



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
قسم علم الاجتماع

رقم التسجيل:.....

الرقم التسلسلي:.....

- شعبة علم الاجتماع

- تخصص تنظيم وعمل

عنوان المذكرة :

دور التكوين في تحقيق الاندماج المهني للأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية
بكلية العلوم والإنسانية الاجتماعية - جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

- إشراف:

أ.د/ سامية بادي

- إعداد الطالبة:

رحمة نفرش

نوقشت بتاريخ: 24/06/23

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

د/حاج كولة غنية (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) رئيسا.

أ.د/ سامية بادي (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) مشرفا ومقررا.

د/خباش فتيحة (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2024_2023



إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين.

بعد تعب ومشقة هنا أنا اليوم على تخرجي أقطف ثمار تعبي وأرفع قبعتي بكل فخر.

فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى، ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا لأنك وفقنتني على اتمام هذا النجاح.

وبكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي إلى:

من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل وعلمني أن الدنيا كفاح

"أبي"

إلى ملاكي الطاهر، وقوتي بعد الله، داعمتي الأولى والأبدية

"أمي"

أهديك هذا الإنجاز الذي لو لا تضحياتك لما كان له وجود، ممتنة لأن الله قد اصطفاك لي من الشر أما يا خير سند وعوض.

إلى من قيل فيهم: سنشد عضدك بأخيك "أخوتي"

أدامكم الله ضلعا ثابتا لي

إلى من أشارهم لحضاتي إلى من يفرحون لنجاحي وكأنه نجاحهم "أخواتي"



الشكر والثناء لله عز وجل أولا على نعمة الصبر والقدرة على إنجاز العمل، فالله الحمد على هذه النعم.

وأوجه بالشكر الجزيل والامتنان الكثير إلى أستاذتي القديرة بادي سامية التي رافقتني طيلة مراحل هذا البحث مرشداً وموجهاً وناصحا وهذا من نبل أخلاقها وفيض خاطرها

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لجميع الزملاء والأصدقاء الذين أمانوني في هذه الفترة.

وأقدم بالشكر أيضا لكل القائمين على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وأخص بالذكر أعضاء علم الاجتماع وكل الأساتذة

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التكوين ودوره في تحقيق الاندماج المهني للأساتذة الجامعيين بعد التوظيف، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج- ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستمارة والتي تحتوي على 41 سؤال تم تطبيقها على عينة من الأساتذة باستخدام العينة الغرضية الذي عددهم 31 أستاذًا مبحثًا من الأساتذة الذين تلقوا التكوين البيداغوجي واستفادوا من البرامج التكوينية، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة واستخدمت في المعالجة الإحصائية التفرغ اليدوي، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تساهم برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة الجامعيين بعد التوظيف.
 - تساهم برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف.
 - لم تساهم برامج التكوين في تكوين الأساتذة الجامعيين في مجال التشريع الجامعي.
- الكلمات المفتاحية: التكوين، الاندماج المهني، الأستاذ الجامعي.

Summary:

The study aimed to identify the importance of training the professional integration of university professors after employment. A field study at the faculty of humanities and social sciences, Mohamed bashirbrahimi university, bordj bouarrerdj. To achieve the objectives of the study, reliance was placed on the form, which contains 41 questions that were applied to a sample of professors using the purposive sample, which was numbered. 31 professors who received pedagogical training programs. The study also relied on the descriptive analytical appropriate to the nature of the study, and manual transcription was used in statistical processing. This study reached the following results:

- Training programs contribute to the scientific and pedagogical training of university professors after employment.
- Training programs contribute to the digital training of professors after employment.
- Training programs did not contribute to the training of university professors in the field of university legislation.

Key words: training, professional integration, university professor.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	إهداء
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات:
	ملخص الدراسة:
	ا -مقدمة عامة.
أ	• تقديم.
1	1. الإشكالية.
2	2. أهمية الدراسة.
2	3. أسباب اختيار الموضوع.
2	4. أهداف الدراسة.
3	5. تحديد المفاهيم.
6	6. الأصول الفكرية لموضوع الدراسة.
9	7. الدراسات السابقة.
12	8. الفرضيات.
14	9. ماهية التكوين.
14	10. نشأة البرنامج التكويني الجامعي.
24	11. ماهية الاندماج المهني.

II- طرق البحث:	
	منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة.
28	أولاً: منهجية البحث.
28	1. المنهج.
28	2. مصادر جمع المادة العلمية النظرية والميدانية.
28	3. أدوات جمع البيانات الميدانية.
29	4. العينة.
34	5. بعض القواعد والقياسات الإحصائية.
	ثانياً: حدود الدراسة.
35	1. المجال الجغرافي.
35	2. المجال الزمني للدراسة.
III- نتائج البحث	
	أولاً: الدراسة الميدانية
37	1- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
48	2- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
54	3- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة
59	ثانياً: عرض النتائج
59	1- عرض نتيجة الفرضية الأولى
59	2- عرض نتيجة الفرضية الثانية
59	3- عرض نتيجة الفرضية الثالثة

IV- مناقشة النتائج

62	1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.
63	2- مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الإشكالية.
65	3- مناقشة النتائج في ضوء هدف البحث.
65	4- مناقشة النتائج في ظل المقاربات النظرية.
68	خاتمة
70	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	
74	الملحق 01: استمارة البحث
83	الملحق 02: المرافقة البيداغوجية

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الجدول
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	01
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	02
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.	03
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنة التوظيف.	04
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية.	05
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها.	06
33	يمثل سبق للأساتذة التدريس في الجامعة.	07
34	عدد سنوات التدريس.	08
37	يمثل العلاقة بين عدد الحصص وعدد سنوات التدريس.	09
38	يمثل خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف.	10
39	يمثل طبيعة هذا التكوين.	11
39	يمثل المواضيع التي درسها الأساتذة في مجال تخصصهم.	12
40	يمثل مكان تلقيهم التكوين.	13
41	يمثل عدد الحصص التي تم إجرائها خلال مدة التكوين.	14

41	يمثل طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين.	15
42	يمثل أن لبرامج التكوين الجامعي دور في تحقيق الاندماج داخل العمل.	16
42	يمثل مواكبة برنامج التكوين الجامعي للتطورات العلمية الحالية.	17
43	يمثل الطريقة أو الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين.	18
43	يمثل تلقي الأستاذ للتكوين يزيد من درجة الشعور بالمسؤولية الوظيفية.	19
44	يمثل تلقي الأساتذة صعوبة في فهم بعض مواضيع التكوين.	20
44	يمثل تقديم تقييم من طرف الأساتذة المكونين بعد تلقيهم التكوين.	21
45	يمثل المجالات التي يركز عليها التكوين.	22
46	يمثل استفادة الأساتذة ميدانيا من التكوين.	23
46	نوع الاستفادة:	24
47	يمثل مساعدة التكوين في منهجية وطرائق تدريس الطلبة.	25
48	يمثل دور التكوين في تطوير قدرات الأستاذ لممارسة وظيفتهم كأساتذة باحثين.	26
48	يمثل الكيفية التي تمت بها عملية التكوين.	27
49	يمثل مؤهلاتهم في مجال الإعلام الآلي تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني.	28
49	يمثل الكيفية التي كانت تتم عملية الاتصال بينهم وبين الأساتذة المكونين.	29
50	يمثل كيفية توظيف مخرجات التكوين عن بعد في العملية التعليمية.	30

51	يمثل دور برامج التكوين في نجاح عملية التكوين الرقمي.	31
51	يمثل الاستفادة من التكوين في معرفة طرق التواصل الإلكتروني مع الهياكل الإدارية والعلمية للجامعة.	32
52	يمثل الاستفادة من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط.	33
52	يمثل دور التكوين في معرفة وضع الأسئلة عبر المنصة.	34
53	يمثل دور التكوين في تطوير قدرات الأساتذة في مجال التدريس.	35
54	يمثل تقديم التكوين للأساتذة معارف حول حقوقهم في الجامعة.	36
54	يمثل إفادة التكوين في التعرف على واجباتك في الجامعة.	37
55	يمثل علم الأساتذة بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة.	38
56	يمثل تقديم التكوين معارف حول الأطر القانونية للعمل والتعامل مع الشرائح الموجودة في الجامعة.	39
56	يمثل تقديم التكوين معارف حول النظام الداخلي للعمل بالجامعة.	40
57	يمثل دور التكوين في معرفتك للهياكل الإدارية والعلمية في الجامعة.	41
57	يمثل دور التكوين في معرفة طرق الترقية في الدرجة.	42
58	يمثل دور التكوين في معرفة طرق الترقية في الرتبة.	43
58	يمثل ما إذ تم ابلاغك عبر التكوين بأداب وأخلاقيات المهنة.	44

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
63	الملحق رقم 01: استمارة البحث.	01
74	الملحق رقم 02: المرافقة البيداغوجية لفائدة الاستاذ الباحث حديث التوظيف.	02

1-مقدمة عامة.

• تقديم.

- 1-الإشكالية
- 2-أهمية الدراسة
- 3-أسباب اختيار الموضوع.
- 4-أهداف الدراسة.
- 5-تحديد المفاهيم.
- 6-الأصول الفكرية لموضوع الدراسة.
- 7-الدراسات السابقة.
- 8-الفرضيات.
- 9-ماهية التكوين.
- 10- نشأة البرنامج التكويني الجامعي.
- 11- ماهية الاندماج المهني.

تقديم:

تعد الجامعة إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تقوم به في المجتمع، لأنها تساهم في إخراج كوادر مؤهلة علميا وعمليا لتحقيق الازدهار الاقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي إلا أن التحديات المعرفية التي فرضت نفسها اليوم كان الدافع الرئيسي لتطوير وتغيير مهمتها بصفة عامة، مما أدى آليا إلى تغيير في طبيعة التعليم الجامعي وتعبده هو الآخر، كل هذا فرض على كل العالم إدخال تغييرات جديدة في الممارسات التعليمية ولا سيما الجامعة الجزائرية الذي وجب عليها تجديد استراتيجياتها في ما يخص الأستاذ الجامعي باعتباره حجر الأساس الذي يساهم في نجاح التعليم الجامعي وبالتالي أصبح من الضروري تكوين هذا الأخير تكوينا علميا ومهنيا ذو نوعية وتستجيب لاحتياجات الجامعة حتى تتمكن من مواكبة التطورات الحاصلة في العالم، وكذلك بناء كفاءات بشرية للمجتمع.

حيث يعتبر خضوع وتكوين وتأهيل الأستاذ الجامعي بعد التوظيف قضية حساسة وحيوية يستلزم عليها الاندماج مع بيئة العمل الجديدة تماشيا وتطبيقا للمفاهيم والمهارات التدريسية المكتسبة خلال فترة تكوينه وكذلك تجهيزه لمواجهة التحديات التي تعترضه في البيئة الأكاديمية وكيفية التعامل مع الطلاب وتحقيق الأهداف التعليمية الموجودة، ويتضمن هذه البرامج أو المرافقة البيداغوجية عدة عناصر مهمة بدأ من المعرفة الأكاديمية المتخصصة في حصصهم إلى المهارات التدريسية والتقييمية وللتواصل الفعال مع الطلاب، يتم تجسيد ذلك من خلال برامج تأهيلية ودورات تكوينية مكثفة.

وبغرض الإحاطة بجوانب الدراسة وفروضها والذي كان موضوع دراستنا يدور حول دور التكوين في تحقيق اندماج الأساتذة الجامعيين بعد التوظيف، جاءت خطة الدراسة بحسب طريقة إمرد التي قدمت لنا من طرف الإدارة، حيث تم تقسيم الدراسة على أساسها إلى أربعة محاور أساسية:

المحور الأول: يخص المقدمة التي تتضمن الإطار المنهجي للدراسة من اشكالية وأهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهدافه، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية، الفرضيات، ماهية التكوين، نشأة البرنامج التكويني الجامعي، ماهية الاندماج المهني.

المحور الثاني يتعلق بطرق البحث: منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة تم فيه عرض المنهج ومصادر جمع الماجدة العلمية والنظرية وأدوات جمع البيانات الميدانية والعينة وبعض القواعد والقياسات الإحصائية بالإضافة إلى التعريف بميدان الدراسة.

المحور الثالث المتعلق بنتائج البحث: الدراسة الميدانية ونتائج البحث: تم فيه عرض الدراسة الميدانية وعرض نتائج البحث.

أما المحور الرابع المتعلق بمناقشة النتائج تطرقنا فيه إلى عرض مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات، وفي ضوء تساؤلات الإشكالية، وفي ضوء الدراسات السابقة. وأخيرا تم التطرق إلى الاقتراحات و الخاتمة والمراجع المستخدمة والملاحق.

1. الإشكالية:

اهتمت المجتمعات بشقيها المتقدمة والنامية بالتعليم الجامعي لما له من أهمية في تطوير وتنمية المجتمع من خلال إنتاج المعرفة ونشرها لتقديم مخرجات وكفاءات علمية تساهم في مواجهة الصعوبات التي تعترض المجتمع والرفع من جودة الحياة، وحتى تتمكن الجامعة من أداء دورها التنموي فإن هذا يتطلب كفايات سواء كانت علمية أو مهنية أو تدريسية متميزة والمهارات اللازمة وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي لمواكبة مستجدات العصر المتسارع.

ومن هنا ينبغي الاهتمام بالباحثين من خلال تأهيلهم لضمان الجودة في الأداء والمخرجات وذلك عبر تأهيل الموارد البشرية اللازمة وتدريبهم لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للاستثمار فيها في المجتمع، فالاعتماد على الجودة في التعليم العالي مرهون بمدى قدرة الأستاذ على أداء مهامه المنوط بها بصفة عالية وفعالة سواء من الناحية البحثية أو التربوية، فالأستاذ الجامعي يمثل المحور الأساسي في الجامعة وأحد أهم الأبعاد الرئيسية في العملية التعليمية وخاصة مع التغيرات والتطورات الحاصلة في المنظومة الجامعية، لهذا أدت الحاجة إلى التكوين الأساتذة لتحقيق التقدم الأكاديمي وتأهيلهم للاندماج والتفاعل الاتجاهي مع عناصر الربط الجامعي، حيث لجأ قطاع التعليم العالي إلى اتباع استراتيجية لتكوين الأساتذة بعد التوظيف، وهذا البرنامج مستقى من المبادئ التوجيهية التي حددها القرار الوزاري رقم 932 في 28 جويلية 2016 هدف الى تكوين الأساتذة الجدد على مدى 130 ساعة وذلك لبناء كفاءة تعليمية بيداغوجية أكاديمية وتزويد الأساتذة حديثي التوظيف بالمعلومات والأساليب المختلفة عن طبيعة المهام والكفاءات والخبرة المملوكة لهم، وذلك للقيام بعملهم على أكمل وجه، ومن جهة أخرى فإن تكوين الأساتذة يعد ضرورة ملحة يجب تطبيقها لرفع مستوى الجامعة عامة وتحقيق اندماج الأستاذ خاصة، وهذا ما شد انتباهي للقيام بهذه الدراسة وطرح السؤال الرئيسي التالي:

كيف تساهم برامج التكوين في الاندماج المهني للأساتذة الجامعيين بعد التوظيف؟

وقد تفرع التساؤل الرئيسي إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل ساهمت برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف؟
- هل ساهمت برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف؟
- هل ساهمت برامج التكوين في تكوين الأساتذة بعد التوظيف في مجال التشريع الجامعي؟

2. أهمية الدراسة: إن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يعتبر من أهم المؤشرات التي تقيس جودة التعليم العالي في الجامعات وخاصة في ظل تواجد العالم نحو بناء مجتمع المعرفة، الذي يرتكز أساسا على إصلاح قطاع التعليم العالي، فعملية إصلاح قطاع التعليم العالي وتجويد المعرفة يؤدي إلى قدرة الجامعة والقطاع على الولوج إلى المنافسة في إنتاج المعرفة، وقد أصبح جليا أن الأستاذ اليوم يحتاج إلى تطوير ادائه بالتكوين المستمر والتكوين الذاتي من أجل الحفاظ على جودته في اداء العمليات التكوينية والتعليمية، وعليه فإن كفاءة وتطور مستوى الأستاذ الجامعي بعد التوظيف مقترن ومرتبطة بكفاءة التعليم الجامعي، والجامعة اليوم منوط إليها مهمة تطوير وتعزيز قدرات هذا الفاعل بالشكل الذي يرفع من مستوى جودة ونوعية مؤسسات التعليم العالي ومن ثم المساهمة في تقدم ورقي ورفاهية المجتمع ككل.

3. أسباب اختيار الموضوع:

- ✚ قابلية الموضوع للدراسة والبحث.
- ✚ الرغبة الشخصية في التعرف على تفاصيل وحيثيات البرنامج التكويني.
- ✚ الموضوع يصب في عمق التخصص.

4. أهداف الدراسة:

- ✚ معرفة مدى مساهمة التكوين في تطوير قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين بعد التوظيف.
- ✚ تبيان مساهمة التكوين في اندماج الأساتذة الجدد مع الوظيفة ودوره في السير الجيد للتدريس.
- ✚ معرفة مدى مساهمة برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف .
- ✚ معرفة دور برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف .
- ✚ الوقوف على مدى مساهمة برامج التكوين في تكوين الأساتذة بعد التوظيف في مجال التشريع الجامعي .

5. تحديد المفاهيم:

أ- مفهوم الدور:

لغة: مصدر دار وهو مشتق من الفعل دور ويقال دور يدور تدويرا ودور الشيء جعله على شكل دائرة، أما قاموس المعجم الوسيط في اللغة العربية فقد عرفه أنه مجموعة من المسؤوليات والأنشطة والصلاحيات الممنوحة لشخص أو فريق يكون له عدة أدوار.¹

اصطلاحا: يستخدم مصطلح الدور في علم الاجتماع وعلم النفس والأنثروبولوجيا بمعاني مختلفة، فينطلق كمظهر للبناء الاجتماعي على وضع اجتماعي معين يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية. حيث عرفه لينتون أنه المظهر الميكانيكي للسير على الحقوق والواجبات.

اجرائيا: هو نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك التي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه فلن شغل وظيفة ما أو يحتل وضعا اجتماعيا معيناً والدور هو السلوك المتوقع من الشخص في موقف ما.

ب- مفهوم التكوين:

مفهوم التكوين لغة: التكوين، الاحداث، الإنشاء، الخلق، الإخراج من العدم تكوين الوجود، صفة للخالق وحده الذي أخرج الكون من العدم.³²

مفهوم التكوين اصطلاحا:

- **يعرف التكوين محمود سليمان العميان على أنه:** عملية تعلم متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، وتتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق أي الوظائف التنفيذية، ويمكن الأفراد الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمجة.

