6
9	التقويم	36	74
13	استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم	66	72.8
11	الاتصال مع الطلبة	36	77.2
9	أنشطة البحث العلمي	45	80
17	الممارسات الإدارية والقيادية	117	76.6

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على نتائج الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول (03) :

● إستراتيجية التدريس الفعال: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي للمجال الأول 73.6% كما مثلت 17 فقرة حاجة تدريبية بمستوى عال خاصة متعلق بمهارات إعداد وعرض المادة العلمية، مما يؤكد ضعف كفاءات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريب .

● التقويم: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 74% حيث مثلت ب6 فقرات من أصل 8 فقرات حاجة تدريبية بمستوى عال خاصة متعلق بكيفية بناء الاختبارات والكيفيات التقويم.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

- استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم: حيث بلغت درجة الاحتياجات التدريبية 72.8% مثلت بمستوى عالي خاصة متعلق بالمكتبات الرقمية وإتقان برامج الحزم الإحصائية واستخدام الانترنت.
- الاتصال مع طلبة: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 77.2% حيث جاءت اغلب الفقرات في مستوى عالي خاصة متعلق بمهارات وطرق الاتصال.
- أنشطة البحث العلمي: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 80% جاءت اغلب فقرات في مستوى عالي خاصة متعلق بكيفيات كتابة التقارير والمقالات البحثية واستخدام الشبكات العالمية، مما يدل على الاحتياج التدريبي الكبير لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال.
- الممارسات الإدارية والقيادية: بلغت نسبة الحاجة التدريبية العالمية في هذا المجال 76.6% مما يدل على الحاجة التدريبية العالية في هذا المجال .

ومنه نستنتج من خلال ما عرضته نتائج الدراسة مايلي:

- شعور أساتذة أنهم بحاجة لتدريب في مجال التدريس .
- يرى أساتذة جامعة فرحات عباس أن التدريب ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتعديل الأفكار، وتطوير التعلم والتعليم وصولا لتحقيق الأهداف.
- يساعد التدريب في إطلاق طاقات الأفراد وقدرتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي حسب وجهة نظر أساتذة جامعة فرحات عباس .
- يساعد التدريب على تعزيز استخدام تقنيات التعلم والاتصال.
- يساعد على توجيه اتجاهات إيجابية نحوى جودة النوعية.
- ينعكس تدريب أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم في العناصر التالية:
 - ✓ الشخصية : تعزيز الثقة بنفس، التوجيه الإيجابي نحو ثقافة الجودة ومتطلبات وتعزيز الإحساس بالمسؤولية والإيمان بروح العمل الجماعي ودوره في النجاح وتنمية الحس الوظيفي والوازع الأخلاقي.
 - ✓ التدريس: تنوع طرق التدريس، واستخدام تقنيات التعليم وتنمية المهارات.
 - ✓ التقويم : التركيز في وسائل التقويم على الأهداف العقلية العليا.
 - ✓ إرشاد وتوجيه الطلاب إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات جودة النوعية، وتشمل المقررات الدراسية .
 - ✓ توليد اتجاهات إيجابية نحو جودة النوعية.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

المبحث الثالث: المقارنة بين الدراستين واستخلاص النتائج

في هذا المبحث يتم مقارنة بين جامعة مولود معمري(تيزي وزو) وجامعة فرحات عباس(سطيف)، واستخلاص أهم نتائج.

المطلب 01: مقارنة بين الدراست

جدول رقم(04): أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين من خلال طرق إجراء الدراسة

المعلومة	جامعة مولود معمري (تيزي وزو)	جامعة فرحات عباس (سطيف)
موضوع الدراسة	• تدريب الأساتذة الجامعيين ودوره في تحقيق الجودة التعليمية.	• اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معيار الجودة في التعليم العالي.
مجتمع الدراسة	أساتذة جامعيين	أساتذة جامعيين
مكان الدراسة	جميع كليتها ماعدا كلية الطب	اقتصرت على ثلاث كليات فقط
زمان الدراسة	سنة 2019م	7مارس إلى غاية 15 جوان 2010
أداة الدراسة	الاستبيان، المقابلة الشخصية، بعض الوثائق الخاصة بالمؤسسة.	الملاحظة، المقابلة غير مقننة، الاستمارة، الاستبيان.
منهج الدراسة	منهج وصفي	منهج وصفي
أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة	تكرارات ونسب المئوية	- تكرارات والنسب المئوية - الوسط المرجح والانحراف المعياري و الوزن المئوية - معامل الارتباط - معامل الثبات

مصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على معلومات الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول(04)الذي يوضح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين بالاعتماد على طرق إجراء الدراسة:

❖ أوجه التشابه:

تشابهت دراسة جامعة مولود معمري ودراسة جامعة فرحات عباس في النقاط التالية:

- الموضوع: حيث كل منها قام بمعالجة موضوع تدريب الأساتذة الجامعيين والجودة التعليمية.
- مجتمع الدراسة: كل من الدراستين المحليتين قامت مع الأساتذة الجامعيين.
- منهج الدراسة: اعتمدت كل من الدراستين المحليتين على المنهج الوصفي، لوصف الظاهرة المدروسة.

❖ أوجه الاختلاف:

اختلفت دراسة جامعة مولود معمري ودراسة جامعة فرحات عباس في النقاط التالية:

- مكان الدراسة: جامعة مولود معمري شملت جميع كليات ماعدا كلية الطب، بينما جامعة فرحات عباس اقتصرت على ثلاث كليات فقط.
- زمن الدراسة: قامت دراسة جامعة مولود معمري في سنة 2019م، بينما قامت دراسة جامعة فرحات عباس سنة 2010م.
- أدوات الدراسة: الأدوات التي اعتمدت عليها دراسة جامعة مولود معمري تمثلت في: الاستبيان، مقابلة الشخصية، بعض وثائق خاصة بالجامعة.
- بينما الأدوات التي اعتمدت عليها دراسة فرحات عباس تمثلت في: الملاحظة، المقابلة غير مقننة، الاستمارة، الاستبيان.
- أساليب الدراسة: الأساليب التي استعملتها دراسة جامعة مولود معمري هي التكرارات والنسب المئوية فقط.

بينما الأساليب التي استعملتها دراسة جامعة فرحات عباس متنوعة :

- تكرارات والنسب المئوية.
- الوسط المرجح، الانحراف المعياري، الوزن المئوية.
- معامل الارتباط.
- معامل الثبات.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

جدول رقم (05) أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين بالاعتماد على نتائج الدراستين

المعلومات	جامعة مولود معمري (تيزي وزو)	جامعة فرحات عباس (سطيف)
الجنس	نسبة الذكور اكبر من الإناث من مجموع عينة الدراسة	نسبة الإناث اكبر من الذكور من مجموع عينة الدراسة
استفادة الأستاذ الجامعي من التدريب	من خلال اكتساب مهارات ومعارف في مجال التعليم العالي	من خلال مساعدة في تعديل الأفكار وتطوير التعلم والتعليم وصولا لتحقيق الأهداف
الأساليب والأدوات المعتمدة في تدريب الأستاذ الجامعي	تساعد هذه الأساليب والأدوات الأساتذة الجامعيين من فهم الرسالة التدريبية	تساعد هذه الأساليب والأدوات الأساتذة الجامعيين من استخدام تقنيات التعلم والاتصال
دور الأستاذ الجامعي المدرب في جودة التعليم العالي	بلوغ جودة والتنوعية في التعليم العالي والبحث العلمي وتأهيل كوادر قادرة على النهوض بالجامعة.	بلوغ الجودة في التعليم العالي

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على نتائج الدراستين

الجدول رقم (05) يوضح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين بالاعتماد على نتائج الاستبيان حيث نلاحظ:

❖ أوجه التشابه:

تشابهت دراستين في :

- استفادة الأستاذ الجامعي من التدريب: يرى كل من أساتذة جامعة مولود معمري وأساتذة جامعة فرحات عباس أنهم استفادوا من التدريب.
- الأساليب والأدوات المعتمدة في تدريب الأساتذة الجامعيين: يرى كل من أساتذة جامعة مولود معمري وأساتذة جامعة فرحات عباس إن هذه الأساليب والأدوات تساعد الأساتذة على فهم الرسالة التدريبية .

