



جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع



مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف

دراسة حالة جامعة زيان عاشور بلبلجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. عزوز محمد

إعداد الطالب :

• حليس أسامة

الموسم الجامعي 2025-2026

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم النبيين
الشكر صيد النعم المفقودة وقيد النعم الموجودة ،ومن منطلق لقول
النبي ﷺ: (من لم يشكر الناس لم يشكر الله).

نتقدم بالشكر الجزيل إلى:
الأستاذ المشرف عزوز محمد الذي تفضل علينا بتوجيهاته القيمة ونصائحه
النيرة

وأساتذة قسم تنظيم وعمل الذين سقونا العلم من منبعه الأصيل ولم
يخلوا علينا حتى بالقليل وكل الزملاء ، وكل من قدم
لي فائدة أو أعانني بمرجع.
أسأل الله أن يجزيهم عني خيرا وأن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

إهداء

الحمد لله جزيل النعم

إلى من قال الله في حقها "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه
وبالوالدين إحسانا"

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله تعالى والعائلة الكريمة
إلى الاساتذة الكرام ، الى الزملاء ، الى الأصدقاء
الى كل من ساهم من قريب او بعيد.

إليكم نهدي ثمرة هذا العمل راجيا المولى عز وجل القبول
والتوفيق والنجاح.

آمين

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة التكوين في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف "دراسة ميدانية بجامعة الجلفة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعتقاد على الإستبيان والذي يحتوي على جزأين: الجزء الأول يشمل محور البيانات الشخصية والجزء الثاني إشتمل محورين رئيسيين جسدا الفرضيات الفرعية للدراسة، تم تطبيقه على عينة من الأساتذة بلغ عددهم 57 مبحوثا من الأساتذة حديثي التوظيف الذين تلقوا التكوين البيداغوجي وإستفادوا من البرامج التكوينية، وتم إختيارهم بطريقة قصدية، كما إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأستخدم في معالجة الإحصائية البرنامج الإحصائي (spss) في تحليل الجداول، توصلنا من خلال الدراسة إلى النتائج التالية:

- تساهم برامج التكوين الحضورى للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني.
 - تساهم برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني.
- الكلمات المفتاحية:** التكوين، التكيف المهني، الأستاذ الجامعي، الجامعة.

Study summary

The study aimed to recognize the composition and its role in the professional adjustment of newly recruited university professors "field study at ziane achour djelfa University. To achieve the study's objectives, the questionnaire, which contains two parts, was adopted: Part I covers the axis of personal data and part II comprised two main axes: the subthemes of the study, which were applied to a sample of 57 newly recruited professor's professors who received pedagogical composition and benefited from formative programmes, were chosen intentionally, and the study relied on the analytical descriptive curriculum, and was used in statistical processing. (spss) In the analysis of tables, through the study we reached the following results:

- Newly recruited university professors' training programmes contribute to improving their professional adaptation.
- Distance training programmes for newly recruited university professors contribute to improving their professional adaptation.

Keywords: Training, Professional Adjustment, University Professor, University

فهرس المحتويات

شكر وتقدير	
إهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة..... أ	
الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة	
تمهيد:	4.
الإشكالية.....	5
2. فرضيات الدراسة.....	7
3. أسباب اختيار الموضوع.....	7
4. أهداف الدراسة.....	7
5. أهمية الدراسة.....	8
6. تحديد مفاهيم الدراسة.....	8
7. نظريات المفسرة للدراسة.....	12
8. الدراسات السابقة.....	19
خلاصة.....	28
الفصل الثاني: الجامعة واستراتيجيات التكوين والتعليم	
تمهيد:	311.
مفهوم التكوين وأهدافه.....	44
2. أهمية وأساليب التكوين.....	47
3. عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها:.....	49
4. أنواع التكوين:.....	51
5. معوقات التكوين:.....	
53 خلاصة الفصل.....	
54 الفصل الثالث: ثنائية التكوين والتكيف المهني لدى الأستاذ الجامعي	
تمهيد:	561.
مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:.....	57
2. أهمية وأهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:.....	66

3.	أساليب تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:	67
4.	مفهوم التكوين عن بعد وأهميته	67
5.	أشكال وطرق التكوين الإلكتروني:	69
6.	أبعاد التكوين الإلكتروني:	70
7.	أهمية دراسة التكيف المهني:	75
8.	قياس التكيف المهني:	76
9.	مظاهر تحقيق التكيف المهني:	77
10.	أسباب تحقيق التكيف المهني:	79
11.	العوامل المؤثرة في التكيف المهني:	79
12.	الاتجاهات المفسرة للتكيف المهني:	81
13.	معوقات التكيف المهني:	85
85	خلاصة:	
87	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
	تمهيد:	
	مجالات الدراسة:	
2.	المنهج المستخدم:	
3.	مجتمع الدراسة:	93
4.	العينة وطريقة اختيارها:	94
5.	أدوات جمع البيانات:	94
6.	الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:	94
96	خلاصة:	
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج الدراسة	
-981	تمهيد:	
99	عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية:	
102	2 - عرض وتحليل البيانات الفرضية الفرعية الأولى:	
116	3 - عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية الثانية:	
123	رابعا: عرض نتائج الفرضية فرعية الأولى:	
124	4 - خامسا: عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:	
125	5 - سادسا: نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسيولوجية:	
127	سابعا: الإستنتاج العام:	
130	خاتمة:	
132	التوصيات والاقتراحات:	
133	قائمة المراجع:	
140	الملاحق:	