¹ معجم المعاني لكل رسم معنى، متوفر على الموقع <https://almaany>

² عصا منور الدين: معجم نور الدين الوسيط عربي عربي، الجامعة اللبنانية، دارالكتاب العلمية، ط2، 2009، بيروت، لبنان

- أما منصور أحمد منصور فيعرفه على أنه: النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.
- يمكن أن نخلص إلى أن التكوين: هو عملية مقصودة ونشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات مستمرة في الفرد والجماعة تتناول أدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم، مع توفير الوسائل التعليمية، والدعائم والاستراتيجيات التي تساعد على اكتساب أو تطوير المعارف والقدرات والمهارات، قصد تحقيق الكفاءة اللازمة بإتقان وكفاءة.¹

مفهوم التكوين اجرائيا: هو الجهود المنظمة والمخططة لها لتزويد المتكويين بمعارف وخبرات متعددة ويستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم من أجل تطوير أدائهم.

ج- مفهوم الاندماج:

مفهوم الاندماج لغة: من أصل دمج أي استقامة الأمر وواقفه عليهم، أدمج دمجا اندمج دخول شيء في شيء اخر باستحكام، والاندماج: التداخل.²

مفهوم الاندماج اصطلاحا: هو عبارة عن مسار ينتج عن درجة معينة من الترابط والتداخل للتعبير عن نوعية العلاقات داخل النظام ككل.

ويعرف أيضا أنه عملية تؤدي إلى ربط العناصر وأجزاء منفردة ببعضها البعض لتشكل بنية جديدة.³

د- مفهوم الاندماج المهني: هو عملية اجتماعية مرتبطة بالتأهيل المهني، ويقصد به مجموعة من المعارف التي يتمتع بها العامل، والتي تحدد قدراته على القيام بمهمة تقنية محددة او امتلاك العامل قدرة معترف بها وتؤهله للاستجابة لمتطلبات وظيفة محددة.

¹ أفتيه عز الدين، دور التكوين البيداغوجي التحضيري في الفعل التعليمي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ظل جائحة كورونا، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة غرداية، الجزائر، ص 40.

² نور الدين الوسيط، معجم نور الدين الوسيط، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009، ص 231.

³ أبو بكر دهيمي، الاندماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999، ص 35.

يعرفه ميشال فارنيا: بالعملية التي تقود شخصان بدون تجربة مهنية ليشغل وظيفة مستقرة في نظام التشغيل، بمعنى الاندماج المهني هو الفترة التي تأتي بعد عملية التكوين.¹

مفهوم الاندماج اجرائيا: يقصد به انتماء الفرد وحبه لعمله ورضاه عنه وغالبا ما يحدث عندما يتوافق منصب العمل مع طبيعة شهادة التكوين في اطار الرجل المناسب في المكان المناسب، وعندما يكون العمل مقابل أجر حسن وعندما تكون علاقات العمل جيدة بالإضافة إلى عوامل أخرى تتحكم فيه.

هـ - الجامعة:

مفهوم الجامعة لغة: جمعها جامعات وهي مجموعة المعاهد العلمية أو الكليات، حسب فروع الاختصاص، وهي التي تؤمن التعليم، بعد المرحلة الثانوية وأهم الجامعات في لبنان جامعة اللبنانية الرسمية.²

مفهوم الجامعة اصطلاحا: تعددت التعاريف التي تناولت الجامعة وقد اختلفت الآراء وتعددت التصورات والمفاهيم لأنه لا يوجد تعريف موحد عالمي لمفهوم الجامعة.

- يعرفها محمد حمدان: أن الجامعة مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات تنظم دراسات في مختلف المجالات وتخول منح درجات جامعية في هذه الدراسات.
- يعرفها رامون ماسيبامانسو: بأنها مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى المعرفة العليا.
- عرفها المشرع الجزائري: بأنها مؤسسة ذات طابع إداري تساهم في تعميم ونشر المعارف واعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد.³

¹ عادل عبد المهدي وحسين الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية، دار ابن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، ص 90.

² نور الدين عصام، معجم نور الدين الوسيط، ط2، دار الكتب العلمية، 2009، ص 491.

³ فضيل دليوا وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات قسنطينة، الجزائر، ط 2001، ص 79.

مفهوم الجامعة اجرائيا: من خلال التعريفات التي سبق ذكرها فهي مؤسسة ذات طابع علمي تتكون من كليات وأقسام تقوم بوظائف مختلفة من تعليم وبحث علمي، حيث تقدم للطلبة تكوينا نظريا وتطبيقيا في مختلف التخصصات وهذا بتزويدهم بمختلف المعارف والمهارات لتلبية حاجيات المجتمع.

و- مفهوم الأستاذ:

لغة: المعلم، المدرس، الرئيس.

الأستاذ جامعيًا: العالم الذي بلغ درجة علمية عالية (دكتوراه) وقدم أبحاثا جامعية أصلية لا تقل عن الخمسة، فصار مرجعا في مادة تخصصه، وأصبح ذا نظرية وطريقة ومنهج وقضى سنوات محددة في التدريس والبحث.¹

مفهوم الأستاذ الجامعي: هو أحد أعضاء القائمين على شؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي.

ويعرف أيضا: بأنه كل من يعمل ويشمل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد أو أستاذ في إحدى الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي ستعمل مسميات أخرى.²

الأستاذ الجامعي إجرائيا: ويقصد بهم الأساتذة المنتمون للجامعة ذكورا واناثا من كل التخصصات العلمية المدرسة في الجامعة، يدرسون بها وينتمون إلى فئات اجتماعية مختلفة، تم اختيارهم في الوسط الجامعي.

6- أصول الفكرية لموضوع البحث:

نظرية الإدارة العلمية: ظهرت هذه النظرية على يد فريديريك تايلور ما بين 1900 و 1920، بحث تايلور عن أهمية وظيفة الإدارة للأفراد هذه الأخيرة تعتبر أساس تحقيق الفعالية من خلال الميكانيزمات الفعالة للحفاظ على قوة العمل الإنتاجية ورفع مستويات الكفاءة، وتقوم هذه النظرية على جملة من المبادئ هي:

- تطبيق الأسلوب العلمي لتحديد أفضل الطرق لإنجاز المهام، وذلك من خلال تجزئة وظيفة الفرد إلى أجزاء صغيرة لدراسة الحركات الضرورية لأدائها وقياس الزمن الذي تستغرقه كل حركة.

¹ نور الدين الوسيط، ص 322.

² هاشم بن سعيد الشخي، 2015، ص 61.

- اختيار العمال بأسلوب علمي وتدريبهم على عملهم لإكسابهم المهارة في الأداء والقدرة على الإنجاز.
- تقسيم مسؤولية العمل بين الإدارة والعمال.
- استخدام الحوافز المالية لإغراء العمال على تأديتهم للعمل.
- اتباع أسلوب علمي قوامه التخصص.

من خلال متغيرات دراستي يظهر أن الأساتذة الجامعيين بعد التوظيف يكون لديهم استعداد للعمل وفق للتكوين المناسب الذين يخضعون له والمناسب للعمل، ومنه فإن تحقيق الاندماج لا يتحقق إلا بتطوير فكري وعملي معتبرا أن هذا أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل ومن جهة أخرى نادى إلى ضرورة الاهتمام بعاملين هامين هما التكوين والتدريب في مقابل ذلك تعمد الجامعات إلى تتميتهما كأداة فاعلة لتحقيق المردودية، كما يظهر إسهام النظرية في عملية التكوين وأهمية دوره في تحقيق الاندماج المهني للأساتذة الجامعيين من خلال التحسين الدائم للأداء كون أن الأساتذة لا بد من استفادتهم من دورات تكوينية منظمة ومستمرة، وتعتبر النظرية العلمية أن عملية التكوين عملية داخلية تقوم بها الجامعات الجزائرية لرفع كفاءة الأستاذ وكذلك محاولة انتقاء أفضل الأساتذة وتكوينهم وذلك من خلال الاختيار العلمي الذي يضمن اتقانهم لوظائفهم وتحقيق الفعالية المرجوة، وقد ولت نظرية الإدارة العلمية لعنصر التكوين اهتمام كبيرا نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال، حيث أنه إذا ما كون العامل على الطريقة الصحيحة ذلك سيقضي على الإبطاء في العمل.¹

نظرية ابن خلدون: تحدث ابن خلدون في نظريته عن أصول الاندماج الاجتماعي للأفراد وذلك من خلال تحليل الاجتماع البشري الذي تناول في مقدمته العلاقة التفاعلية بين الفرد والمجتمع، قد قام بمقارنة علمية بين الكائن الاجتماعي والكائن الحيواني من ناحية البناء والوظائف وتكامل الأجزاء، ولقد ركز على مفهوم الاندماج الاجتماعي من خلال تحليله لأصول الاجتماع البشري، وأهم نقطة ركز عليها في دراسته هي العصبية كمفهوم جوهري للتحليل الاجتماعي الخلدوني، حيث يتضح من خلال نظريته أن العصبية ناتجة عن حركة اجتماعية وأن المجتمعات الأكثر اندماجا هي المجتمعات البدائية التي يربطها نوع من التعاون والتضامن الاجتماعي فيما بينهما، ومن هنا نستنتج من نظرية ابن خلدون أن من أهم

¹ بوهكة منال وحماید فتیحة، التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022، ص 12.

عوامل الاندماج الاجتماعي والمهني العلاقة الاجتماعية بين الأفراد جماعات العمل وأساسها القرابة والنسب الذي بدوره يخلق التعاون والتضامن بين أفراد الجماعة، حيث يندرج الاندماج المهني للأساتذة الجامعيين ضمن العلاقة التفاعلية بين الفرد ومجتمعه على اعتبار الجامعة إحدى العناصر المكونة لمؤسسات المجتمع والاندماج المهني هو اندماج اجتماعي في فضاء ضيق.¹

نظرية الدور:

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها المجتمع فضلا عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، علما بأن الفرد لا يشغل دورا اجتماعيا واحدا بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وأن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية والدور يعد الوحدة البنائية للمؤسسة والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي فضلا عن أن الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع.²

المبادئ العامة لنظرية الدور:

تستند نظرية الدور على عدد من المبادئ العامة التي أهمها ما يلي:

- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناء على مؤهلاته وخبراتها وتجاربه وثقة المجتمع به وكفاءته وشخصيته، وبعد أداء الفرد لواجباته يحصل على مجموعة حقوق مادية واعتبارية علما بأن الواجبات ينبغي أن تكون متساوية مع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها.

¹ بلحطابي ميلود عبد المالك، طامبو هاجر، الاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، جامعة ابن خلدون، 2023، ص 11.

² احسان محمد الحسين، النظريات الاجتماعية المتقدمة: دراسة تحليلية في النظريات المعاصرة، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص 159.

- يشتغل الفرد الواحد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية وظيفية في آن واحد ولا يشتغل دورا واحدا، وهذه الأدوار هي التي تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية.
- أن الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي وهو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي.
- سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي.
- عن طريق الدور يتصل الفرد بالمجتمع ويتصل المجتمع بالفرد والاتصال قد يكون رسميا أو غير رسمي.
- الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي.¹

تستطيع نظرية الدور تفسير دور التكوين في الاندماج المهني للأستاذ الجامعي من خلال تحديد الأدوار المتوقعة وذلك في صياغ العمل الأكاديمي يكون الأستاذ الجامعي مجموعة من الأدوار المتوقعة مثل التدريس، البحث، الإشراف وكذلك يعتبر التكوين جزءا مهما في إعداد الأستاذ الجامعي لأداء هذه الأدوار المتعددة فمن خلال نظرية الدور يمكننا فهم كيف تساهم التوقعات المحيطة بدور الأستاذ الجامعي في توجيه سلوكياته وممارساته المهنية، فالتكوين الجيد يساعد الأستاذ على فهم هذه التوقعات والاستجابة لها بفعالية.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: من إعداد الباحثة: رباب الأقطي، بعنوان: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، باتنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، بجامعة باتنة، (2009/2008)، وتهدف الدراسة إلى معرفة مدى تجارب التكوين الجامعي من برامج وطرق التدريس وأساليب التقييم مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية ومحاولة اعطاء إضافة جديدة حول دور التكوين الجامعي في اعداد الإطار الكفاء والقادر على الإبداع في المؤسسة الاقتصادية.

وقد كان التساؤل الرئيسي الذي اعتمده:

- هل ساهم التكوين الجامعي في تحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية؟

¹ نفس المرجع، ص 164-165.

- وقد تفرع هذا السؤال إلى أسئلة فرعية:
 - هل يحقق التكوين الجامعي الاداء الفعال للاطار في المؤسسة الاقتصادية؟
 - كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الاتصالية للاطار في المؤسسة الاقتصادية؟
 - ما مدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة للاطار في المؤسسة الاقتصادية؟
- طبقت على مجتمع بحث مكون من 238 عاملا بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، واعتمدت الباحثة على عينة مكونة من 120 اطار بمختلف مديريات مكتب الدراسات، واستعملت المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت تقنية الاستبيان والملاحظة لجمع البيانات.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- يساهم التكوين الجامعي في الاداء الفعال للاطار داخل المؤسسة الاقتصادية بشكل محدود، وذلك راجع إلى تركيز عملية التكوين على الجانب النظري عكس الجانب التطبيقي.
- التكوين الجامعي يمكن الاطار من المشاركة في اتخاذ القرار لكنها تبقى مشاركة على المستوى التقني في اطار العمل المرتبط جزئيا بتخصصه بعيدا على مستوى الإداري الذي يخضع لعامل الخبرة والأقدمية في العمل.

الدراسة الثانية: من اعداد الباحث سناني عبد الناصر بعنابة، (2012/2011) بعنوان: الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار (عنابة)، مقدمة لنيل أطروحة دكتوراه، تخصص علم نفس عيادي.

تهدف الدراسة إلى تحديد صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، والوقوف على تجربة السنوات الأولى للأستاذ الجامعي المبتدئ وأثرها في المسار المهني والشخصي للأستاذ الجامعي المبتدئ.

واعتمد الباحث على التساؤل الرئيسي مفاده:

- ما الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من الممارسة المهنية؟

وقد تفرع هذا التساؤل إلى أسئلة فرعية:

- ماهي أكثر الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من الممارسة المهنية؟ وما أثرها على المستوى الشخصي والمهني؟
- هل هناك اختلاف في وجهات نظر الأفراد في ادراك هذه الصعوبات وذلك وفقا لكل من متغير الجنس، العمر، الرتبة والخبرة؟
- ما مدى مساهمة السنوات الأولى من بلورة العملية الهوياتية للأستاذ الجامعي المبتدئ؟
- طبقت الدراسة على مجتمع مكون من الأساتذة الجامعيين المبتدئين من بداية التنصيب إلى غاية ثلاث سنوات، بلغ عددهم 170 أستاذ، واعتمدت على عينة عشوائية بسيطة مكون من 90 أستاذ مقسمين إلى 39 أستاذ وأستاذة، واستعان بالمنهج الوصفي التحليلي، استخدمت المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات.

النتائج المتوصل إليها:

- إن الصعوبات التي يشترك فيها جميع الأساتذة بكل أصنافهم تتمثل في البحث العلمي والبيئة المحلية.
- يوجد نقص في مختبرات البحث العلمي مما يؤثر سلبا على النمو المهني للأستاذ.
- يوجد نقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى: رباب الأقطي، بعنوان التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية.
- ساعدتني في تحديد مفاهيم الدراسة والتعمق والتوسع في مصطلح التكوين، وفي بناء اشكالية دراستي، حيث أفادتني في تبيان الدور الهام الذي يلعبه التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- الدراسة الثانية: من اعداد البحث سناني عبد الناصر بعنابة،(2011/2012) بعنوان: الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية.
- أفادتني هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، تكوين خلفية نظرية حول الموضوع، وفي صياغة بعض أسئلة الاستمارة.

8- الفرضيات:

الفرضية العامة : تساهم برامج التكوين في تحقيق الاندماج المهني عند الأساتذة بعد التوظيف .

الفرضيات الجزئية:

- 1- تساهم برامج التكوين في التكوين العلمي و البيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف .
- 2- تساهم برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف .
- 3- تساهم برامج التكوين في تكوين الأساتذة في مجال التشريع الجامعي .

9- ماهية التكوين:

1- أهداف التكوين: تتمثل أهمية التكوين في:

يسعى التكوين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن اجمالها فيما يلي:

- زيادة معارف المتكويين ومعلوماتهم.
- اكتساب المتكويين ايجابية نحو العمل ونحو العاملين معهم.
- زيادة الاستقرار في العمل مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتكويين.
- اكتساب المتكويين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم الوظيفية.
- ضمان التوازن الدائم بين كفاءات العمال ومتطلبات العمل.
- تكييف العمال للتغيير.
- تسهيل عملية ادماج العمال الجدد في المؤسسة.
- تحفيز العمال ورفع دوافعهم ومستوى طموحاتهم وتقدير الذات لديهم وترقيتهم في السلم الوظيفي.¹

2- أهمية التكوين: إن للتكوين أهمية كبيرة باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها، وهو العنصر المكمل والركيزة الأساسية للتميز الناجح والفعال لتلك الموارد، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم لأقصى حد ممكن، ويشترط في التكوين عنصران أساسيان هما: القدرة على التكوين والرغبة في التكوين. وتتجلى أهمية التكوين فيما يلي:

- إتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات .
- تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل .
- رفع مستوى كفاءة وفعالية الأفراد .
- يمكن من اكتشاف مكامن الفرد لدى الأفراد وطاقاتهم وخبراتهم .
- توحيد وتنسيق جهود الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة .

¹ بوهكة منال وحماید فتیحة، التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022، ص 46.

- الرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية .¹

10- نشأة البرنامج التكويني الجامعي:

1- نشأة البرنامج التكويني: إن البرنامج التكويني البيداغوجي أو ما يسمى بالمرافقة البيداغوجية لتكوين الأساتذة المساعدين أو برامج المتابعة البيداغوجية للأساتذة تعد من المقاربات الجديدة التي من شأنها الوصول بالمؤسسة الجامعية القيام بدورها الأكاديمي على أكمل وجه، شرط تأطير هذا البرنامج التكويني من طرف أساتذة باحثون ذو كفايات عالية في ميدان البيداغوجيا وفي التعليم العالي كما جاء في قرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي حدد كفايات تنظيم تربيصات ودورات تكوينية وتدريبية تهدف إلى بناء كفاءات علمية بيداغوجية، تمكنهم من تحسين أدائهم الوظيفي وذلك من خلال اكسابهم معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي، وتقتضي هذه التعليمات بإحصاء جميع الفائزين في مسابقة توظيف أستاذ مساعد قسم ب لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربصا ليجوز بعد هذه الفترة قرار تثبيت المنصب، وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال في هذه الأيام الدراسية التي ينظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة 1983 ليشهد التوسع والانئشار إلى غاية المرسوم الذي صدر 2016 من طرف الوزارة والذي يجب كافة الجامعات من تكوين الأساتذة الجدد وتأخذ عملية التكوين هذه شكلين أولهما حضور الأساتذة الجدد للحصص التكوينية حسب برنامج معد مسبقا على مستوى الجامعة وثانيها هو حضور جميع هؤلاء الأساتذة للتكوين عن بعد.²

2- تعريف المرافقة البيداغوجية: تعتبر المرافقة البيداغوجية للأستاذ الباحث حديث التوظيف فكرة تكوينية له وتدخل في اطار التكوين المستمر وهو يؤدي الأعمال الموكلة إليه خاصة التدريس، حيث يعتبر في فترة تدريب موارد مع أدائه لمهامه البيداغوجية والبحثية موزعة عبر فترات تسمى بدورات التكوين يتلقى من خلالها عدة مواضيع في مجالات تخص احتياجاته التكوينية، وهي دورات محددة بحجم ساعي إجمالي يقدر ب 130 ساعة تتخللها تقييمات دورية لنشاط الأستاذ الباحث، وتهدف تلك المرافقة

¹ حمزة لعجال، اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة

الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021، ص 112.