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

- دور الأستاذ الجامعي المدرب في الجودة التعليمية: يرى كل من أساتذة جامعة مولود معمري وأساتذة جامعة فرحات عباس أن للأستاذ المدرب دور في بلوغ جودة التعليم العالي.

❖ أوجه الاختلاف:

اختلفت دراسة جامعة مولود معمري ودراسة جامعة فرحات عباس في النقطة التالية:

- الجنس :
نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث من مجموع عينة الدراسة بالنسبة لجامعة مولود معمري .
نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور من مجموع العينة المدروسة بالنسبة لجامعة فرحات عباس.

المطلب 02: استخلاص النتائج

رغم الجهود المقدمة لجعل البرامج التدريبية الخاصة بأساتذة التعليم العالي ككل وأساتذة الجامعيين محل الدراساتين بصفة خاصة، تساهم في تحقيق الجودة التعليمية والبحث العلمي لا يمكن الجزم بإمكانية الاعتماد الكلي على تلك البرامج التدريبية الخاصة بأساتذة التعليم العالي في ظل غياب مجموعة من العوامل المساعدة على تفعيل ذلك فحتى وان بلغت التدريبات مستوى الجودة المطلوبة الذي يسمح للجامعات الجزائرية بمنافسة نظيراتها إلا أن البنية التحتية للجامعات وحاجتها لدعم مادي وهيكلية قد يعيق مهمة الأستاذ الجامعي في جعله رغم كفاءاته يحقق الجودة التعليمية والبحثية، زيادة إلى غياب الإطار القانوني الذي يغيب فيه ضرورة التكفل بالأستاذ الجامعي كإطار لا يمكن مقارنته بغيره من الكوادر في مجالات أخرى التي لا تعتمد في أدائها على البحث الأكاديمي الذي يعتبر ضرورة لترقية الأستاذ الجامعي، عوامل قد لا تمكن الأستاذ الجامعي من بلوغ جودة التعليم العالي و البحث العلمي حتى وان درب بأفضل الطرق وهذا ماتشاهده الجامعة الجزائرية بشكل عام والجامعتين محل الدراسة بشكل خاص .

ومن خلال مقارنة بين هاتين الدراستين يمكن أن نلخص أهم النتائج في النقاط التالية:

- تحديد الاتجاهات التدريبية للأساتذة الجامعيين على مستوى الجامعتين محل الدراسة لا يتم من خلال التحليل الوظيفي للأفراد وإنما من خلال تحليل المنظمة فقط، وحصره في معرفة عدد الأساتذة حديثي الالتحاق بالجامعة.
- بالرغم من بعض النقائص التي تشوب النظام التدريبي لأساتذة الجامعيين محل الدراسة على غرار عدم الاهتمام بالاحتياجات التدريبية لديهم لايجزم بأنها تتخذ أساليب وإجراءات تخل بمتطلبات النظام

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

التدريبي المسطر، فالظروف المهيأة والأساليب المعتمدة والمواضيع المتوفرة، ونسبة الحضور للتدريبات دليل على سيرورة العمليات التدريبية.

- إن تحقيق جودة التعليم العالي والبحث العلمي على مستوى الجامعتين محل الدراسة يتطلب توفر العديد من الجهود سواء بالنسبة لهيئة التدريس أو الطلبة إضافة إلى دور الإدارة في توفير متطلبات تحقيق الجودة من مواد علمية وعملية، وبالتالي لا يمكن اتخاذ دور الأستاذ المدرب لوحده معياراً يقوم عليه تحقيق الجودة التعليمية والبحث.

- بناء برامج تدريب للأساتذة الجدد تنبع أفكارهم من احتياجاتهم التدريبية.

- تكثيف دورات التدريبية لكافة أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي دون حصرها فقط في الأساتذة الجدد.

- توظيف ظروف تتخللها جودة الخدمات المقدمة للأساتذة الجامعيين وتمكينهم من تحدي العراقيل التي تحول دون تقديم مخرجات أداة تتصف بالجودة.

الفصل الثاني: دراسة مقارنة بين دراستين سابقتين في مجال التدريب.....