² عين سوية ليليا وغلاب مليحة، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد 6، 2010.

إلى اكتساب الأستاذ حديث التوظيف مجموعة من الكفاءات المعرفية والأدائية في مجالات محددة من قبل الوزارة وذات صلة بمهنة الأستاذ عموماً.¹

3- أساليب إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي: إن إعداد وتدريب معلم التعليم العام في معظم دول العالم يعتبر شرطاً ضرورياً للعمل بمهنة التعليم وتقوم عليه هيئات قومية ورسمية، أما إعداد المدرس الجامعي فإنه في الأغلب والأعم اختياري ومتروك للجهود المحلية أو جهود المؤسسات الفردية، نستنتج من ذلك دول شرق أوروبا، حيث يكون إعداد مدرس التعليم العالي خاضعاً للتنظيم المركزي والامتحانات العامة، وابتكرت لذلك نضم أو أساليب مختلفة نذكر منها ما يلي:

أ- أسلوب التكوين القائم على منهج تحليل النظم: ينظر هذا الأسلوب إلى التعليم الجامعي على أنه نظام يتكون من ثلاثة أجزاء أو مكونات رئيسية ترتبط معاً في تفاعل وتكامل وثيق، ولكل منها وظيفة خاصة في حركة النظام ونشاطه، وهذه الأجزاء هي:

- **المدخلات:** وهي مجموعة الموارد المختلفة التي يتم الدخول بها إلى النظام من أجل تحقيق أهداف معينة، وبالنسبة لتكوين الأساتذة فإن المدخلات هنا تتمثل في نوعية الأساتذة الذين سيخضعون لعملية الإعداد من حيث مؤهلاتهم، استعداداتهم، اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم لأن الأستاذ الجامعي بكل سماتهم يقدم لطلبته نموذج أو قدوة هذا ما يعرف بالنمذجة حيث أنه غالباً ما يتبنى الطلبة تلك السلوكيات حتى عندما لا يدرسون عنها شيئاً.

- **العمليات:** وهي الأنشطة التي يقوم بها النظام وتقوم بتحويل المدخلات والتغيير من طبيعة الأولى إلى شكل يتناسب وأهداف النظام، وبالنسبة لتكوين الأساتذة الجامعيين فهي تتمثل في طرق اختيارهم وتدريبهم على اتقان متطلبات المهنة وفي مقدمتها التدريس بعناصره المختلفة كتحضيره والقائه، وتقويم تحصيل الطلاب فيه، والقيام بالبحث العلمي والمساهمة في تنمية المجتمع وترقيته.

- **المخرجات:** وهي النتائج الفعلية للعمليات التي تتحدد وفق أهداف النظام ووظائفه، والمخرجات هي الهدف الأساسي الذي يعمل النظام على تحقيقه باستمرار فإذا كان هدف النظام تكوين الأساتذة، فإن المخرجات المطلوب تحقيقها هي أساتذة جامعيون مؤهلون وأكفاء يستطيعون تحمل مسؤولياتهم في الجامعة علمياً ومهنياً.

¹ بوكرديم فدوى، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، مجلة علمية دولية نصف سنوية، المجلد 7، العدد 3، 2022، ص 694.

ويستلزم أسلوب تحليل النظم وجود عمليتين آخريين يسعى استخدامها من أجل الوصول بمستوى أداء النظام لوظائفه إلى درجة عالية من الجودة والفعالية هما:

- **التغذية الراجعة:** من الطبيعي أن يقوم أي نظام على تحديد مجموعة من الأهداف يعمل على تحقيقها وعندما يحصل على مخرجات معينة يقوم بتقييمها وفقاً للأهداف التي يكون على شكل مهارات وكفاءات قابلة للملاحظة والقياس، ووفقاً للمعلومات التي تم الحصول عليها من عملية التقييم يتعرف المنظمون على جوانب القوة والضعف في مكونات النظام الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات) فيتم تعزيز الجوانب القوية والفعالة وتعديل الجوانب الضعيفة، ومن ثم يتم وضع النظام في مساره الصحيح على نحو يجعله يحقق أهدافه بمستوى رفيع، فمثلاً في مجال تقييم كفاءة التدريس يستخدم عدة وسائل منها، تحصيل الطلبة، آراء الطلاب، آراء الزملاء والتقييم الذاتي ومنها تعرف على مجال القوة والضعف في التدريس، ونقد اقتراحات للتحسين.

ب- **تكوين الأستاذ الجامعي القائم على أسلوب إتقان الكفاءات:** رأينا في أسلوب تحليل النظم أن الأستاذ يمثل أحد عناصر المدخلات التي ينبغي أن تكون كفأة وذات نوعية جيدة، ولذا فقد استنقت الكفاءات من أسلوب تحليل النظم، ويقوم هذا الأسلوب على تحديد الكفاءات والمهارات التي سوف يقوم بها الأستاذ الجامعي عند مباشرته لمهنة التدريس، وتصنف الكفاءات إلى مجموعة من المهارات تشتق من المواقف التدريسية المتعددة، ثم يدرّب الأستاذ على ممارستها حتى يتمكن من أدائها بإتقان.

فنظام ضمان الجودة الشامل الذي يهتم بالتحديد الشامل للهيكل التنظيمي وتوزيع المسؤوليات والصلاحيات على الأفراد وإيضاح الأعمال والإجراءات الكفيلة بمراقبة العمل ومتابعته، هذا النظام الذي يعتبر الأستاذ الجامعي أحد المدخلات الأساسية في التعليم العالي، وعليه أن يتمتع بكفاءات ضرورية لممارسة عمله وتحقيق الأهداف المطلوبة منه لخدمة الجامعة والبيئة، وذلك في ضوء مفهوم الجودة الشاملة، ومن هذه الكفاءات نذكر منها:

- **كفاءات شخصية:** وهي سمات أساسية تساعد على سهولة تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع بسهولة مثل: الاتزان النفسي والعاطفي، تحمل المسؤولية، القدوة الحسنة، القدرة على الابتكار والتجديد وتقبل الأفكار، سعة الاطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا المادية، مزاولة البحث العلمي، بالإضافة للعديد من الصفات التي تتعلق بالمظهر وغيره.

- **كفاءات فنية:** وتتمثل: القدرة على التخطيط والتحليل، القدرة على اتخاذ القرارات بأسلوب علمي، تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج، القدرة على التفسير.
- **كفاءات أكاديمية:** وتتمثل: التمكن من المادة العلمية، الاطلاع على المصادر الحديثة المختلفة، سعة الاطلاع في مجال التخصص وغيرها.
- **كفاءات إدارية:** وتتضمن: القدرة على ممارسة العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض، واستخدام نماذج حديثة في القيادة وغيرها من الأساليب التي تثبت نجاعتها محليا وعالميا، وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل: احترام وتقدير شعور الطلاب، التشجيع على حرية الرأي.....

ج- الأسلوب القائم على أدوار الأستاذ الجامعي: في هذا المقام هذا الأسلوب تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في مهنته ثم يخضع لعملية التكوين، ومن هذه الأدوار ما يلي:

- تشكيل التفكير العلمي للطلاب وارشادهم إلى كيفية الحصول على المعلومات واستخدامها.
- تنفيذ السياسة التربوية في الجامعة من خلال الأهداف التعليمية وجودة تنفيذ المناهج.
- تجسيد قيم المجتمع وتأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها، باعتباره قدوة حسنة لطلابه.
- توطيد التعاون بين الجامعة البيئة المحلية، وخاصة في مجال إعداد الدراسات والمشاريع العلمية.
- تنمية ثقافته العلمية والمهنية لإعلاء سمعة المهنة والمحافظة على أخلاق المهنة وتقاليدها.
- مساهمته في إحداث التغيير والتطوير الاجتماعيين.
- استخدام أساليب وطرائق تدريسية أكثر حداثة.

وفي هذا المقام يجب القول، بالإضافة إلى ما تحمله ثورة التكنولوجيا من فرص وآفاق جديدة تخدم المعرفة والعلم إلا أنه يجب القول أيضا أنها تفرض تحديات جديدة، تمثل خطرا حقيقيا على المبادئ الأخلاقية والقيم الدينية، وكثرة الجرائم الأخلاقية التي بدأت في الاتساع لها خير شاهد على ذلك.¹

أهداف البرنامج التكويني للأساتذة الجامعيين: يهدف البرنامج المسطر من طرف الوزارة الوصية الموجه للأساتذة حديثي التوظيف إلى اكتساب هؤلاء الفاعلين الاجتماعيين المهارات اللازمة والمعارف

¹ دلال سلامي وإيمان عزي، تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 3، 2013، ص 157.

والسلوكيات والاتجاهات التي تتناسب الأدوار والوظائف التي يؤدونها في فضائهم الوظيفي ومن بين الأهداف التي استهدفها البرنامج لدينا:

- فهم الأستاذ الباحث الأدوار والمهام البيداغوجية العلمية والمسؤولية الأخلاقية الوظيفية له إذ أن فهمه لواجباته وتأديته لها سهولة يساهم في تطوره وتقدمه المهني وكذا استعابه لها يجعل من أدائه أفضل وأوضح.
- فهم المبادئ الأساسية لميثاق وأخلاقيات القطاع الجامعي واستيعاب حقوق وواجبات الأستاذ الباحث من خلال تدريسهم لمبادئ التشريع الجامعي، وعند الوقوف على أهم الحقوق والواجبات التي يجب تأديتها يكون هؤلاء الأساتذة على دراية بكل ما يخص حياتهم المهنية فيقف عند حدود ما يسمح التشريعات وبطالب بحقوقه في حدود هذه التشريعات.
- عند معرفة هذا الباحث أو الفاعل الاجتماعي الفرق بين النظام الكلاسيكي والحديث ل.م.د ليسانس، ماستر، دكتوراه يتضح لديه جوانب القصور في النظام الكلاسيكي وإيجابية النظام الجديد وأهمية تجسيد البيداغوجيا النشطة.
- يشتكي الطلبة من سوء تقييم أعمالها من طرف الأساتذة لذلك تهدف الجامعة الجزائرية في هذا البرنامج إلى اكتساب الأستاذ الطرق والأساليب الحديثة لتقويم مكتسبات الطلبة حسب نظام التعليم العالي ل.م.د. كما تهدف من خلال البرنامج إلى توضيح خصائص الطلبة وحاجياتهم والصعوبات والمشكلات الصعبة المتعلقة بهم.
- تهدف إلى ادراك الأستاذ البحث لمعاني المرافقة البيداغوجية والمعايير المعتمدة في علاقة الاستاذ بالطالب وأن المرافقة البيداغوجية لا تعني التدريس بل التوجيه والإرشاد وتكون في جميع الجوانب المتعلقة بالطالب سواء النفسية أو الاجتماعية.¹
- تهدف من خلال هذا البرنامج إلى ادراك أهمية (التعليمية) في مجال تدريس ودور الأستاذ الباحث كوسيط بين المعرفة والطالب.

¹ رزوق جميلة، دور التكوين في الاندماج الوظيفي للموارد البشرية، دراسة ميدانية لأساتذة حديثي التوظيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة البويرة، 2021، ص50.

- تسعى إلى تطوير مهارات التعامل وضبط النفس مع الآخرين وعلى المشاركة الفاعلة والاندماج في الفرق البيداغوجية عن طريق تحضير وتنسيق الدروس المختلفة واستعمال الرسائل الحديثة التكنولوجية في جمع ومعالجة البيانات.
 - يهدف البرنامج إلى الاندماج ضمن سياسة تسيير ضمان الجودة في التعليم العالي الذي أصبح يصنف الدول في تقدمها بمقدار جودة تعليمها العالي ومواكبته لكل ما هو جديد سواء في طرق التدريس أو المناهج البيداغوجية أو الرسائل المستخدمة في ذلك.
 - تحديد الخصائص النفسية والعلمية الفردية الواجب تطويرها باستمرار.
 - استيعاب مختلف الوظائف التي يتعين ممارستها من خلال دفتر الشروط وخارطة الطريق وهي تلك التفاعلات المعرفية المنهجية، العرفية، التواصلية، الإدارية والتقييمية.
- بالإضافة إلى أهداف أخرى لم أذكرها تهدف إلى تسهيل دور الأساتذة واكسابهم كل متطلبات الدور واندماجهم في البيئة المهنية من خلال القيم والمعايير مكتسبة وخلق نوع من الجو المهني المناسب لأداء مختلف الوظائف.¹

الموضوع	الأهداف	النشاط	المهام	الحجم الساعي
- حصة تعارف - سياسة وهدف التكوين الجامعي	إحياء الضمير ويعث روح المسؤولية في التعليم والبحث بالجامعة		المهمة 2، المهمة 3	03 ساعات
- الأخلاق والأداب في التعليم الجامعي. - السهر البيداغوجي	- بعث روح المسؤولية - تفسير دور الاستاذ الباحث ووضعيته القانونية	النشاط 1: التوصل إلى فهم سير الجامعة على المستوى الهيكلية النشاط 2: معرفة تنظيم مهنة الأستاذ الباحث النشاط 3: إدراك رهانات اليقظة البيداغوجية في التكوين في نظام ل م د	المهمة 2، المهمة 3	05 ساعات

¹ رزوق جميلة، مرجع نفسه، ص 51.

<p>05 ساعات</p>	<p>المهمة 2، المهمة 3، المهمة 4</p>	<p>النشاط 1: فهم الغاية من التكوين الجامعي النشاط 2: تمييز الفرق بين التكوين الجامعي الكلاسيكي والتكوين الجامعي في نظام ل م د النشاط 3: -المبادرة بفهم رهانات نظام ل م د في التكوين الأكاديمي والتكوين التمهيني - أهمية المراجع المهنية، مراجع الكفاءات والبرامج التكوينية</p>	<p>تمييز الفرق بين النظام الكلاسيكي ونظام ل م د</p>	<p>- التكوين الجامعي بين نظام ل م د والنظام الكلاسيكي: الرهانات والواقع</p>
<p>05 ساعات</p>	<p>المهمة 4، المهمة 12، المهمة 5</p>		<p>فهم رهانات نظام ل م د ذات العلاقة بالمجال</p>	<p>إعداد برنامج التكوين، التعليم والمحيط</p>
<p>05 ساعات</p>	<p>المهمة 11، المهمة 12</p>		<p>التحسيس بأهمية التوثيق وتخطيط التدريب</p>	<p>-حقيبة الأشغال، تربصات (المحتويات التطبيقية وكفايات الإدارة وشبكات التقييم) - مسار تكوين الطالب</p>
<p>05 ساعات</p>	<p>المهمة 1، المهمة 2، المهمة 3، المهمة 5</p>	<p>النشاط 1: إدراك أهمية العملية التعليمية في التعليم/ البحث النشاط 2: فهم الخاصية البيداغوجية في نظام التعليم ل م د النشاط 3: تدريب في إنشاء منهجية إعداد الدرس التعليمي من خلال اللجان البيداغوجية وفرق التكوين في نظام ل م د</p>	<p>إدراك الفرق الكامن بالمقارنة مع التكوين الكلاسيكي</p>	<p>- التعليم والتكوين في نظام ل م د: الخصائص البيداغوجية والتعليمية</p>

10 ساعات	المهمة 9، المهمة 10 المهمة 11	النشاط 1: فهم الرابط بين تحصيل وإكتساب المعارف النشاط 2: تناول أهمية البيداغوجية الجامعية في علاقتها بالبالغين النشاط 3: تكيف التعليم بالقدرات المعرفية للطالب في نظام ل م د	فهم آليات إدراك المعرفة	- البيداغوجيا والبسيكوبيداغوجيا في التكوين/ التدريب عند الطالب
10 ساعات (تكوينين من 5 ساعات)	المهمة 4، المهمة 5، المهمة 6 المهمة 7	النشاط 1: فهم الضرورة البيداغوجية في الأسلوب التعليمي الإشرافي النشاط 2: إعداد المخطط والبرنامج المنهجي للنشاط الإشرافي النشاط 3: التحكم في أهمية الإتصال التعليمي والتقنيات التعليمية	التحكم في الكيفيات التطبيقية للتدريب البيداغوجي	- تقنيات تنشيط فرق التكوين والإشراف
10 ساعات	المهمة 11، المهمة 12	النشاط 1: فهم خصوصية الجامعة والتقييم الجامعي النشاط 2: القدرة على تحديد وإبراز الكفاءات الواجب تقييمها النشاط 3: إعداد شبكات تقييمية ذات علاقة بالكفاءات وإستعمال تقنيات الإعلام والإتصال في التقييم	التحكم في أدوات التقييم	- تقييم وإعداد شبكات الكفاءات
5 ساعات	المهمة 3، المهمة 4، المهمة 7، المهمة 9		كيفيات التخطيط للنشاط البيداغوجي	- ورقة الطريق لمشاريع الطالب
		النشاط 1: إدراك أهمية دفتر الشروط ورقة الطريق البيداغوجية والتعليمية	تعلم : - إعداد وضع حيز التنفيذ وتعلم القيادة (الإدارة)	- دفتر الشروط ورقة الطريق في النشاط التكويني

5 ساعات	المهمة 6	<p>النشاط 2: إعداد الدليل البيداغوجي بما يتناسب مع أهداف المواد المدرسة</p> <p>النشاط 3: وضع الوسائل البيداغوجية التقنية والبشرية ذات العلاقة بدفتر الشروط البيداغوجي</p>		
15 ساعة (3 حصص من 5 ساعات)	المهمة 9، المهمة 10، المهمة 1،	<p>النشاط 1: إدراك معنى التعليم عن بعد</p> <p>النشاط 2: إستعمال أجهزة تقنيات الإعلام والاتصال</p>	التوعية بأهمية الإعلام الألي كوسيلة تعليمية وبيداغوجية	- تقنيات الإعلام والإتصال: الأدوات الرقمية التكوينية لشهادة c2i المستوى 1
5 ساعات	المهمة 1، المهمة 2، المهمة 3، المهمة 4، المهمة 5	<p>النشاط 1: إدراك أهمية التعليم عن بعد</p> <p>النشاط 2: إستعمال تقنيات الإعلام والاتصال في النشاط التعليمي والبحث</p> <p>النشاط 3: إستعمال تقنيات الإعلام والاتصال في النشاط التقييمي</p>	الإستعمال التعليمي لأجهزة الإعلام الألي	- طرق ووسائل التعليم وتقنيات الإعلام والاتصال
10 ساعات	المهمة 10، المهمة 11	<p>النشاط 1: إدراك أهمية ضمان الجودة</p> <p>النشاط 2: إعداد شبكة تقييم ضمان الجودة</p> <p>النشاط 3: التدريب على التحليل النوعي لمكسب التعليم في نظام ل م د</p>	تعلم طرق إعداد مسارات حسب معايير ضمان الجودة	- طرق وكيفيات إعداد برامج تكوين ذات نوعية جيدة
/	/	/	إدراك أهمية النوعية في النشاط البيداغوجي	
10 ساعات	المهمة 8	<p>النشاط 1: التدريب على التعبير الشفهي</p> <p>النشاط 2: التدريب على التعبير الكتابي</p>	تعزيز المستوى اللغوي (فرنسية، إنجليزية)	- حصص تعليم اللغة: مركز التعليم المكثف للغات (CEIL)

10 ساعات	المهمة 8	<p>النشاط 1: معرفة أهمية التعبير الشفهي والكتابي</p> <p>النشاط 2: التحكم في منهجية التعبير العلمي في التعليم والبحث</p> <p>النشاط 3: معرفة الرهانات التعليمية للتعبير العلمي في النشاط البيداغوجي</p>	مقارنة قواعد الكتابة الموضوعية	- تقنيات التعبير الكتابي ونموذج عن التقرير العلمي
05 ساعات	المهمة 9	<p>النشاط 1: إدراك أهمية علم المكتبات</p> <p>النشاط 2: التحكم في تقنيات البحث البيبليوغرافي (الفهرسي)</p> <p>النشاط 3: إنشاء بيبليوغرافيا عامة ومعينة ذات علاقة مع أهداف البرنامج التعليمي/البحثي</p>	التحكم وإنجاز بطاقات وثائقية	- تقنيات البحث البيبليوغرافي وإعداد وثائق تلائم المسار التكويني
ساعة واحدة (01)	المهمة 12		التعرف على المخطط التكويني	- الغاية من التكوين الجامعي
ساعة واحدة (01)	المهمة 4		التوصل إلى إدراك طبيعة البحث العلمي	- دور ومهام البحث
ساعة واحدة (01)	المهمة 5، المهمة 12		معرفة الغاية من التعاون بين الجامعة والمحيط	- العلاقات الخارجية
ساعة واحدة (01)	المهمة 7، المهمة 3، المهمة 2		التعرف على الطبيعة التمهينية	- المسؤولية المعنوية والتمهينية للجامعة
ثلاثة ساعات (03)	المهمة 7، المهمة 3، المهمة 2	<p>النشاط 1: معرفة أهمية علاقات التواصل بين الأشخاص في التكوين الجامعي</p> <p>النشاط 2: التوعية لمتنصب المسؤولية البيداغوجية والعلمية</p>	تطوير آداب السلوك	- التعليم، التكوين والعلاقة الإنسانية

الجدول 02: اقتراح البرنامج الوطني للتكوين.

تعليق حول برنامج التكوين المهني:

ما هو ملاحظ على هذا البرنامج التكويني أنه يتسم بالوضوح في أهدافه ونشاطاته وطرق التقييم المعتمدة، لكن ما يعاب عليه أنه يفتقر في محتواه إلى الجانب التطبيقي إذ أنه لا يوازن بين الشقين النظري والعملي، هذا الأخير الذي يعتبر الأساس في امتلاك الأساتذة للمهارات والكفاءات المحددة بطريقة ملموسة وعملية تسمح لهم بالتحكم الفعلي في طرائق التدريس وأساليب تقويم الطلبة ناهيك عن الارتقاء بالأداء الوظيفي للأساتذة وتحقيق الاندماج المهني له والوصول به إلى أعلى درجات الجودة الأدائية، أما من ناحية طرق التقويم فهي تتباين حسب كل نشاط تعليمي إلا أن معظمها انحصرت في العروض الشفهية، الاختبارات الشفهية، إعداد تقرير، اختبار متعدد الخيارات، والأجوبة القصيرة وغيرها.

11- ماهية الاندماج المهني:

1- تعريف الاندماج المهني: إن كلمة الاندماج المهني في معناها العام يعني التكامل والتوحد، كما

جاء تعريف الاندماج في كتاب علم الاجتماع الصناعي لباركو واخرون عن أحد الأشخاص باعتباره مندمجا في عمله إذ كان يجعل من العمل علاقة انفعالية له أهمية، إذا كان العمل يعني له الشيء الكثير بالنسبة له إلا أن الاندماج بهذا المعنى يعتبر كميا فقط، ولا يصف شيئا متعلقا بالناماذج الممكنة والمختلفة، ويمكن أن نلخص الاندماج في ثلاثة مظاهر أساسية وهي:

- المعنى الذي يرتبط بالعمل الشعور بالتوحد في العمل، الاغتراب عن العمل ومتضمناته والدرجة التي يعتبرها بمثابة الاهتمام الأساسي في الحياة وهذا يعني أن الاندماج المهني أو الوظيفي يحدث في ظل نسق معين يقوم به أعضاؤه بأداء وظائفهم المتخصصة، ولكنها متكاملة مما يدل على وجود تبادل بينهم، وهنا بعد ادراك الفرد لمكانته ويقوم بدوره على أكمل وجه، ومنها يتحقق التوافق والانسجام بين مختلف الفئات السوسيو مهنية، ويعود الفضل بطبيعة الحال إلى العنصر الفعال، ألا وهو العامل في حد ذاته، ثم الإدارة من خلال توفير الشروط والوسائل التي تساعد على أداء مهامه بنجاح.

وبعد هذه التعاريف النظرية، يمكن القول أن الاندماج يعكس درجة الاندماج مع درجة المشاركة في مختلف الأنشطة الاجتماعية والثقافية للتنظيم، والإدراك لمختلف مفاهيمه الأساسية والتي يعمل بها والأسس التنظيمية الأخرى وعلى ضوء هذا الإدراك ودرجته تحدد درجة المشاركة.

2- أنواع الاندماج المهني: هناك اربعة أنواع للاندماج وهي كالاتي:

أ- **الاندماج المؤكد:** وهو الذي يجمع بين الرضا في العمل والاستقرار الشغل بمعنى أن العامل يتكيف مع منصبه الجديد، وراضيا على ذلك بحيث يقوم بواجبه المفروض عليه على أحسن وجه، وكل هذا يأتي نتيجة الاستقرار المهني وتقادي دوران العمل والتحركات المهنية والشكاوى المستمرة.

ب- **الاندماج غير المؤكد:** يمزج بين الاستقرار في الشغل والرضا عن العمل، بمعنى هذا أن العامل يشعر بالرضا بالرغم من عدم حصوله على منصب دائم أو دائم التثقل الوظيفي.

ت- **الاندماج الصعب:** وهو الذي يجمع بين عدم الرضا داخل المؤسسة واستقرار الشغل، ففي هذه الحالة يشعر بعدم الرضا بالرغم من حصوله على منصب دائم ويعود هذا لعدم ملائمة المنصب مع طموحاته أو تخصصه مثلا وهذا ما يجعله يعيش حالة الاغتراب عن العمل.

ث- **الاندماج المقصى:** عدم الرضا وعدم الاستقرار الوظيفي في العمل، وهذا يرجع بالدرجة الأولى لسوء التخطيط وكذا في الاختيار والتعيين وبطبيعة الحال يتم فيها التوظيف العشوائي أين يتم وضع العامل في المكان الغير المؤهل إليه، وينتج عن هذه العملية عدم التكيف مع المنصب، وكذا عدم رضاه ولهذا يكون عدم التقدم ونتيجة لعدم الاستقرار الوظيفي.¹

3- أهداف الاندماج المهني: من أهم الأهداف التي يحققها الاندماج المهني في أي مؤسسة والتي

تسعى إلى رفع مستوى اندماج العامل في عمله من أهمها:

- **بث روح التعاون:** وذلك عن طريق بث روح الفريق في العمل، ودعم الأنشطة التعاونية، دفع العامل مساعدة زملائه.
- **الشعور بانتماء:** وهو شعور الفرد بانتماءه لوظيفته وللمؤسسة، وينتج ذلك تحسين في المستويات الإنتاجية.
- **تحقيق المساواة الاجتماعية:** ويحدث ذلك بمشاركة الموظفين باتخاذ القرار وتقليل الفوارق بينهم مع ضمان نظام الأجور، وهنا ما يدعم اندماج العامل أكثر في عمله.
- **المشاركة الفاعلة:** وذلك يتقدم للعامل الفرصة بتقديم الأفكار والآراء الجديدة التي قد تساعد في تطوير المنظمة.

¹ طيب أحمد صالح، الادماج والاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، ابو قاسم سعد الله، 2020، ص74.

- الشعور بأهمية العمل: من خلال اندماج العاملين وذلك بإعطائهم الصلاحية ومسؤولية أكثر وتزويدهم بالمعرفة للأداء العمل.
- تحقيق الرضا الوظيفي: من خلال منح العامل الحرية وتنويع الأدوار، والتركيز على دقة العمل، وهذه بدورها قد تساعد في تحقيق الاندماج المهني.
- تطوير الأداء: من خلال منح العاملين الفرصة من تحسين مهارتهم وذلك بفضل توفير دورات التشغيل وورشات العمل التي تدعم الاندماج المهني.¹

¹ مليكة عرعور، سوسيولوجيا علاقات العمل، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 51.

II- طرق البحث:

منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة .

أولاً: منهجية البحث.

6. المنهج.
7. مصادر جمع المادة العلمية النظرية والميدانية.
8. أدوات جمع البيانات الميدانية.
9. العينة.
10. بعض القواعد والقياسات الإحصائية.

ثانياً: حدود الدراسة.

3. المجال الجغرافي.
4. المجال الزمني للدراسة.

1. **المنهج المستخدم:** يعتبر المنهج المستخدم الذي يتطرق إليه الباحث في دراسته من أساسيات البحث العلمي، وذلك لأن البحث يتطلب تحديد طبيعة المنهج من أجل معرفة وتشخيص المشكلة المطروحة ومعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ونظرا لأن موضوع الدراسة الذي سنتناوله هو دور التكوين في الاندماج المهني للأساتذة الجامعيين بعد التوظيف فإن المنهج المناسب لطبيعة الموضوع هو المنهج الوصفي باعتبار هذا الأخير يقوم على جمع الحقائق والبيانات الكمية أو الكيفية عن الظاهرة المحددة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق بل يتضمن أيضاً قدراً من التفسير لهذه النتائج.²⁵

2. مصادر جمع المادة العلمية النظرية والبيانات الميدانية.

ونقصد بأدوات جمع البيانات مجموعة الوسائل والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها في جمع المعلومات الخاصة بالبحوث العلمية وتحليلها.²⁶ وقد اعتمدنا في دراستنا على مجموعة مصادر وهي كالآتي:

- الكتب.
- الرسائل الجامعية.
- المقالات.

3. أدوات جمع البيانات الميدانية:

الاستمارة: من أجل جمع المعطيات من ميدان الدراسة استعملنا أداة الاستمارة كأداة رئيسية في هذا البحث، حيث تعرف بأنها: أداة أولية من أدوات جمع البيانات التي يحتاجها الباحث في إطار دراسته

²⁵ محمد در، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، المجلد 9، ص 312.

²⁶ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمداخل والتطبيقات، عمان، الأردن، ط1، 1999، ص73.

للمظاهر والأحداث الاجتماعية، ومن أكثر الأدوات المعروفة والمستخدمه لدى الباحثين في مجال علم الاجتماع والعلوم الاجتماعية الأخرى للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد.²⁷

وهي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف.²⁸

حيث سهلت لنا الاستمارة جمع البيانات الميدانية دون الأدوات الأخرى.

وبالنسبة لاستمارة هذه الدراسة فقد غطت أربع محاور هي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية من السؤال 1 إلى السؤال 7.

المحور الثاني: يتعلق بطرائق وبرامج التكوين من السؤال 8 إلى السؤال 23.

المحور الثالث: يتعلق بالتكوين الرقمي من السؤال 24 إلى السؤال 32.

المحور الرابع: يتعلق بالتشريع الجامعي من السؤال 33 إلى السؤال 41.

الملاحظة: تعتبر الملاحظة إحدى أدوات جمع البيانات المهمة و الأساسية، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية أو حتى عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب.

أما نوع الملاحظة المستخدمة، فقد كانت تمثلت في الملاحظة البسيطة، وقد قمنا باستخدامها منذ بداية دراستنا بغية الحصول على المعلومات حول الموضوع من الميدان، وكذا بناء تساؤلات الاستمارة.

4. **العينة:** تعتبر العينة أحد أهم المحاور الأساسية في أي دراسة لذا وجب على الباحث اختيار

العينة بعناية فائقة من أجل تسهيل عملية البحث بأقل جهد وأقل تكلفة، ودقة المعلومات التي

يتحصل عليها.

²⁷ طاهر حسو الزبياري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 2011، ص 134.

²⁸ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الطبعة الرابعة، زعياش للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر العاصمة، 2012، ص 172.

طرق البحث منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

تحديد مجتمع الدراسة: إن القصد بمجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو المجموع الكلي من المفردات المحدودة أو غير المحدودة، أما مفردات البحث التي تعرف أيضا لدى الباحثين بعناصر البحث أو وحدات البحث فهي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث. و يتمثل مجتمع البحث في دراستنا بالأساتذة الذين خضعوا للتكوين منذ بداية إقرار هذا البرنامج و ذلك من سنة 2016 إلى سنة 2024 ، و لهذا فإننا أمام مجتمع بحث غير محدود .

وقد اعتمدت الدراسة على العينة العرضية وهي العينة التي تستخدم في حالة وجود مجتمع بحث عدد مفرداته غير محدود، و لا يمكن ضبطه عدديا ولا يوجد إحصاء دقيق للأساتذة الذين خضعوا للتكوين الجامعي و هذا ما ينطبق على الأساتذة الذين خضعوا للتكوين الخاص بالأساتذة ، و بهذا يكون هذا الاختيار هو الاختيار الذي يحقق أهداف الدراسة المطلوبة، وقد تم تحديد عدد أفراد العينة ب 31 مبحوث من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، و ذلك بعد التشعب في الإجابات التي قدمها المبحوثين. أما بخصوص مواصفات العينة فنعرض إلى عرض وتحليل وتفسير البيانات الشخصية كما يأتي:

الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	
55%	17	ذكر
45%	14	أنثى
100%	31	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه والذي يمثل الجنس يتضح :

أن أعلى نسبة تمثيل كانت ضمن الذكور و ذلك بنسبة 55% و بتكرار 17 مبحوث ، في حين أن أقل نسبة تمثيل الإناث في العينة بلغت 45% و بتكرار 14 مبحوث، و إن كان الفارق ليس كبيرا بالقدر الذي قد يستدعي تحليلا أو ملاحظة أو إضافة نوعية للبحث .

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن .

النسبة المئوية	التكرار	
45%	14	[35-25]
42%	13	[45-35]
13%	4	[45 فما فوق]
100%	31	المجموع

من خلال قرائنتنا للجدول أعلاه والذي يمثل سن المبحوثين يتضح:

أن أعلى نسبة بلغت 45% مثلت فئة [35-25] ، تليها نسبة 42% مثلت فئة [45-35] في حين أن نسبة 13% مثلت فئة [45 فما فوق] والتي تعتبر أقل نسبة. وهذه الفئة [35-25] هي الفئة الشابة التي تكونت ببرامج حديثة مثل الرقمنة، كذلك اللغة الانجليزية وهذا ما يساهم في تفعيل سياسة التكوين مع الموارد البشرية المتاحة.

و منه نستنتج أن الفئة التي خضعت للتكوين هي الفئة الشابة ، و قد استفادة من برامج حديثة مثل الرقمنة ، كذلك اللغة الانجليزية وهذا ما يساهم في تفعيل سياسة التكوين مع الموارد البشرية المتاحة. كما يساعد تكوينها البيداغوجي و المعرفي في الاستفادة من المتكويين استفادة مستدامة .

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.

النسبة المئوية	التكرار	
42%	13	علم اجتماع
19%	6	علم النفس
39%	12	علوم إنسانية
100%	31	المجموع

من خلال قرائنتنا للجدول أعلاه والذي يمثل التخصص يتضح:

أن أعلى نسبة بلغت 42% مثلت تخصص علم الاجتماع، تليها نسبة 39% مثلت تخصص علوم إنسانية، في حين أن نسبة 19% مثلت تخصص علم النفس، والتي تعتبر أقل نسبة، الملاحظ من هذه

طرق البحث منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

النسب أن تخصص علم الاجتماع هو المهيمن ان صح القول بحكم قدم هذا التخصص على مستوى ميدان الدراسة، كما نلاحظ أنها لأقدمية تساهم من خلال الخبرات المتوفرة في تكويننا لأساتذة والطلبة.

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنة التوظيف.

النسبة المئوية	التكرار	
6%	2	2019-2015
91%	28	2024-2020
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال قرائنتنا للجدول أعلاه والذي يمثل سنة التوظيف يتضح:

أن أعلى نسبة بلغت 91% مثلت من سنة 2024-2020، تليها نسبة 6% مثلت من سنة 2015-2019.

يختلف تكوين الأساتذة بين الأساتذة الذين خضعوا للتكوين في السنوات بين 2015-2019 بين الأساتذة الذين خضعوا للتكوين بين 2020-2024 ، حيث تميز التكوين في السنوات الأخيرة بإدراج التمكين الرقمي و اللغة الإنجليزية ، و هذا ما يميز الأساتذة حديثي التوظيف عن غيرهم ، و منه نستنتج أن أغلب أفراد عينتنا تدرج ضمن الفئة الثانية و التي استفادت من التكوين الرقمي و اللغوي (اللغة الإنجليزية)

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية.

النسبة المئوية	التكرار	
71%	22	أستاذ مساعد (ب)
23%	7	أستاذ مساعد (أ)
6%	2	أستاذ محاضر (أ)
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة بلغت 71% مثلت رتبة أستاذ مساعد (ب) تليها نسبة 23% مثلت رتبة أستاذ مساعد (أ) في حين أن أقل نسبة بلغت 6% مثلت رتبة أستاذ محاضر (أ).

طرق البحث منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

من خلال ما سبق يتبين أن أعلى نسبة مثلت أستاذ مساعد (ب) لأن الأستاذ في هذه المرحلة يكون أستاذ متربص بعد فترة التكوين الجامعي تتحدد رتبته.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها.

النسبة المئوية	التكرار	
3%	1	الماجستير
26%	8	دكتوراه علوم
58%	18	دكتوراه LMD
13%	4	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل الشهادة المتحصل عليها يتضح:

أن أعلى نسبة بلغت 58% مثلت الأساتذة المتحصلين على شهادة دكتوراه LMD، تليها نسبة 26% مثلت الأساتذة المتحصلين على شهادة دكتوراه علوم، تليها نسبة 3% مثلت الأساتذة المتحصلين على شهادة الماجستير، والتي تعتبر أقل نسبة.

من خلال ما سبق يتبين أن أعلى نسبة مثلت الأساتذة المتحصلين على شهادة دكتوراه LMD وهذا بحكم أنه النظام السائد في الجامعات الجزائرية.