خلاصة :

من خلال ماتم التطرق إليه في هذا الفصل يتضح أن كل من جامعة مولود معمري وجامعة فرحات عباس مرت بالعديد من المراحل والإصلاحات لنهوض بالتعليم العالي والبحث العلمي، سواء من خلال إصلاح الهياكل التنظيمية أو النظام التعليمي ككل، حيث قطعت كل واحدة أشواطاً لتضم حالياً العديد من التخصصات، تطلب تنوعها توفير كفاءات تدريجية يعول عليها في تكوين الطلبة الجامعيين من منطلق أن جودة التكوين هي التي تصنع مكانة الجامعة بين منافسيها في ذات القطاع.

حيث قمنا من خلال هذا الفصل بالمقارنة بين الدراستين كما تم استعراض أهم النتائج التي تم توصل إليها من خلال هذه المقارنة.



خاتمة

عامّة

لطالما كان موضوع تدريب الأساتذة خاصة في الجزائر موضوعا تشوبه بعض من الضبابية بسبب نقص الاهتمام بالأستاذ الجامعي كعنصر فعال أكاديميا واجتماعيا، فحتى الدراسات التي عالجت مواضيع تدرس مجال التعليم العالي، كان الأستاذ طرفا فيها لم تنطرق في أغلب الحالات لموضوع المكتسبات التدريسية لدى الأستاذ الجامعي وإن تم ذلك فإنه لا يخرج عن طابع السرد الخاص بتوضيح وظائفه أو حصرها غالبا في وظيفة التقييم دون الحديث عن الطريقة أو الكيفية التي من خلالها يستمد الأستاذ الجامعي ما يسهل عليه مهمة التدريس، وفي طرح المواضيع العلمية على الطلبة ما يدفعه غالبا لمعالجة نقص التأطير في مجال التدريس من خلال اجتهاده الخاص أو من خلال احتكاكه بزملائه عبر المنتديات، والندوات المختلفة إذ يستمد منهم بعض وجهات النظر الخاصة بالبيداغوجية، إضافة لذلك فتلك الدراسات حتى وإن عالج القليل منها موضوع التدريب فإنها لا تربطه للحديث عن إمكانية الأستاذ من خلال مكتسباته التدريسية، إضافة لما يملكه من ثروة معرفية على خدمة أية إستراتيجية تنتمي لتخصصه فيدع لتحقيقها.

أولا: النتائج المتوصل إليها:

كحوصلة لما جاء في هذه الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، والتي سمحت بتحري مدى صحة الفرضيات من عدمها وذلك من خلال النقاط الآتية:

- ✓ التدريب أهم دافع لنجاح المؤسسات.
- ✓ إعداد الدعاة تلبية للمتطلبات الواقع المعاصر.
- ✓ التدريب وسيلة لتثبيت وتطوير المعلومات النظرية.
- ✓ يساهم التدريب في تحسين المستوى الاقتصادي الاجتماعي للفرد كما يساهم في تنمية مهاراته الحياتية، مما يساعده في إدارة حياته والتكيف مع ذاته، وعلى التعايش مع متغيرات العصر الذي يعيش فيه، كما يكسبه الاعتماد على نفسه لمواجهة العديد من المستويات والتحديات .
- ✓ إخضاع مدربي الأساتذة لدورات تدريبية لضمان جودة مخرجات النظام التدريبي بشكل غير قابل للشك في كفاءتهم.
- ✓ تكثيف الدورات التدريبية لكافة أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي دون حصرها فقط في الأساتذة الجدد، لأن البرامج التدريبية المستحدثة تعمل في طياتها مستجدات نظام التعليم العالي قد يهمل الأساتذة القدامى رغم خبرتهم للبعض من أساسياته لاسيما في إطار التسارع التكنولوجي المطلوب بشدة في مجال الأبحاث العلمية والتدريب الجامعي.

ثانيا: الاقتراحات:

- بناء على ماتم التوصل إليه من النتائج يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية :
- ✓ لفت الانتباه إلى هذا الموضوع المهم للاعتناء به تأصيلا وتصنيفا في رسائل أوسع وأعقد.
- ✓ الاهتمام بتدريب الأساتذة تدريبا نموذجيا يلي متطلبات العصر ومتغيراته.
- ✓ تطبيق وسائل التدريب وطرائقه على العمل بحيث يعود عليه بالنفع والفائدة الكبيرة.