الجدول رقم 07: يمثل سبق للمبحوثين التدريس في الجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
94%	29	نعم
6%	2	لا
100%	31	المجموع

طرق البحث منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 94% من الأساتذة سبق لهم التدريس في الجامعة، في حين أن أقل نسبة بلغت 6% من الأساتذة الذين لم يسبق لهم التدريس في الجامعة.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة درسوا في الجامعة قبل التوظيف ومنه نستنتج بأن التدريس في الجامعة قبل التوظيف خطوة هامة حول بناء خطوة أكاديمية مستدامة وناجحة لتحسين فرص التوظيف المستقبلية وبناء السيرة الذاتية لديهم من خلال مشاركة معرفتهم وخبراتهم مع الطلاب الذي يعتبر جزء من دورهم الأكاديمي ومن جهة أخرى تعلم كيفية التواصل معهم وتأسيس شبكة من العلاقات المهنية مع زملائهم ومشاركتهم في المشاريع البحثية.

الجدول رقم 08: عدد سنوات التدريس قبل التوظيف .

النسبة المئوية	التكرار	
4%	1	أقل من سنة
31%	9	من سنة إلى 4 سنوات
48%	14	من 5 إلى 9 سنوات
10%	3	من 10 إلى 14 سنة
7%	2	لم يجب
100%	29	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل عدد سنوات التدريس يتبين أن أعلى نسبة بلغت 48% مثلت فئة من 5 إلى 9 سنوات، تليها نسبة 31% مثلت فئة من سنة إلى 4 سنوات، أما نسبة 10% مثلت فئة من 10 إلى 14 سنة، في حين أن نسبة 4% مثلت فئة أقل من سنة، والتي تعتبر أقل نسبة.

ومنه نستنتج أن عينتنا لها خبرة كافية في التدريس قبل التوظيف و بالتالي فهي اكتسبت طرق التدريس و التواصل من تلك الخبرة ، كما أنها استفادت من تلك الخبرة استعدادا نفسيا و معرفيا و بيداغوجيا للاندماج الجيد في البيئة التعليمية ، و بالتالي فإن هذه الفئة لا تجد صعوبة في استيعاب برامج التكوين .

5. بعض القواعد والقياسات الإحصائية:

وبالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة فتحددت فيما يلي:

التكرارات: لقد قمنا بالاعتماد على التكرارات كأساس للوصول إلى النسب المئوية.

النسبة المئوية: مجموع التكرار لكل فئة قسمة عدد التكرار الكلي 100X.

ثانيا: حدود الدراسة.

أ- المجال الجغرافي: لقد اقتصرنا الدراسة على جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببلدية العناصر، ولاية برج بوعرييج.

ب- المجال الزمني:

المرحلة الأولى: بدأت هذه المرحلة في بداية شهر ديسمبر، حيث تم فيها البدء بجمع المعلومات عن طريق الملاحظة البسيطة، والتي مكنتني من أخذ خلفية حول هذا الموضوع وحول قابليته للدراسة والبحث.

المرحلة الثانية: بدأت هذه المرحلة ببناء الموضوع، حيث امتدت من شهر جانفي إلى بداية شهر مارس 2024 وقد بدأت في هذه الفترة بجمع معلومات حول الدراسة وبناء الإشكالية وفرضيات الدراسة، وصياغة التساؤلات وأهمية وأهداف الموضوع وغيرها من عناصر الجانب النظري، وأخيرا لنتهي ببناء الاستمارة وعرضها على الأستاذة المشرفة وكانت المدة مابين نهاية شهر مارس إلى بداية شهر أبريل 2024.

المرحلة الثالثة: بدأت هذه المرحلة في منتصف شهر أبريل، حيث قمت بتوزيع استمارة التحكيم على الأستاذة المحكمين، وبعد تعديلها والأخذ بعين الاعتبار ملاحظاتهم وملاحظات الأستاذة المشرفة قمنا بتوزيع الاستمارات بشكلها النهائي يوم 25 أبريل 2024.

III - نتائج البحث:

الدراسة الميدانية ونتائج البحث.

أولاً: الدراسة الميدانية: عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية.

1. عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى.
2. عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية.
3. عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة.

ثانياً: نتائج البحث.

أولاً: الدراسة الميدانية: عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية.

1. عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى.

الجدول رقم 09: يمثل العلاقة بين عدد الحصص وعدد سنوات التدريس.

المجموع		من 10 إلى 14 سنة		من 5 إلى 9 سنوات		من 1 إلى 4 سنوات		أقل من سنة		سنوات التدريس عدد الحصص
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%61	14	%100	1	%54	7	%57	4	%100	1	20-10
%13	3			%8	1	%29	2			30-20
%26	6			%38	5	%14	1			50-40
%100	23	%100	1	%100	13	%100	7	%100	1	المجموع

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال قراءة الجدول أعلاه والذي يمثل العلاقة بين عدد الحصص وعدد سنوات التدريس قبل التوظيف، نلاحظ أن أعلى نسبة بلغت 100% مثلت فئة الأساتذة الذي عدد حصصهم 20-30 والذين أجابوا بأن عدد سنوات التدريس أقل من سنة، بالإضافة إلى فئة من 10-20 والذين أجابوا بأن سنوات التدريس من 10-14، تليها نسبة 57% مثلت فئة الأساتذة الذي عدد حصصهم 10-20 وأجابوا بأن سنوات التدريس من سنة إلى 4 سنوات، تليها نسبة 54% مثلت أيضا الأساتذة الذي عدد حصصهم 10-20 وأجابوا بأن سنوات التدريس من 5 إلى 9 سنوات، أما نسبة 38% مثلت فئة الأساتذة الذي عدد حصصهم 40-50 وأجابوا بأن سنوات التدريس من 5 إلى 9 سنوات، في حين أن نسبة 14% مثلت فئة الأساتذة الذي عدد حصصهم من 40-50 والذين أجابوا بأن سنوات التدريس من سنة إلى 4 سنوات، أما نسبة 8% مثلت فئة الأساتذة الذي عدد حصصهم من 20-30 وأجابوا بأن سنوات التدريس من 10-20 سنة والذين أجابوا بأن سنوات التدريس من 5 إلى 9 سنوات والتي تعتبر أقل نسبة.

و منه نلاحظ أن لا توجد علاقة ارتباطية بين سنوات التدريس قبل التوظيف و بين عدد الحصص التي حضروها المبحوثين في التكوين ، بحيث أن الأمر يرتبط باحتياجات الأستاذ التعليمية و جانب القصور لديه ، فالتكوين الرقمي بالنسبة لبعض الأساتذة يعتبر مطلبا أساسيا و حاجة ملحة تدفعهم للالتزام بالحضور ، في حين يحتاج البعض الآخر إلى المعارف البيداغوجية التي لا يمكنه الحصول عليها إلا عبر التكوين .

الجدول رقم 10:خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف.

النسبة المئوية	التكرار	
97%	30	نعم
3%	1	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 97% من الأساتذة خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف، في حين أن أقل نسبة بلغت 3% من المبحوثين لم يخضعوا للتكوين مباشرة.

من خلال ما سبق يتبين أن أعلى نسبة من المبحوثين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وهذا ما يفسر أن سياسة الجامعة تفرض اجبارية خضوع الاساتذة للتكوين بعد التوظيف.

الجدول رقم 11: طبيعة هذا التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
16%	5	نظري
77%	24	نظري و تطبيقي
7%	2	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 77% أجابوا بأن طبيعة هذا التكوين نظري وتطبيقي معا، في حين أن نسبة 16% من الأساتذة الذين أجابوا أن طبيعة هذا التكوين نظري، والتي تعتبر أقل نسبة.

نلاحظ مما سبق أن غالبية الأساتذة طبيعة تكوينهم نظري وتطبيقي معا وهذا يؤكد تنوع برامج التكوين و تأكيده على أهمية الجانب النظري و التطبيقي على السواء، وهذا تماشيا مع التخصصات الموجودة بالجامعة.

الجدول رقم 12: يمثل المواضيع التي درسها الأساتذة في مجال تخصصهم.

النسبة المئوية	التكرار	
55%	17	نعم
39%	12	لا
3%	1	نوعا ما
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 55% من المبحوثين أجابوا بأن المواضيع التي درسوها في مجال تخصصهم، في حين أن نسبة 39% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك، أما نسبة 3% أجابوا ب: نوعا ما، والتي تعتبر أقل نسبة.

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال ما سبق يتضح أن أكبر نسبة من الأساتذة أجابوا بأن المواضيع التي درسوها في مجال تخصصهم وهذا ما يفسر تركيز هذا التكوين على تبني مواضيع في تخصص الأساتذة لتوظيفها خلال الممارسة المهنية، كما أن الأساتذة المكونين هو ينتمون إلى تخصص المتكويين.

الجدول رقم 13:مكان تلقيهم التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
58%	29	داخل الجامعة
16%	8	خارج الجامعة
24%	12	اون لاين
2%	1	لم يجب
100%	50	المجموع

عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثين الذين أجابوا، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 58% من الأساتذة تلقوا التكوين داخل الجامعة، أما نسبة 24% تلقوا التكوين أون لاين، في حين أن نسبة 16% تلقوا التكوين خارج الجامعة، والتي تعتبر أقل نسبة.

و يمكن تفسير ذلك أن الجامعة تسعى لإنجاح تكوين الأساتذة من خلال توفير الهياكل اللازمة للتكوين على مستوى مرافق الجامعة، كما أنه توجد مساحة مرونة للأساتذة في اعتماد التكوين عن بعد في حالة وجود صعوبات و عراقيل على مستوى التكوين الحضوري، و هذه المرونة في تنفيذ البرامج تساعد في ضمان نتائج جيدة و تحقيق الأهداف المرجوة منه.

الجدول رقم 14: عدد الحصص التي تم اجرائها خلال مدة التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
45%	14	20-10
13%	4	30-20
19%	6	50-40
23%	7	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة 45% مثلت عدد الحصص التي تم اجرائها خلال مدة التكوين من 20-10، تليها نسبة 19% مثلت من 50-40 حصة في حين أن نسبة 13% مثلت عدد الحصص التي تم اجرائها ممن 30-20 والتي تعتبر أقل نسبة.

الجدول رقم 15: طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
44%	25	بيداغوجية
26%	15	علمية
30%	17	تطبيقية
100%	57	المجموع

عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثين الذين أجابوا، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 44% من الأساتذة أجابوا بأن طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين هي معارف بيداغوجية، أما نسبة 30% أجابوا بأنها معارف تطبيقية، في حين أن نسبة 26% أجابوا بأنها معارف علمية، والتي تعتبر أقل نسبة.

من خلال ما سبق يتضح بأن أعلى نسبة في طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين هي معارف بيداغوجية وهذا ما يفسر بأن سياسة التكوين تركز بصفة خاصة على التكوين البيداغوجي وذلك من خلال تحسين أدائه إذ يمكن اعتباره أهم هدف تسعى لتحقيقه على غرار الأهداف الأخرى.

الجدول رقم 16: دور برامج التكوين الجامعي في تحقيق الاندماج داخل العمل.

النسبة المئوية	التكرار	
84%	26	نعم
16%	5	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 84% من المبحوثين أجابوا بأن لبرامج التكوين الجامعي دور في تحقيق الاندماج داخل العمل، في حين أن أقل نسبة بلغت 16% من الأساتذة أجابوا عكس ذلك.

نستنتج بأن البرنامج التكويني الجامعي يسعى أو له دور في تحقيق الاندماج المهني للأساتذة وذلك من خلال تطوير مهاراتهم وتحسين خبرتهم المهنية.

الجدول رقم 17: مواكبة برنامج التكوين الجامعي للتطورات العلمية الحالية.

النسبة المئوية	التكرار	
97%	30	نعم
3%	1	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 97% من الأساتذة أجابوا بأن برامج التكوين الجامعي مواكبة للتطورات العلمية الحالية، في حين أن أقل نسبة بلغت 3% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك.

نستنتج مما سبق بأن عملية التواصل بين الأساتذة المتربصين والأساتذة المكونين خلال تكوينهم يكون عبر منصات التعليم عن بعد في غالبية الأحيان وهذا ما يفسر محاولة الجامعة وتبنيها مبادرات لتطوير والتحكم في مجالي المعرفة والابتكار، إضافة إلى ذلك إن إقرار المبحوثين بوصف برامج التكوين بأنها مواكبة للتطورات العلمية الحالية يشير إلى كفاءة هيئة التكوين في تحيين المعارف بما يتناسب مع التطورات الحديثة.

الجدول رقم 18: الطريقة أو الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
19%	6	محاضرة
16%	5	الأعمال التطبيقية
65%	20	الاثنين معا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 65% من الأساتذة الذين أجابوا بأن الطريقة أون الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين هي محاضرة وأعمال تطبيقية معا، أما نسبة 19% منهم أجابوا بأن الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين هي محاضرة، في حين أن نسبة 16% منهم أجابوا بأن الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين هي أعمال تطبيقية، والتي تعتبر أقل نسبة.

من خلال ما سبق يتضح أن أغلبية الأساتذة أجابوا بأن الأسلوب السائد في عملية التكوين نظري وتطبيقي معا وهذا ما يفسر بأن التكوين فعال حيث وازن بين الجانبين النظري والتطبيقي ولم يهمل أي جانب دون الآخر، في حين أن الأساتذة بعد التكوين يصبحون ملمين بالمعارف التطبيقية والنظرية معا. وبما أن عينتنا كانت من كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية فإن الجانب التطبيقي قد تمثل في التكوين الرقمي، و هو المجال الذي يعتمد على التطبيق أكثر من النظري.

الجدول رقم 19: تلقي المبحوث للتكوين و زيادة درجة الشعور بالمسؤولية الوظيفية.

النسبة المئوية	التكرار	
87%	27	نعم
13%	4	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 87% الذين أجابوا بأن تلقي الأستاذ للتكوين يزيد من درجة الشعور بالمسؤولية الوظيفية، في حين أن أقل نسبة بلغت 13% الذين أجابوا العكس من ذلك.

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال ما سبق يتضح بأن بعد تلقي الأساتذة للتكوين يزيد من شعوره بالمسؤولية الوظيفية وهذا ما يقسر محاولة الجامعة لتغيير سلوكياتهم أو وجهة نظرهم عن وظيفتهم ومؤسساتهم وبعث روح المسؤولية لديهم وتعريفهم بأدوارهم البيداغوجية.

الجدول رقم 20: تلقي الأساتذة صعوبة في فهم بعض مواضيع التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
65%	20	نعم
35%	11	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 65% من الأساتذة الذين يجدون صعوبة في فهم بعض مواضيع التكوين، في حين أن أقل نسبة بلغت 35% من الأساتذة الذين لا يجدون صعوبة في فهم بعض مواضيع التكوين.

يتضح من خلال مما سبق أن نسبة الأساتذة وجدوا صعوبة في فهم بعض مواضيع التكوين، و باحتكاكنا لبعض الأساتذة في الدراسة الاستطلاعية وقفنا على أهم الصعوبات التي تواجه المبحوث في التكوين و هي الجانب التقني بالدرجة الأولى ، كما يمكن تفسير ذلك عند البعض بعدم وضوح مواضيع التكوين وعدم دقتها، أو لم يختاروا مواضيع دقيقة أو أن الأساتذة المكونين ينتهجون طريقة أو أسلوب غير مفهوم في شرح هذه المواضيع.

الجدول رقم 21: تقديم تقييم من طرف الأساتذة المكونين بعد تلقيهم التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
71%	22	نعم
29%	9	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 71% مثلت الذين قدم لهم تقييم من طرف الأساتذة المكونين بعد تلقيهم التكوين، في حين أن أقل نسبة بلغت 29% مثلت الذين لم يقدم لهم تقييم من طرف الأساتذة المكونين بعد تلقيهم التكوين. من خلال ما سبق ذكره يتضح بأن معظم الأساتذة

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

المتريصين أجابوا بأن هناك تقييم لهم من طرف الأساتذة المكونين بعد التكوين وهذا من أجل اختبار فعالية هذا التكوين بالنسبة للأستاذ المتريص وما مدى تجاوبه معه واسهامه في تنمية مهاراته الفكرية ليتمكن من ممارسة عمله بكفاءة.

الجدول رقم 22:المجالات التي يركز عليها التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
20%	11	التكوين السيكلوجي
14%	8	التكوين المعرفي القانوني
16%	9	التكوين المعرفي في التخصص الجامعي
45%	25	التكوين البيداغوجي
5%	3	تكنولوجيا التعليم عن بعد
100%	56	المجموع

عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثين الذين أجابوا، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 45% أجابوا بأن المجالات التي يركز عليها التكوين هو التكوين البيداغوجي، تليها نسبة 20% أجابوا بأنه يركز على التكوين السيكلوجي، أما نسبة 16% أجابوا بأنه يركز على التكوين المعرفي في التخصص الجامعي، في حين أن نسبة 14% أجابوا بأنه يركز على التكوين المعرفي القانوني، أما نسبة 5% أجابوا بأنه يركز على تكنولوجيا التعليم عن بعد، والتي تعتبر اقل نسبة.

ونلاحظ أن نتائج هذا الجدول تؤكد نتائج الجدول رقم 14 بأهمية المجال البيداغوجي و أولويته في التكوين مقارنة بباقي المجالات . إضافة إلى التكوين النفسي الذي يعتبر هو الآخر ضمن المجالات التي يحتاجها المبحوث لضمان الاندماج الجيد هي من المجالات التي اهتم بها التكوين بالدرجة الثانية.

الجدول رقم 23: استفادة الأساتذة ميدانيا من التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
90%	28	نعم
10%	3	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 90% من الأساتذة استفادوا ميدانيا من التكوين، في حين أن أقل نسبة بلغت 10% من الأساتذة لم يستفيدوا ميدانيا من التكوين.

من خلال ما سبق يتضح أن أغلبية الأساتذة استفادوا ميدانيا من التكوين الجامعي، حيث أننا نلمس ذلك عن طريق بناء شبكة العلاقات، ويتجلى ذلك في التعرف على ذوي الخبرة في مجاله للاستفادة منهم في بناء شبكة علاقات مهنية تفيده مستقبلا وكذلك التعرف على طبيعة العمل ومعرفة ما إذا كانت تتماشى واهتماماته ومهاراته المكتسبة خلال فترة التكوين.

الجدول رقم 24: نوع الاستفادة:

النسبة المئوية	التكرار	
26%	11	ثقة في النفس
46%	19	تكوين معرفي
24%	10	تواصل جيد
2%	1	الإتقان في العمل
2%	1	التحكم في التكنولوجيا
100%	42	المجموع

عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثين الذين أجابوا، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 46% أجابوا بأن نوعية الاستفادة هو تكوين معرفي، تليها نسبة 26% منهم أجابوا بأن نوعية الاستفادة هي ثقة في النفس، أما نسبة 24% أجابوا بأن نوعية الاستفادة هي تواصل جيد، في حين أن أقل نسبة 2% أجابوا بأن نوعية الاستفادة هي الإتقان في العمل بالإضافة إلى التحكم في التكنولوجيا، والتي تعتبر أقل نسبة.

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

تمثلت استفادة المبحوثين من التكوين فيما يلي حسب الترتيب الذي أدرجه في الأجوبة:

1- التكوين المعرفي : و هذا ما يركز عليه أغلب المكونين و هو تقديم معارف سواء كانت علمية أو بيداغوجية، و هي المعارف التي لا يمكن تلقاها إلا في إطار تكوين أكاديمي تقدمه المؤسسات التعليمية .

2- التكوين البسيكولوجي و الممثل في الثقة في النفس، و يتمثل في الدعم المعنوي الذي قدمه التكوين للبحوث .

3- التواصل: فالتواصل التعليمي من العوامل الأساسية في نجاح العملية التعليمية، و قد ساعد التكوين المبحوثين في مساعدة المبحوثين في بناء شبكة تواصل فعالة مع عناصر البيئة التعليمية.

الجدول رقم 25:مساعدة التكوين في منهجية وطرائق تدريس الطلبة.

النسبة المئوية	التكرار	
90%	28	نعم
10%	3	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 90% من الأساتذة ساعدهم التكوين في منهجية وطرائق تدريس الطلبة، في حين أن أقل نسبة بلغت 10% من الأساتذة لم يساعدهم التكوين في منهجية وطرائق تدريس الطلبة.

يتضح مما سبق بأن أغلبية الأساتذة صرحوا بأن التكوين لعب دورا هاما في تعليمهم منهجية وطرائق تدريس الطلبة وهذا ما يفسر بأن التكوين يتوفر على دورات تدريبية مختصة في تطوير مهارات التدريس والتواصل مع الطلاب وكذلك تعدد استراتيجيات تعليمية حديثة وفعالة لجذب وتحفيز الطلاب، وتوجيه الأستاذ الجامعي في تخصيص الوقت والجهد بشكل أفضل لدعم تقدم الطلاب وفهمهم تحفيز الابتكار والابداع في التدريس من خلال مشاركة الأفكار والممارسات الجديدة التي يمكن تطبيقها في الفصول الدراسية.

الجدول رقم 26: دور التكوين في تطوير قدرات الأستاذ لممارسة وظيفتهم كأساتذة باحثين.

النسبة المئوية	التكرار	
87%	27	نعم
10%	3	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 87% من الأساتذة أجابوا بأن للتكوين دور في تطوير قدراتهم لممارسة وظيفتهم كأساتذة باحثين، في حين أن أقل نسبة بلغت 10% أجابوا العكس من ذلك.

من خلال ما سبق يمكن أن نخرج بتفسير مفاده أن للتكوين دور في تطوير قدرات الباحثين خلال ممارستهم لوظيفتهم كأساتذة باحثين، وهذا راجع إلى أساليب تكوين الأساتذة الجامعيين القائم على أسلوب اتقان الكفاءات التي تشمل الكفاءات الأكاديمية التي تشجع على المشاركة في البرامج العلمية ومؤتمرات للبحث العلمي وكذلك القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع.

2. عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية.

الجدول رقم 27: الكيفية التي تمت بها عملية التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	
3%	1	حضورى
29%	9	عن بعد
68%	21	الاثنتين معا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 68% من الأساتذة أجابوا بأن الكيفية التي تمت بها عملية التكوين هي حضورى وعن بعد، أما نسبة 29% أجابوا بأن الكيفية التي تمت بها عملية التكوين هي عن بعد، في حين أن نسبة 3% أجابوا بأن الكيفية التي تمت بها عملية التكوين هي

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

حضوريا، والتي تعتبر أقل نسبة. و منه نستنتج أن التكوين الذي خضع له المبحوثين يتميز بالتنوع في طرق التكوين بين الحضوري و الالكتروني، و هو التنوع الذي يدعم التكوين الإيجابي الفعال.

الجدول رقم 28: مؤهلات المبحوثين في مجال الإعلام الآلي تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني.

النسبة المئوية	التكرار	
84%	26	نعم
6%	2	لا
10%	3	نوعا ما
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 84% من الأساتذة مؤهلاتهم في مجال الإعلام الآلي تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني، أما نسبة 6% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك، في حين أن نسبة 10% أجابوا ب: نوعا ما، والتي تعتبر أقل نسبة.

تعتبر المفاهيم الأولى في الإعلام الآلي من المعارف القاعدية التي يحتاجها الفرد في عملية التمكين الرقمي ، و قد بلغت نسبة المبحوثين الذي كانت مؤهلاتهم في الإعلام سببا في اجتياز عقبات التعليم الإلكتروني 84% ، ومن هذا نستنتج معظم الأساتذة لديهم المهارات الكافية والقدرة على استخدام وسائل التكنولوجيا ومؤهلاتهم العلمية كذلك عالية كلها عوامل ساهمت في استفادة الأساتذة من التكوين الرقمي بشكل جيد ومكنته كذلك من الوصول إلى الأهداف المسطرة لذلك.

الجدول رقم 29:الكيفية التي كانت تتم عملية الاتصال بينهم وبين الأساتذة المكونين.

النسبة المئوية	التكرار	
32%	15	اتصال مباشر
57%	27	عن طريق منصة التعليم عن بعد
11%	5	طريقة أخرى
100%	47	المجموع

عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثين الذين أجابوا، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 57% أجابوا بأن الكيفية التي كانت تتم عملية الاتصال بينهم وبين الأساتذة مكونين هي عن طريق منصة التعليم عن بعد ، تليها نسبة 32% أجابوا بأنه عن طريق الاتصال المباشر، في حين أن نسبة 11% أجابوا بأنها تتم بطرق أخرى، والتي تعتبر أقل نسبة.

نستنتج مما سبق بأن أغلب مخرجات التكوين عن بعد تستخدم في عملية التدريس وكذلك فهم أهمية التعلم عن بعد واستعمال الوسائل التكنولوجية في التدريس والبحث والتقويم.

الجدول رقم 30: كيفية توظيف مخرجات التكوين عن بعد في العملية التعليمية.

النسبة المئوية	التكرار	
44%	24	التدريس
17%	9	التواصل مع العملية التعليمية
32%	17	انجاز المهام البيداغوجية
7%	4	مهام ادارية
100%	54	المجموع

عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثين الذين أجابوا، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 44% أجابوا بأنهم وظفوا مخرجات التكوين عن بعد في العملية التعليمية عن طريق التدريس، تليها نسبة 32% أجابوا عن طريق انجاز المهام البيداغوجية، أما نسبة 17% أجابوا عن طريق التواصل مع العملية التعليمية، في حين أن نسبة 7% أجابوا عن طريق مهام ادارية، والتي تعتبر أقل نسبة.

و يمكن أن نستنتج أن أغلب المبحوثين وظفوا مخرجات التكوين في عملية التدريس و انجاز المهام البيداغوجية باعتبارهما أساس و جوهر العملية التعليمية ، و هذا يساعدهم بشكل مباشر في تحقيق الاندماج المهني من خلال استغلال و استخدام مخرجات التكوين في التدريس و إنجاز المهام البيداغوجية، و عملية الاندماج هذه تحقق للمبحوثين الأريحية في العمل و الأداء الجيد .

الجدول رقم 31: يمثل دور برامج التكوين في نجاح عملية التكوين الرقمي.

النسبة المئوية	التكرار	
94%	29	نعم
3%	1	لا
3%	1	نوعا ما
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 94% من الأساتذة أجابوا بأن لبرامج التكوين دور في نجاح عملية التكوين الرقمي، أما نسبة 3% من الأساتذة أجابوا بأن لبرامج التكوين ليس لها دور في نجاح عملية التكوين الرقمي بالإضافة الذين أجابوا ب: نوعا ما، والتي تعتبر أقل نسبة.

من خلال ما سبق يتضح أن معظم الأساتذة صرحوا بأن لبرامج التكوين دور في نجاح عملية التكوين الرقمي وهذا ما يفسر محاولة المؤسسات الجامعية لتقديم محتوى تعليمي مختص وتوفير كذلك الأدوات التقنية الحديثة لتطوير مهارات الأساتذة وتأهيلهم لمواجهة تحديات العصر الرقمي، كما تعمل كذلك على تعزيز الابتكار والابداع وتشجيع التفاعل والتواصل عبر الشبكة مما يعزز من فعالية وفاعلية عملية التعلم الرقمي.

الجدول رقم 32: يمثل الاستفادة من التكوين في معرفة طرق التواصل الإلكتروني مع الهياكل الإدارية والعلمية للجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
81%	25	نعم
16%	5	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 81% من الأساتذة استفادوا من التكوين في معرفة طرق التواصل الإلكتروني مع الهياكل الإدارية والعلمية للجامعة، في حين أن أقل نسبة 16% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك.

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال ما سبق يتضح بأن معظم الأساتذة يؤكدون بأن التكوين ساعدهم في معرفة طرق التواصل الإلكتروني مع الهياكل الإدارية والعلمية للجامعة وهذا ما يفسر اتباع الجامعة لبروتوكولات خاصة للتواصل الإلكتروني في مكتب العلاقات العامة أو قسم الاتصالات بالجامعة. وتوجه الجامعة نحو استخدام الرقمنة في مجال الاتصالات الرسمية .

الجدول رقم 33: الاستفادة من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط.

النسبة المئوية	التكرار	
97%	30	نعم
3%	1	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 97% من الأساتذة استفادوا من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط، في حين أن أقل نسبة بلغت 3% من الأساتذة لم يستفيدوا من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط.

نلاحظ من خلال ما سبق بأن معظم الأساتذة استفادوا من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط، وهذا ما يفسر تزويد هذه الأساتذة بالمهارات والمعرفة اللازمة لوضع الدروس عبر الأنترنت بشكل فعال وكيفية تقديم المحتوى بطرق تفاعلية ومبتكرة يمكنهم من اكتساب الخبرة اللازمة لتصميم وتوصل الدروس عبر الخط بشكل جذاب وفعال، وكذلك التعريف بأحدث التقنيات والأساليب التعليمية التي تساعدهم على تحقيق أداء متميز في وضع هذه الدروس.

الجدول رقم 34: دور التكوين في معرفة وضع الأسئلة عبر المنصة.

النسبة المئوية	التكرار	
87%	27	نعم
10%	3	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 87% من الأساتذة أجابوا بأن للتكوين دور في معرفة وضع الأسئلة عبر المنصة، في حين أن أقل نسبة بلغت 10% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك.

من خلا ما سبق يتضح بأن للتكوين دور في وضع الأسئلة عبر المنصة حسب ما أفاد به أغلبية الأساتذة، وهذا ما يفسر بأن التكوين الجامعي يعزز القدرات اللازمة لوضع أسئلة فعالة وتتوافق والمعايير الأكاديمية المطلوبة لتحقيق الأهداف التعليمية، وذلك من خلال توفير هذا التكوين معرفة متعمقة في مجالات معينة، مما تساعد هي الأخرى في وضع أسئلة تكون دقيقة وذات صلة وملائمة للمادة الدراسية، وكذلك الاطلاع على أدوات التقييم والتقويم لوضع أسئلة يقيس بشكل جيد مستويات الطلاب المختلفة.

الجدول رقم 35: دور التكوين في تطوير قدرات الأساتذة في مجال التدريس عن بعد.

النسبة المئوية	التكرار	
94%	29	نعم
6%	2	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 94% من الأساتذة أجابوا بأن للتكوين دور في تطوير قدراتهم في مجال التدريس، في حين أن أقل نسبة 6% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلكم خلال ما سبق يتضح بأن أغلبية الأساتذة أكدوا على دور التكوين في تطوير قدراتهم في مجال التدريس، وهذا ما يفسر فعالية برامج التكوين العالي في تطوير قدرات الأستاذ في هذا المجال عززت معرفتهم الأكاديمية وطورت مهاراتهم التدريسية وحدثتها بشكل دوري ومكنتهم أيضا من التعرف على أحدث النظريات والأساليب التعليمية وبالتالي مكنتهم بالمقابل من تحسين جودة تعليمهم وتقديم خدمة أفضل لطلابهم.

3. عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة.

الجدول رقم 36: يمثل تقديم التكوين للأساتذة معارف حول حقوقهم في الجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
45%	14	نعم
52%	16	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 52% من المبحوثين أجابوا بأن التكوين لم يقدم لهم معارف حول حقوقهم في الجامعة، في حين أن أقل نسبة بلغت 45% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك.

يتضح مما سبق أن معظم المبحوثين صرحوا بأنه لم يكن للتكوين دور في معرفة حقوقه في الجامعة. و من هنا نستنتج أن تكوين الأساتذة لم يولي أهمية للجانب التوعوي لحقوق المبحوثين في المؤسسة ، و تركز دور المكونين في برامجهم التكوينية على الجانب البيداغوجي كأولوية ، في حين أن حقوق الأساتذة يمكن معرفتها عبر فضاءات و هيئات أخرى .رغم أن الحقوق و الواجبات تندرج ضمن الأساسيات التي وجب وعرفتها عند الانخراط في أي مؤسسة عبر التوظيف.

الجدول رقم 37: إفادة التكوين في التعرف على واجباتك في الجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
68%	21	نعم
29%	9	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 68% من الأساتذة أفادهم التكوين في التعرف على واجباتهم في الجامعة، في حين أن أقل نسبة بلغت 29% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك.

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

يتضح من خلال ما سبق أن التكوين أفاد الأساتذة في معرفة واجباتهم في الجامعة، وهذا ما يفسر بأن المرافقة البيداغوجية وضحت ذلك في نصوصها من ناحية التدريس، البحث والإشراف على الطلبة، المشاركة في الأنشطة الأكاديمية وكذلك تحديد المسؤوليات في كل مجال من مجالات العمل الجامعي من أجل فهم الرسالة الأكاديمية والاندماج مع الاستراتيجيات التعليمية للجامعة وتوضيح واجباتهم بالتفصيل لتحسين أدائهم في الجامعة لتقديم خدمة تعليمية أفضل وتجنب أي فهم خاطئ أو اختلاف في التوقعات. كما أن الإخلال بأداء الواجبات يعرض الفرد إلى العقاب بحسب درجة الخطأ .

الجدول رقم 38: علم الأساتذة بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
78%	24	نعم
19%	6	لا
3%	1	نوعا ما
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 78% من الأساتذة هم على علم بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة، أما نسبة 19% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك، في حين أن نسبة 3% أجابوا ب: نوع ما، والتي تعتبر أقل نسبة.

يتضح مما سبق بأن أغلبية الأساتذة على علم بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة يمكن أن يكون هذا لأن الأساتذة تواصلوا مع زملائهم لفهم تجاربهم في فهم القانون الداخلي للجامعة، و متابعة الأساتذة للتحديثات والتعديلات التي تطرأ على هذا القانون لتفادي أي مخالفات ولفهم ما هو مسموح به وما هو غير مسموح به، وبالتالي تفادي أي مخالفات وضمان السير الحسن للعمل في الجامعة وحماية مصالح جميع الأطراف. كما أن معرفة الواجبات هي واحدة من عناصر القانون الداخلي، و بالتالي كان للتكوين دورا في معرفة المبحوثين بالقانون الداخلي .

الجدول رقم 39 : تقديم التكوين معارف حول الأطر القانونية للعمل والتعامل مع الشرائح الموجودة في الجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
485%	15	نعم
48,5%	15	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة 48.5% تمثلت الأساتذة الذين أجابوا بأن التكوين يقدم معارف حول الأطر القانونية للعمل والتعامل مع الشرائح الموجودة في الجامعة، في حين أن نسبة 48.5% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك. و تمثلت هذه الأطر القانونية في ميثاق أخلاقيات المهنة ، و واجبات الأستاذ في المؤسسة الجامعية ، إضافة إلى معرفة القانون الداخلي الذي ينظم الانتماء التنظيمي للأستاذ و يساعده في سرعة الاندماج .

الجدول رقم 40: تقديم التكوين معارف حول النظام الداخلي للعمل بالجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
45%	14	نعم
52%	16	لا
3%	1	نوعا ما
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 52% من الأساتذة أجابوا بأن التكوين لم قدم لهم معارف حول النظام الداخلي للعمل بالجامعة، أما نسبة 45% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك، في حين أن نسبة 3% من الأساتذة أجابوا ب: نوعا ما.

من خلال ما سبق يتضح أن الأساتذة لم يتلقوا أي معارف حول النظام الداخلي للعمل بالجامعة خلال فترة تكوينهم، وهذا ما يفسر عدم تطرق سياسة التكوين الجامعي لهذا الجانب وتصريح بعض

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

الأساتذة خلال الدراسة بأنهم على دراية مسبقة بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة قبل التكوين وهذا من خلال اطلاعهم الشخصي.

الجدول رقم 41: دور التكوين في معرفتك للهيكل الإدارية والعلمية في الجامعة.

النسبة المئوية	التكرار	
39%	12	نعم
58%	18	لا
3%	1	لم يجب
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 58% من الأساتذة أجابوا بأن للتكوين ليس له دور في معرفة الهياكل الإدارية والعلمية في الجامعة، في حين أن أقل نسبة 39% من الأساتذة أجابوا بأن للتكوين دور في معرفة الهياكل الإدارية والعلمية في الجامعة.

من خلال ما سبق نلاحظ بأن معظم الأساتذة صرحوا بأنه ليس للتكوين دور في معرفتهم للهياكل الإدارية والعلمية في الجامعة. و يفسر ذلك على أن معرفة الهياكل الإدارية حسب برامج التكوين يكون بالاحتكاك و التواصل و ليس ضرورة يحتاجها الأستاذ في مزاولته لعمله.

الجدول رقم 42: دور التكوين في معرفة طرق الترقية في الدرجة.

النسبة المئوية	التكرار	
35%	11	نعم
65%	20	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 65% من المبحوثين أجابوا بأن للتكوين لم يكن له دور في معرفة طرق الترقية في الدرجة ، في حين أن أقل نسبة بلغت 35% من المبحوثين أقرروا بأن التكوين كان له دور في معرفة طرق الترقية في الدرجة .

نتائج البحث.....الدراسة الميدانية ونتائج البحث

من خلال الجدول يتضح بأن أكبر نسبة من المبحوثين أجابوا بأن للتكوين ليس له دور في معرفة طرق الترقية في الدرجة ، وهذا ما يفسر عدم تبني الجامعة في سياسة التكوين الجامعي لطرق الترقية في الدرجة للأستاذ المتريص وإنما تكون هذه المعلومة ضمن ثقافته وإطلاعها الشخصي ، أما عن المبحوثين الذين أكدوا على تلقيهم للمعلومة الخاصة بالترقية في الدرجة عبر التكوين فإن ذلك يعود للمكونين و جلسات النقاش الموسعة التي يفتحها للمتكون في سبيل معرفة ما يحتاجه في وظيفته.

الجدول رقم 43: دور التكوين في معرفة طرق الترقية في الرتبة.

النسبة المئوية	التكرار	
32%	10	نعم
68%	21	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 68% من الأساتذة أجابوا بأن التكوين ليس له دور في معرفة طرق الترقية في الرتبة، في حين أن أقل نسبة بلغت 32% من الأساتذة أجابوا العكس من ذلك. و يمكن تفسير ذلك أن هذه المعلومات تقدمها الهيئات الخاصة و المكاتب المكلفة بالترقية و ليس التكوين، كما أنها ترتبط بوقت الترقية، و بما أنهم حديثي التكوين فإن الأمر ليس له أهمية بالغة لديهم

الجدول رقم 44: ابلاغ المبحوث عبر التكوين بأداب وأخلاقيات المهنة.