ثالثاً: أفاق الدراسة:

رغم الإلمام ببحوثات الدراسة التي تناولت " دور التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي " إلا أنه تبقى بعض النقاط التي تحتاج إلى المزيد من البحث، وهناك أفاق أخرى للموضوع:

- ✓ إجراء دراسات للتعرف على صعوبات تدريب أعضاء هيئة التدريس وأثارها على جودة التعليم العالي .
- ✓ إجراء دراسات للتعرف على تأثير جودة التعليم العالي في الجزائر .
- ✓ واقع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر.



قائمة

المراجع

أولاً: الكتب

- أبوشبخه نادر، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء لنشر والتوزيع، 2010.
- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، درا الجامعة لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005.
- بلال خلف السكارنة، اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- خالد عبد الرحمان أهيني، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- خضير كالظم حمود وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- رمزي احمد عبد الحي، التعليم العالي و التنمية وجهة نظر نقدية مع دراسة مقارنة، دار الوفاء لدنيا لنشر والتوزيع، لإسكندرية، 2006.
- ساعتى منى، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
- سيوخي محمد البراقعي، تنمية المهارات وتخطيط الموارد البشرية، أترك للطباعة والنشر، القاهرة، 2005 .
- صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد، مكتبة الإشعاع الفنية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005 .
- عامر خضر، حميد كبيسي، التدريب الإداري و الأمني رؤية معاصرة، القرن الواحد والعشرين، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- عبد الباري إبراهيم درة، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2014 .
- عبد الرحمان سيار، إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي، الوفاء لنشر و التوزيع، البحرين، 2014.
- عطا الله محمد تيسير الشرعة، إدارة العلمية التدريبية النظرية والتطبيق، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- علي خليفة الكوري، نحو إستراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، مركز دراسات الوحدة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 1985.
- عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب وتقييم الأفراد، دار أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الديمقراطية، منشورات جامعة منتوري لنشر والتوزيع، قسنطينة، 2001.
- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- محفوظ احمد حودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، 2008 .
- محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي، المعاصر، وأساليب تدريسه، عالم الكتب لنشروا لتوزيع، القاهرة، 2002.
- مؤيد السعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009
- هاشم حميد رضا، تنمية وبناء نضام الموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
-

ثانيا :المجلات:

- سامر الدقاق، إدارة أنشطة التدريب في تكنولوجيا المعلومات، مجلة المعلومات، العدد89،2013.
- سليم صيفور، التنمية المهنية لأساتذة التعليم العالي بالجزائر،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي،2013.
- صالح هاشم، التعليم العالي في الوطن العربي الواقع المطروح، مجلة أسس التحديث والتنمية العربية في زمن العولمة، عمان، الأردن، 2009/08/22.
- عبد الرحمان بروق، عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة الخبر،العدد2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005.
- عبد الصمد قائد الاغبري، فريدة عبد الوهاب المشرف، واقع البحث العلمي في ضوء المتغيرات بكليتي المعلمين بالمنظمة الشقية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد13، العدد4، 2012.
- علاء حاكم الناصر، منهي عبد الزهرة محسن تطوير الكفاءات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمينج للدورة (pcda)، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد50، جامعة بغداد، العراق، 2012.
- معرف صلاح الدين إبراهيم، المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية لجامعة المنصورة في التعليم العالي في الوطن العربي، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، مجلة، العدد13، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.

ثالثا:المذكرات و الأطروحات :

- إبراهيم الحسن الحكمي، الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم التربية والعلوم، جامعة أم قرى بالطائف، السعودية، 2001.
- إحسان محمود الحلبي ومرم عبد القادر سلامة، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة عبد العزيز، السعودية، 2001.
- أسماء موفق، جودة الأداء التدريسي للأستاذ التدريسي من وجهة نظر الطلبة، مذكرة ماجستير، تخصص جودة التربية والتكوين، قسم العلوم الاجتماعية، باتنة، 2016.
- أسماء هارون، دور التكوين في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي بالجزائر نظام ل.م.د،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاجتماعية،جامعة متنوري، قسنطينة، 2010.
- بوجمعة سميرة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التعليمي بكلية التكنولوجيا، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف،المسيلة، 2019.
- خالد عبد الله المر باني الغامدي، دور التدريب في رفع أداء موظفي القطاع العام، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الباحة،المملكة العربية السعودية، 2014.
- رمول رحيمة، دور الاستثمار في الموارد البشرية في تحسين الأداء في المؤسسات، مذكرة نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2013.