النسبة المئوية	التكرار	
81%	25	نعم
19%	6	لا
100%	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة بلغت 81% من المبحوثين تم إبلاغهم عبر التكوين بأداب وأخلاقيات المهنة، في حين أن أقل نسبة بلغت 19% من المبحوثين لم يتم إبلاغهم عبر التكوين بأداب وأخلاقيات المهنة.

من خلال ما سبق يتضح بأن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنه يتم ابلاغهم بأخلاقيات المهنة، وهذا ما يفسر أهمية ذلك ، حيث يعتبر جزءا أساسيا في ضمان الممارسة التعليمية المهنية والسلوك الأدبي العالي ويمكن التماس ذلك عبر مجموعة من المعارف و الوثائق التي توضح ذلك لتفادي الوقوع في أي انزلاق قد يؤدي إلى عقوبات تسيء إلى الأستاذ كإلقصاء الخصم و التوقيف و...إلخ ، و بهذا يصبح ميثاق أخلاقيات المهنة من النقاط و المهم الموكلة لبرامج التكوين الأساتذة لتوعية المتكويين بهدف تعزيز الوعي بأخلاقيات المهنة و ضمان التزام الأساتذة به. لضمان استمرار التذكير بأخلاقية المهنة وكيفية كذلك التعامل مع المواقف الجديدة.

ثانيا: عرض النتائج :

1. عرض نتيجة الفرضية الأولى :

تساهم برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف، بميدان الدراسة من خلال اختبار هذه الفرضية يتبين لنا أن التكوين يركز بكثرة على التكوين البيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف، وذلك بنسبة 45% ذلك للأهمية التي يلعبها التكوين البيداغوجي في العملية التعليمية وفي تحقيق الاندماج لدى الأساتذة الجامعيين بعد التوظيف . و قد ساهم ذلك بالفعل في تحقيق الاندماج لدى المبحوثين بنسبة 84%

2. عرض نتيجة الفرضية الثانية :

تساهم برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف، بميدان الدراسة من خلال اختبار هذه الفرضية يتبين لنا أن للتكوين دور في نجاح عملية التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف، وذلك بنسبة 94% وذلك لتطوير قدرات ومهارات الأستاذ الجامعي وتأهيلهم من أجل التصدي لصعوبات الرقمنة .

من خلال النتائج المتحصل عليها أن الفرضية قد تحققت بمعنى أن برامج التكوين ساهمت في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف مما يحقق الاندماج لدى الأساتذة بعد التوظيف.

3. عرض نتيجة الفرضية الثالثة :

ساهمت برامج التكوين في تكوين الأساتذة في مجال التشريع الجامعي

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا أن للتكوين ليس له دور في تقديم معارف للأساتذة حول حقوقهم في الجامعة، وذلك بنسبة 52% وذلك لضعف البرامج مما يؤدي إلى عدم قدرة الأساتذة لحقوقهم.

من خلال النتائج المتحصل عليها أن الفرضية لم تتحقق بمعنى أن برامج التكوين لم تساهم في تكوين الأساتذة في مجال التشريع الجامعي بعد التوظيف.

IV- مناقشة النتائج:

- 1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.
- 2- مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الإشكالية.
- 3- مناقشة النتائج في ضوء هدف البحث.
- 4- مناقشة النتائج في ظل المقاربات النظرية.

IV - مناقشة نتائج البحث:

1. مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات:

1.1. مناقشة نتائج البحث في ظل الفرضية الأولى:

تساهم برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف، بميدان الدراسة

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الخاصة بالفرضية الأولى النتيجة الأولى: والتي مفادها أن التكوين يساهم في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة فقد توصلنا إلى أن التكوين الموجه للأساتذة قد ساهم في التكوين العلمي والبيداغوجي لهم وذلك من خلال الجدول رقم 14 وبنسبة 44% الذي أكد فيه الباحثون على أنهم تلقوا معارف بيداغوجية، كما تنوع التكوين بين النظري والتطبيقي حسب الجدول رقم 10 بنسبة 77%، وقد ركز التكوين على الجانب الحضوري حسب الجدول رقم 12 وبنسبة 58% كل ذلك ساعد الباحثين في اندماجهم حسب الجدول رقم 15 بنسبة 84% وخاصة أن التكوين قد زاد من الشعور بالمسؤولية الوظيفية بديهم حسب الجدول رقم 18 وبنسبة 87% وقد ساهم في تنمية قدراتهم لممارسة وظيفتهم كأساتذة حسب الجدول رقم 25 وبنسبة 87% كما أن التكوين قد ساهم في تزويد الباحثين بطرائق ومنهجية التدريس حسب الجدول رقم 24 وبنسبة 90% إضافة إلى أن التكوين قد ساهم في تكوين معرفي كافي للباحثين واكسبهم ثقة في النفس ساعدتهم على الاندماج وسلاسة التواصل مع البيئة التعليمية وذلك حسب الجدول رقم 23، ومنه فإن الفرضية قد تحققت.

2.1. مناقشة نتائج البحث في ظل الفرضية الثانية: من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الخاصة

بالفرضية الثانية والتي مفادها: دور التكوين في التكوين الرقمية للأساتذة فقد توصلنا أن التكوين له دور في التكوين الرقمي للأساتذة وذلك من خلال الجدول رقم 30 وبنسبة 94% الذي أكد فيه الباحثون على دور برامج التكوين في نجاح عملية التكوين الرقمي، كما ساعدهم أيضا في الاستفادة في معرفة طرق التواصل الإلكتروني م الهياكل الإدارية والعلمية بالجامعة وذلك من خلال الجدول 31 بنسبة 81% وفي معرفة وضع الأسئلة عبر المنصة بنسبة 87% ومعرفة أيضا أساليب وضع الدروس عبر الخط وهذا ما أكده الجدول رقم 32 بنسبة 97% وقد ساهم التكوين أيضا في تطوير قدرات الأساتذة في مجال التدريس عن بعد وعزز من جودة تعليمهم من خلال الجدول رقم 34 الذي أكد على فعالية دوره وذلك بنسبة 94%

، و في ظل كل هذا المكتسبات في مجال التكوين الرقمي فإن الأستاذ يكون مهياً للعمل بأريحية و بالتالي يتحقق اندماجه في البيئة التعليمية بكل عناصرها ، ومنه فإن الفرضية الثانية تحققت.

3.1 . مناقشة نتائج البحث في ظل الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الخاصة بالفرضية الثالثة والتي مفادها: أن برامج التكوين تساهم في تكوين الأساتذة في مجال التشريع الجامعي ، توصلت الدراسة إلى أن برامج التكوين لم تساهم في تكوين الأساتذة في مجال التشريع الجامعي، ويتجلى ذلك من خلال الجدول رقم 35 الذي أكد فيه الباحثين بأن التكوين لم يقدم لهم معارف حول حقوقهم في الجامعة وذلك بنسبة 45% رغم أن الحقوق والواجبات تندرج ضمن الأساسيات التي وجب معرفتها في حين أفادهم التكوين في معرفة واجباتهم وأجزم بمعاينة الفرد الذي يخل بها أو يتجاوزها حسب الجدول رقم 36 وبنسبة 68% ومن جهة أخرى نجد بأن الأساتذة على علم بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة قبل تلقيهم التكوين من خلال الجدول رقم 37 بنسبة 78% في حين أكد صحة ذلك الجدول رقم 39 الذي صرح فيه الباحثين بأنهم لم يتلقوا أي معارف حول القانون الداخلي للعمل بالجامعة بنسبة 52% ومنه فإن الفرضية الثالثة لم تتحقق.

2. مناقشة نتائج البحث في ضوء تساؤلات الإشكالية:

مناقشة نتائج البحث في ظل التساؤل الأول: هل تساهم برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف؟

من خلال تفرغ وتحليل البيانات قد توصلنا جملة من الحدود التي تؤثر في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف والتي تتمثل في:

- خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف.
- طبيعة التكوين نظري وتطبيقي معا.
- المواضيع التي درسها الأساتذة في مجال تخصصهم.
- طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين بيداغوجية بالدرجة الأولى.
- لبرامج التكوين الجامعي دور في تحقيق الاندماج داخل العمل.
- مواكبة برنامج التكوين الجامعي للتطورات العلمية الحالية.
- الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين محاضرة وأعمال تطبيقية.

- تلقي الأساتذة للتكوين يزيد من درجة الشعور بالمسؤولية الوظيفية.
- استفادة الأساتذة ميدانيا من التكوين.
- مساعدة التكوين في منهجية وطرائق تدريس الطلبة.
- للتكوين دور في تطوير قدرات الأساتذة لممارسة وظيفتهم كأساتذة باحثين.

مناقشة نتائج البحث في ظل التساؤل الثاني: هل ساهمت برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف؟

من خلال تفريغ وتحليل البيانات قد توصلنا جملة من الحدود التي تؤثر في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف والتي تتمثل في:

- مؤهلات الأساتذة في مجال الإعلام الآلي تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني.
- لبرامج التكوين دور في نجاح عملية التكوين الرقمي.
- الاستفادة من التكوين في معرفة طرق التواصل الإلكتروني مع الهياكل الإدارية والعلمية للجامعة.
- الاستفادة من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط.
- دور التكوين في معرفة وضع الأسئلة عبر المنصة.
- دور التكوين في تطوير قدرات الأساتذة في مجال التدريس.

مناقشة نتائج البحث في ظل التساؤل الثالث: هل ساهمت برامج التكوين في تكوين الأساتذة بعد التوظيف في مجال التشريع؟

من خلال تفريغ وتحليل البيانات قد توصلنا جملة من الحدود التي تؤثر في تكوين الأساتذة بعد التوظيف في مجال التشريع الجامعي والتي تتمثل في:

- لا يقدم التكوين للأساتذة معارف حول حقوقهم في الجامعة.
- افادة التكوين في التعرف على واجباتهم في الجامعة.
- علم الأساتذة بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة.
- عدم تقديم التكوين معارف حول النظام الداخلي للعمل بالجامعة.
- ليس للتكوين دور في معرفة الهياكل الإدارية والعلمية في الجامعة.
- ليس للتكوين دور في معرفة طرق الترقية في الدرجة.

- ليس للتكوين دور في معرفة طرق الترقية في الرتبة.
- ابلاغ الأساتذة عبر التكوين بأداب وأخلاقيات المهنة.

3. مناقشة نتائج البحث في ضوء هدف البحث:

- معرفة مدى مساهمة التكوين في تطوير قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين بعد التوظيف.
 - تبيان مساهمة التكوين في اندماج الأساتذة الجدد مع الوظيفة ودوره في السير الجيد للتدريس.
 - معرفة مدى مساهمة برامج التكوين في التكوين العلمي والبيداغوجي للأساتذة بعد التوظيف.
 - معرفة دور برامج التكوين في التكوين الرقمي للأساتذة بعد التوظيف.
 - الوقوف على مدى مساهمة برامج التكوين في تكوين الأساتذة في مجال التشريع الجامعي.
- من خلال نتائج الدراسة التي توصلت إليها في دراستي اتضح بأن تحقق هدف الدراسة المتمثل في معرفة مدى مساهمة برامج التكوين في اندماج الأساتذة الجدد مع الوظيفة ودوره في السير الجيد للتدريس وذلك من خلال نتيجة الفرضية الأولى التي أكدت ذلك من خلال مؤشر برامج وطرائق التدريس التي كلما كانت فعالة كان لها أثر ايجابي في تحقيق الاندماج المهني للأستاذ الجامعي وبالتالي تؤثر على أدائهم لمهامهم التعليمية وأيضا يمكن القول بأن الاندماج المهني يتأثر بطبيعة التكوين المقدم من جهة أخرى.

يتحقق هدف الدراسة المتمثل في معرفة دور برامج التكوين في التكوين الرقمي، حيث يتجلى ذلك في نتيجة الفرضية الثانية للدراسة والتي أظهرت ذلك من خلال تبيان دور برامج التكوين في نجاح عملية التكوين الرقمي وفي معرفة الأساتذة للتواصل مع الهياكل الإدارية والعلمية للجامعة.

أما هدف الدراسة المتمثل في الوقوف على مدى مساهمة التكوين في تكوين الأساتذة في مجال التشريع، حيث اتضح من خلال نتيجة الفرضية الثالثة أن تكوين الأساتذة في مجال التشريع لم يكن فعال وذلك لضعف البرامج التكوينية المقدمة مما ينتج عدم قدرة الأساتذة على معرفة حقوقهم في الجامعة اذن لم يساهم التكوين في تكوين الأساتذة في مجال التشريع.

4- مناقشة النتائج في ظل المقاربات النظرية:

نظرية الإدارة العلمية: يتضح من خلال نتائج الدراسة بصفة عامة أهمية تكوين الأساتذة بعد التوظيف سواء كان تكوينا بيداغوجيا أو تكوينا رقميا، حيث تظهر مساهمة البرامج التكوينية في التكوين البيداغوجي

أو التكوين الرقمي جليا وهذا ما أكدته نظرية الإدارة العلمية حيث أقرت بأهمية هذه العملية وأنه لا بد من استفادة الأساتذة من فترات تكوينية منظمة ومستمرة، حيث تعتبر النظرية التكوينية عملية داخلية تقوم بها الجامعات الجزائرية من أجل رفع كفاءة الأستاذ، وكذلك أولت نظرية الإدارة العلمية لعنصر التكوين كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية اهتماما كبيرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال.

نظرية الدور: من خلال نتائج الدراسة نلمس تأثير التكوين في تطوير قدرات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس وكذلك معرفة الهياكل الإدارية للجامعة والتواصل معها، حيث أنه للتكوين تأثير على سلوك الأستاذ الجامعي في القيام بأدواره الأكاديمية، فهنا يعتبر التكوين عنصر أو سمة تحدد دور الأستاذ وهذا ما أكدته نظرية الدور في مضمونها، حيث تركز على التوازن بين المتطلبات الأكاديمية والبحثية والتعليمية والإرشادية والاجتماعية للأستاذ الجامعي.



خاتمة

- تناولت في هذه الدراسة موضوعا في غاية الأهمية ويحتل دورا كبيرا في عصرنا الحالي، فلتكوين دور في الاندماج المهني للأساتذة الجامعية بعد التوظيف، حيث يعد هذا الأخير بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية وإعداد وتكوين الأستاذ الجامعي وتميمته مهنيا أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم الجامعي فجودة التعليم مرتبطة أساسا بالعل البيداغوجي للأستاذ الجامعي الذي لا يستطيع أن ينهض بأداء مهمته إلا إذا امتلك مجموعة من الكفايات التي تمكنه من اكتساب معارف في فن التدريس الجامعي، وهذا ما سعت إليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتنمية مهارات الأستاذ وادماجه في الوسط الجامعي، إضافة إلى محاولة تمكينه من التعليم الإلكتروني، ولكن كل هذه الجهود المبذولة لا تخلو من النقائص باعتبارها تجربة أولية وجديدة، وهذا ما يفرض على القائمين على هذا التكوين اجراء تعديلات مناسبة والتقليل من الثغرات والنقائص باعتبار أن مستوى التعليم الجامعي اليوم يرتبط بمستوى وأداء الاستاذ الجامعي وكذلك مواكبة للتطورات العلمية الحاصلة ولتحقيق الاندماج المهني لديه يجب أن تكون هذه التعديلات ذات فعالية وتهدف إلى تعزيز التعلم المستمر وتساهم في تمكين الأستاذ الجامعي على التكيف مع التغييرات المستمرة في المجال الأكاديمي والمجتمع بشكل عام وكذلك يجب مراعاة الفروق الفردية للأستاذ وذلك من خلال المكتسبات القبلية والقدرة على الاستيعاب وكل ما يدعم أو يساهم في تحقيق أهداف هذه العملية .

كما أنه من الضروري إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال، فيما يخص التكوين البيداغوجي للأساتذة والذي نصت عليه المرافقة البيداغوجية للأستاذ و ذلك للتمكن من تقييم البرنامج و تكويره بما يخدم العملية التعليمية .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. عاطف غيث محمد ، قاموس علم الاجتماع، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2016.
2. عصام نور الدين ، معجم نور الدين الوسيط عربي عربي، الجامعة اللسانية، دار الكتب العلمية، ط2، 2009، بيروت، لبنان.
3. نور الدين الوسيط، معجم نور الدين الوسيط، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009.
4. عادل عبد المهدي وحسين الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية، دار ابن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1.
5. نور الدين عصام، معجم نور الدين الوسيط، ط2، دار الكتب العلمية، 2009.
6. احسان محمد الحسين، النظريات الاجتماعية المتقدمة: دراسة تحليلية في النظريات المعاصرة، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.
7. مليكة عرعور، سوسولوجيا علاقات العمل، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
8. محمد در، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، المجلد 9.
9. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمداخل والتطبيقات، عمان، الأردن، ط1، 1999.
10. فضيل دليوا وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، منشورات قسنطينة، الجزائر، ط 2001.
11. طاهر حسو الزبياري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 2011.
12. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الطبعة الرابعة، زاعياش للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر العاصمة، 2012.
13. ثانياً: المجلات:

قائمة المصادر والمراجع

14. عين سوية ليليا وغلاب مليحة، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد 6، 2010.

15. بوكرديم فدوى، مجلة دراسات في سيكولوجية الإنحراف، مجلة علمية دولية نصف سنوية، المجلد 7، العدد 3، 2022.

16. دلال سلامي وإيمان عزي، تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 3، 2013.

ثالثا: الرسائل الجامعية

- أطروحات دكتوراه:

1. حمزة لعجال، اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021.

2. طيب أحمد صالح، الاندماج والاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، ابو قاسم سعد الله، 2020.

- رسائل الماجستير:

1. أبو بكر دهيمي، الاندماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999.

- رسائل الماستر

1. الفقيه نور الدين، دور التكوين البيداغوجي التحضيري في الفعل التعليمي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ظل جائحة كورونا، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة غرداية، الجزائر.

2. بوهكة منال وحماید فتيحة، التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022.

3. بلحطابي ميلود عبد المالك، طامبو هاجر، الاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، جامعة ابن خلدون، 2023.

قائمة المصادر والمراجع

4. بوهكة منال وحماد فتيحة، التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022.
5. 2022 2022رزوق جميلة، دور التكوين في الاندماج الوظيفي للموارد البشرية، دراسة ميدانية لأساتذة حديثي التوظيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة البويرة، 2021.

رابعاً: مواقع الكترونية

1. معجم المعاني لكل رسم معنى، متوفر على الموقع <https://almany>



الملاحق

ملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

دور التكوين في تحقيق اندماج الاساتذة الجامعيين بعد التوظيف

دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج -

مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

من اعداد الطالبة: تحت اشراف الاستاذة:

- د/ بادي سامية

- نقرش رحمة

تحية عطرة والسلام عليكم:

استاذي الفاضل/ استاذة الفاضلة

ملاحظة: اعدت هذه الاستمارة بهدف معرفة دور التكوين الجامعي في تحقيق اندماج الاساتذة الجامعيين بعد التوظيف، لذا نرجو من سيادتكم الاجابة عن الأسئلة الموجودة بكل عناية ودقة لخدمة البحث العلمي.

هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، يرجى وضع علامة: X في الخانة المناسبة.

تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.

السنة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوثين.

1. الجنس: ذكر انثى
 2. السن: [35-25] [45-35] [45]
 3. التخصص:
 4. سنة التوظيف:
 5. الرتبة الوظيفية: استاذ مساعد (ب) استاذ مساعد (أ)
 - أستاذ محاضر (ب) أستاذ محاضر (أ)
 6. الشهادة المتحصل عليها: الماجستير دكتوراه علوم دكتوراه LMD
 7. هل سبق لك التدريس في الجامعة؟ نعم لا
- في حالة الاجابة بنعم: ما عدد سنوات التدريس؟

المحور الثاني: طرائق وبرامج التكوين.

8. هل خضعتم للتكوين مباشرة بعد التوظيف؟ نعم لا
9. ما طبيعة هذا التكوين؟ نظري تطبيقي الاثنين معا
10. هل المواضيع التي درستوها في مجال تخصصكم؟ نعم لا
11. هل التكوين الذي تلقيتموه؟ داخل الجامعة خارج الجامعة
- مكان اخر يذكر.....
12. ما هو عدد الحصص التي تم إجرائها خلال مدة التكوين؟
13. ما طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين؟ بيداغوجية علمية تطبيقية
14. هل كان لبرامج التكوين الجامعي دور في تحقيق الاندماج داخل عملك؟ نعم لا
15. هل برنامج التكوين الجامعي مواكب للتطورات العلمية الحالية؟ نعم لا
16. ماهي الطريقة أو الأسلوب السائد المعتمد في عملية التكوين؟
محاضرة الأعمال التطبيقية الاثنين معا
17. هل يزيد تلقينك للتكوين من درجة شعورك بالمسؤولية الوظيفية؟ نعم لا
18. هل تلقيتم صعوبة في فهم بعض مواضيع التكوين؟ نعم لا
19. هل قدم لكم تقييم من طرف الاساتذة المكونين بعد تلقينكم للتكوين؟ نعم لا
20. ماهي المجالات التي يركز عليها التكوين؟

التكوين السيكلوجي التكوين المعرفي القانوني
 التكوين المعرفي في التخصص الجامعي التكوين المعرفي البيداغوجي
 21. هل استفدت ميدانيا من التكوين؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما نوعية الاستفادة:

ثقة في النفس تكوين معرفي تواصل جيد
 أخرى تذكر

22. هل ساعد التكوين في منهجية وطرائق تدريس الطلبة؟ نعم لا

23. هل كان للتكوين دور في تطوير قدراتك لممارسة وظيفتك كأستاذ باحث؟ نعم لا

المحور الثالث: التكوين الرقمي.

24. كيف تمت عملية التكوين؟ حضوري عن بعد الاثنين معا

25. هل مؤهلاتك في مجال الاعلام الالي تسمح لك باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني؟

نعم لا

26. كيف كانت تتم عملية الاتصال بينكم وبين الأساتذة المكونين؟

اتصال مباشر عن طريق منصة التعليم عن بعد طريقة أخرى

27. كيف وظفت مخرجات التكوين عن بعد في العملية التعليمية؟

التدريس التواصل مع أطراف العملية التعليمية انجاز المهام البيداغوجية

مهام ادارية

28. هل كان لبرامج التكوين دور في نجاح عملية التكوين الرقمي؟ نعم لا

29. هل استفدت من التكوين في معرفة طرق التواصل الإلكتروني مع الهياكل الادارية والعلمية

للجامعة؟ نعم لا

30. هل استفدت من التكوين في معرفة أساليب وضع الدروس عبر الخط؟ نعم لا

31. هل كان للتكوين دور في معرفة وضع الأسئلة عبر المنصة؟ نعم

32. هل كان للتكوين دور في تطوير قدراتك في مجال التدريس عن بعد؟ نعم لا

المحور الرابع: التشريع الجامعي.

33. هل قدم لك التكوين معارف حول حقوقك في الجامعة؟ نعم لا

34. هل أفادك التكوين في التعرف على واجباتك في الجامعة؟ نعم لا

35. هل أنت على علم بالقانون الداخلي للعمل بالجامعة؟ نعم لا
36. هل قدم لك التكوين معارف حول الأطر القانونية للعمل والتعامل مع الشرائح الموجودة في الجامعة؟ نعم لا
37. هل قدم لك التكوين معارف حول النظام الداخلي للعمل بالجامعة؟ نعم لا
38. هل كان للتكوين دور في معرفتك للهيكل الإداري والعلمية في الجامعة؟ نعم لا
39. هل كان للتكوين دور في معرفة طرق الترقية في الدرجة؟ نعم لا
40. هل كان للتكوين دور في معرفة طرق الترقية في الرتبة؟ نعم لا
41. هل تم ابلاغك عبر التكوين بأداب وأخلاقيات المهنة؟ نعم لا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قرار رقم 932 مؤرخ في 28 جويلية 2016
يحدد كفايات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف

- إن وزير التعليم العالي و البحث العلمي،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15 - 125 المؤرخ في 25 رجب عام 1436 الموافق 17 مايو سنة 2015، والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13 - 77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013، الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي.

يقرر ما يأتي:

- المادة الأولى:** تنظم على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي مرافقة بيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف.
- المادة 2:** تهدف المرافقة البيداغوجية الى تمكين الأستاذ الباحث حديث التوظيف خلال فترة التربص من اكتساب معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي.
- المادة 3:** تنشأ لدى كل مؤسسات التعليم العالي، خلية تكلف بوضع ومتابعة برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الأساتذة الباحثين تماشيا ومبادئ اليقظة البيداغوجية ، وبهذا الصدد تكلف لاسيما بما يأتي:
- اقتراح الاستراتيجيات البيداغوجية للتعليم والتكوين العالي،
 - وضع حيز التنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية، وتبليغه للأساتذة المعنيين،
 - انتقاء الأساتذة المتدخلين في التكوين ،
 - تقييم مشاركة الأساتذة المعنيين بالتكوين .
- المادة 4:** يتضمن برنامج المرافقة البيداغوجية ، تنظيم دورات وحصص تدريبية ، تشمل لاسيما:
- تدريس مبادئ التشريع الجامعي،
 - مدخل للتعليمية والبيداغوجيا ،
 - علم النفس والنفسية التربوية ،
 - كفايات تصميم الدروس وإعدادها والاتصال البيداغوجي.



ملحق القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016

الذي يحدد كفايات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التكوين

يحدد المرسوم (المرسوم 130-08) المهام المنوطة بالأستاذ الباحث أستاذ مساعد ب المتربص والذي تم تقسيمها إلى إثنتا عشرة (12) إختصاصا في الجدول التالي:

الجدول 1: - (المهام عموديا) - طبيعة المتدخلين أفقيا

(تنظيم، نظام ل م د، بيداغوجيا، تعليمية (ديداكتيك)، تقييم)

طبيعة المتدخلين التخصصات	تقنيات الإعلام والإتصال	التنظيم	ل م د	بيداغوجيا	تعليمية	التقييم
المهمة 1: استعمال الوسائل التعليمية الكلاسيكية والعصرية (تقنيات الإعلام والإتصال)	•				•	
المهمة 2: ضمان مناخ معرفي في مسار التعليم				•		
المهمة 3: إدراك أهمية الحوار البيداغوجي				•		
المهمة 4: إضفاء ديناميكية من أجل تطوير قدرات الطالب (التحفيز على العصامية)				•		
المهمة 5: إستعمال تقنيات تنشيط الفريق في الحالة البيداغوجية (أعمال موجهة، أعمال تطبيقية، تربيصات)				•		
المهمة 6: تعلم العمل التعاوني ضمن اللجان البيداغوجية وفرق التكوين		•	•	•		
المهمة 7: التدريب على ممارسة الإشراف ومرافقة الطلبة (التربص)		•	•			

- كفايات تقييم الطلبة،

- التعليم عن بعد،

- استعمال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال في التدريس.

يحدد محتوى برنامج المرافقة البيداغوجية طبقا للملحق المرفق بهذا القرار.

المادة 5: تتشكل الخلية من نائب مدير الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات، وكذا التكوين العالي في التدرج ، مسؤول خلية ضمان الجودة وثلاثة (3) أساتذة باحثين يمثل كل واحد منهم شعبة العلوم وشعبة العلوم الإنسانية والاجتماعية وشعبة اللغات والآداب والفنون، يختارهم مسؤول المؤسسة الجامعية من الأساتذة والأساتذة المحاضرين ذوي الكفاءات المؤكدة في ميدان البيداغوجيا والتعليمية في التعليم العالي.

يرأس الخلية منسق يتم اختياره من بين أعضائها.

تجتمع الخلية بطلب من المنسق كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

المادة 6: تعد الخلية برنامج عملها و تعرضه على المجلس العلمي للمؤسسة للموافقة، وترسل نسخة عنه للوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 7: تعرض الخلية الحصيلة السنوية لتنفيذ برنامج عملها، على المجلس العلمي للمؤسسة، وترسل نسخة عنه للوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 8: يضع مسؤول مؤسسة التعليم العالي تحت تصرف الخلية كل الوسائل المتاحة التي تؤهلها للقيام بمهامها الإدارية والتنظيمية والبيداغوجية.

المادة 9: يسرى مفعول هذا القرار ابتداء من السنة الجامعية 2016 - 2017.

المادة 10: يكلف السادة رؤساء مؤسسات التعليم العالي كل فيما يخصه بتطبيق هذا القرار الذي سينشر في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

28 جويلية 2016

حرر بالجزائر، في:

وزير التعليم العالي والبحث العلمي
وزير التعليم العالي والبحث العلمي

ط ص
الأستاذ: طاهر حجار



	•				المهمة 8: التحكم في التعبير الشفهي والكتابي في وضعيتي التعليم والبحث
	•	•	•		المهمة 9: تطوير المبادرات والابتكار في مجالي المعرفة والمهارة
		•			المهمة 10: تحديد قدرات العمل البيداغوجي
•		•			المهمة 11: التقييم الجماعي والفردي للتطور الحاصل في اكتساب المعرفة، المهارة واللباقة
•		•	•		المهمة 12: إستعمال شبكة التقييم المتعلقة بأهداف المخطط التكويني للمؤسسة

الجدول 2: إقتراح البرنامج الوطني للتكوين.

الموضوع	الأهداف	النشاط	المهام	الحجم الساعي
- حصة تعارف - سياسة وهدف التكوين الجامعي	إحياء الضمير وبعث روح المسؤولية في التعليم والبحث بالجامعة		المهمة 2، المهمة 3	03 ساعات
- الأخلاق والآداب في التعليم الجامعي. - السهر البيداغوجي	- بعث روح المسؤولية - تفسير دور الاستاذ الباحث ووضعيته القانونية	النشاط 1: التوصل إلى فهم سير الجامعة على المستوى الهيكلي النشاط 2: معرفة تنظيم مهنة الأستاذ الباحث النشاط 3: إدراك رهانات اليقظة البيداغوجية في التكوين في نظام ل م د	المهمة 2، المهمة 3	05 ساعات

10 ساعات	المهمة 9، المهمة 10 المهمة 11	النشاط 1: فهم الرابط بين تحصيل وإكتساب المعارف النشاط 2: تناول أهمية البيداغوجية الجامعية في علاقتها بالبالغين النشاط 3: تكييف التعليم بالقدرات المعرفية للطالب في نظام ل م د	فهم آليات إدراك المعرفة	- البيداغوجيا والبيسيكوبيداغوجيا في التكوين/ التدريب عند الطالب
10 ساعات (تكوينين من 5 ساعات)	المهمة 4، المهمة 5، المهمة 6، المهمة 7	النشاط 1: فهم الضرورة البيداغوجية في الأسلوب التعليمي الإشرافي النشاط 2: إعداد المخطط والبرنامج المنهجي للنشاط الإشرافي النشاط 3: التحكم في أهمية الإتصال التعليمي والتقنيات التعليمية	التحكم في الكيفيات التطبيقية للتدريب البيداغوجي	- تقنيات تنشيط فرق التكوين والإشراف
10 ساعات	المهمة 11، المهمة 12	النشاط 1: فهم خصوصية الجامعة والتقييم الجامعي النشاط 2: القدرة على تحديد وإبراز الكفاءات الواجب تقييمها النشاط 3: إعداد شبكات تقييمية ذات علاقة بالكفاءات وإستعمال تقنيات الإعلام والإتصال في التقييم	التحكم في أدوات التقييم	- تقييم وإعداد شبكات الكفاءات
5 ساعات	المهمة 3، المهمة 4، المهمة 7، المهمة 9		كيفيات التخطيط لنشاط البيداغوجي	- ورقة الطريق لمشاريع الطالب
		النشاط 1: إدراك أهمية دفتر الشروط ورقطة الطريق البيداغوجية والتعليمية	تعلم : - إعداد وضع حيز التنفيذ وتعلم القيادة (الإدارة)	- دفتر الشروط ورقطة الطريق في النشاط التكويني

5 ساعات	المهمة 6	<p>النشاط 2: إعداد الدليل البيداغوجي بما يتناسب مع أهداف المواد المدرسة</p> <p>النشاط 3: وضع الوسائل البيداغوجية التقنية والبشرية ذات العلاقة بدقنر الشروط البيداغوجي</p>		
15 ساعة (3 حصص من 5 ساعات)	المهمة 9، المهمة 10، المهمة 1	<p>النشاط 1: إدراك معنى التعليم عن بعد</p> <p>النشاط 2: إستعمال أجهزة تقنيات الإعلام والإتصال</p>	التوعية بأهمية الإعلام الآلي كوسيلة تعليمية وبيداغوجية	- تقنيات الإعلام والإتصال: الأدوات الرقمية التكوين لشهادة C2i المستوى 1
5 ساعات	المهمة 1، المهمة 2، المهمة 3، المهمة 4، المهمة 5	<p>النشاط 1: إدراك أهمية التعليم عن بعد</p> <p>النشاط 2: إستعمال تقنيات الإعلام والإتصال في النشاط التعليمي والبحث</p> <p>النشاط 3: إستعمال تقنيات الإعلام والإتصال في النشاط التقييمي</p>	الإستعمال التعليمي لأجهزة الإعلام الآلي	- طرق ووسائل التعليم وتقنيات الإعلام والإتصال
10 ساعات	المهمة 10، المهمة 11	<p>النشاط 1: إدراك أهمية ضمان الجودة</p> <p>النشاط 2: إعداد شبكة تقييم ضمان الجودة</p> <p>النشاط 3: التدرب على التحليل النوعي لمكسب التعليم في نظام ل م د</p>	تعلم طرق إعداد مسارات حسب معايير ضمان الجودة	- طرق وكيفيات إعداد برامج تكوين ذات نوعية جيدة
/	/	/	إدراك أهمية النوعية في النشاط البيداغوجي	
10 ساعات	المهمة 8	<p>النشاط 1: التدرب على التعبير الشفهي</p> <p>النشاط 2: التدرب على التعبير الكتابي</p>	تعزيز المستوى اللغوي (فرنسية، إنجليزية)	- حصص تعليم اللغة: مركز التعليم المكثف للغات (CEIL)

10 ساعات	المهمة 8	<p>النشاط 1: معرفة أهمية التعبير الشفهي والكتابي</p> <p>النشاط 2: التحكم في منهجية التعبير العلمي في التعليم والبحث</p> <p>النشاط 3: معرفة الرهانات التعليمية للتعبير العلمي في النشاط البيداغوجي</p>	مقارنة قواعد الكتابة الموضوعية	- تقنيات التعبير الكتابي ونموذج عن التقرير العلمي
05 ساعات	المهمة 9	<p>النشاط 1: إدراك أهمية علم المكتبات</p> <p>النشاط 2: التحكم في تقنيات البحث البيبليوغرافي (الفهرسي)</p> <p>النشاط 3: إنشاء بيبليوغرافيا عامة ومعينة ذات علاقة مع أهداف البرنامج التعليمي/البحثي</p>	التحكم وإنجاز بطاقات وثنائية	- تقنيات البحث البيبليوغرافي وإعداد وثائق تلائم المسار التكويني
ساعة واحدة (01)	المهمة 12		التعرف على المخطط التكويني	- الغاية من التكوين الجامعي
ساعة واحدة (01)	المهمة 4		التوصل إلى إدراك طبيعة البحث العلمي	- دور ومهام البحث
ساعة واحدة (01)	المهمة 5، المهمة 12		معرفة الغاية من التعاون بين الجامعة والمحيط	- العلاقات الخارجية
ساعة واحدة (01)	المهمة 7، المهمة 3، المهمة 2		التعرف على الطبيعة التمهينية	- المسؤولية المعنوية والتمهينية للجامعة
ثلاثة ساعات (03)	المهمة 7، المهمة 3، المهمة 2	<p>النشاط 1: معرفة أهمية علاقات التواصل بين الأشخاص في التكوين الجامعي</p> <p>النشاط 2: التوعية لمنصب المسؤولية البيداغوجية والعلمية</p>	تطوير آداب السلوك	- التعليم، التكوين والعلاقة الإنسانية

05 ساعات	المهمة 2، المهمة 3، المهمة 4	<p>النشاط 1: فهم الغاية من التكوين الجامعي</p> <p>النشاط 2: تمييز الفرق بين التكوين الجامعي الكلاسيكي والتكوين الجامعي في نظام ل م د</p> <p>النشاط 3: -المبادرة بفهم رهانات نظام ل م د في التكوين الأكاديمي والتكوين التمهيني - أهمية المراجع المهنية، مراجع الكفاءات والبرامج التكوينية</p>	تمييز الفرق بين النظام الكلاسيكي ونظام ل م د	- التكوين الجامعي بين نظام ل م د والنظام الكلاسيكي: الرهانات والواقع
05 ساعات	المهمة 4، المهمة 12، المهمة 5		فهم رهانات نظام ل م د ذات العلاقة بالمجال	إعداد برنامج التكوين، التعليم والمحيط
05 ساعات	المهمة 11، المهمة 12		التحسيس بأهمية التوثيق وتخطيط التدريب	-حقيبة الأشغال، تربصات (المحتويات التطبيقية وكفايات الإدارة وشبكات التقييم) - مسار تكوين الطالب
05 ساعات	المهمة 1، المهمة 2، المهمة 3، المهمة 5	<p>النشاط 1: إدراك أهمية العملية التعليمية في التعليم/ البحث</p> <p>النشاط 2: فهم الخاصية البيداغوجية في نظام التعليم ل م د</p> <p>النشاط 3: تدريب في إنشاء منهجية إعداد الدرس التعليمي من خلال اللجان البيداغوجية وفرق التكوين في نظام ل م د</p>	إدراك الفرق الكامن بالمقارنة مع التكوين الكلاسيكي	- التعليم والتكوين في نظام ل م د: الخصائص البيداغوجية والتعليمية