- سولمي دلال، محاولة بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، رسالة مقدمة لنيل الدكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2010.
- صفاء طارق، حبيب شيماء ملاح حسين، تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاسها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، قسم علم الاجتماع، المملكة العربية السعودية.
- عبد الناصر سناني، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ لكلية الآداب والعلوم الإنسانية، أطروحة دكتوراة، تخصص علم النفس العيادي، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونية، جامعة متنوري، قسنطينة، 2012.
- محمود كامل النفة، فايذة مراد، فعالية برنامج التدريبي لتحسين الأداء التدريبي لدى أعضاء هيئة التدريس، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، جامعة عمان لدراسات العليا، عمان، 2007.
- نادية القاضي، تدريب الأساتذة الجامعيين ودورهم في تحقيق الجودة التعليمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.
- الويزة طشوعه، تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف.

رابعا : الملتقيات والندوات

- الحبيب فهدين إبراهيم، مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، استراتيجية مقترحة في المؤتمر العربي الأول استشراف مستقبل التعليم وورشة عمل استشراف، المنظمة العربية لتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.
- الملاح يحي هاشم. التعليم العالي في الوطن العربي، في المؤتمر العربي الأول، استشراف المستقبل وورشة عمل استشراف المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.
- مسعود مرابط، مفهوم التدريس، محاضرة في مقياس طرائق وأساليب التدريس، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016/2017.

سادسا: المواقع الالكترونية

- جامعة الأمير نور بنت عبد الرحمن، دليل الدراسات العليا والإشراف والإرشاد الأكاديمي في جامعة الأمير نورة بنت عبد الرحمن، المملكة العربية السعودية، د.ذ.ت.ن. نقلا عن موقع www.pnu.edu.sa، اطلع عليه بتاريخ 2020/06/16.
- جامعة معسكر، دليل المرافق د.ذ.ت.ن. الجزائر، نقلا عن موقع www.univmascara.dz، اطلع عليه بتاريخ 2020/06/06.
- موقع الأستاذ الجامعي الجزائري، دليل الأستاذ المشرف، 2013، نقلا عن موقع <https://wwwastaddz.com>، اطلع عليه بتاريخ 2020/06/16.

سابعا :مراجع باللغة الأجنبية

-BenArabeAbdelkrim, Lemseignementsupérieure
Algerien, edition ;DistributioBahaefddin Alger, 2003.

الملخص

هدفت الدراسة إلى معالجة موضوع دور التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى أن الاهتمام بتدريب في المؤسسات التعليمية العالي أصبح ضرورة ملحة نتيجة لتطورات الحاصلة في الوقت الراهن.

كما هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم التدريب كأحد المواضيع التي تحقق تحسين العليم العالي، حيث يعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر من أساتذة جامعيين مؤهلين علميا وعمليا، فالأستاذ الجامعي الكفاء له سمات شخصية وكفاءات تدريبية علمية ومهنية مميزة.

من خلال دراسة موضوع دور التدريب في تحسين مستوى التعليم العالي تم التوصل في نهاية إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- الاهتمام بتدريب في مؤسسات التعليم العالي ضرورة ملحة لتطورات الحاصلة في الوقت الراهن.
- إخضاع مدربي الأساتذة لدورات تدريبية لضمان جودة مخرجات النظام التدريبي.
- بناء برامج تدريبية للأساتذة الجدد.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التعليم العالي ، الأساتذة الجامعيين.

Summary :

The study aimed to address the role of training in improving the level of higher education, and the study found that attention to training in higher education institutions has become an urgent necessity as a result of current developments.

The study also aimed to clarify the concept of training as one of the topics that achieve the improvement of higher education, where the success of any university education depends on the extent of the available university professors qualified scientifically and practically, the competent university professor has personal attributes and distinguished scientific and professional training competencies.

By examining the role of training in improving the level of higher education, a set of results was finally reached:

- Attention to training in higher education institutions is an urgent necessity for current developments.
- Subjecting teachertrainers to training courses to ensure the quality of the output selections of the training system.

Building training programs for new teachers.

Keywords: Training, Higher Education, University Professors