قائمة الجداول:

الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح أنواع التكوين	51
02	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السنة التوظيف	91
03	يبين عدد الاستثمارات الموزعة	93
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	97
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	97
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	98
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكليات	98
08	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنة التوظيف	99
09	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	100
10	توزيع الأفراد العينة حسب الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف	100
11	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مكان الذي تلقوا فيه التكوين	101
12	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين	101
13	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مساهمة الخضوع في زيادة من درجة شعورك بالمسؤولية	102
14	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب رأي المبحوثين في مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية	102
15	يمثل توزيع الافراد العينة حسب إبلاغهم بموعد الدورات التكوينية	103
16	يمثل رأي المبحوثين في عملية التواصل بين الأساتذة المتكولين وبين الأساتذة المكونين	103
17	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الأسلوب السائد في عملية التكوين	104
18	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب تقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية	104
19	يمثل توزيع الأفراد العينة ان تلقىهم للتكوين قد زاد من كفاء م المهنية	105
20	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مقيامهم بتطبيق وإسقاط فعلي وميداني لما استفادو منه في التكوين	105

106	يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي	21
107	يمثل علاقة بين خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة	22
	واستفادة فعلية وميدانية من التكوين	
109	يمثل العلاقة بين رأي المبحوثين حول عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية والاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين	23
111	يمثل علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المتكونين والأساتذة المكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وتقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية	24
113	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مؤهلاتهم العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني	25
113	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الفترة الزمنية التي خضع لها الأساتذة أثناء التكوين كانت كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية	26
114	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل	27
114	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	28
115	يمثل رأي المبحوثين حول تماشي برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي	29
115	يمثل توزيع الأفراد العينة هل كنتم في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين	30
116	يمثل رأي المبحوثين كانت عملية التكوين تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد	31
117	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب توظيفهم لمخرجات التعليم عن بعد في العملية التعليمية	32
117	يمثل توزيع الأفراد عينة حسب مساعدة التكوين في تحسين علاقتهم بالطلبة كيف ذلك	33
117	يمثل توزيع الأفراد العينة حسب دور التكوين في الزيادة تكيفهم في منصب عملهم	34
118	يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي	35

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل عناصر عملية التكوين	48
02	يوضح عرض مضمون الدورة التكوينية	57
03	يوضح كيفية تنظيم الدروس عبر برنامج VUE	58
04	يوضح كيفية كتابة درس على برنامج الاوبال OPALE	59
05	يوضح شبكة تقييم درس تم اقتراحه من طرف خلية التكوين عن بعد	60
06	يوضح كيفية إعداد مخطط درس	61
07	يوضح كيفية وضع الدروس في منصة المودل MOODL	62
08	يوضح صورة لمنصة EDX	63

مقدمة

مقدمة

تُعد الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية والعلمية التي تُساهم في إعداد الكفاءات البشرية وتطوير المجتمع، باعتبارها فضاءً لإنتاج المعرفة ونقلها وخدمة التنمية بمختلف أبعادها. ويُعتبر الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية في نجاح العملية التعليمية داخل الجامعة، لما يقوم به من أدوار تعليمية وبحثية وتربوية تتطلب امتلاك مهارات علمية ومهنية وقدرات تواصلية وتنظيمية تساعد على أداء مهامه بكفاءة وفعالية.

ويواجه الأستاذ الجامعي حديث التوظيف جملة من التحديات والصعوبات عند التحاقه بالعمل الجامعي، نتيجة انتقاله من الجانب النظري الأكاديمي إلى الممارسة المهنية الفعلية داخل الوسط الجامعي، الأمر الذي يفرض عليه ضرورة التكيف مع البيئة المهنية الجديدة بمختلف متطلباتها التنظيمية والبيداغوجية والاجتماعية. ويُعد التكيف المهني من العوامل الأساسية التي تساعد الأستاذ الجديد على تحقيق الاستقرار النفسي والمهني والاندماج داخل المؤسسة الجامعية.

وفي هذا السياق، يبرز التكوين باعتباره وسيلة فعالة تساعد الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف على اكتساب المعارف والمهارات والخبرات الضرورية التي تمكنهم من تحسين أدائهم المهني والتأقلم مع طبيعة العمل الجامعي. كما يساهم التكوين في تنمية قدراتهم البيداغوجية والتواصلية وتعريفهم بطرق التدريس الحديثة وأساليب التعامل مع الطلبة ومتطلبات البحث العلمي والإدارة الجامعية.

وانطلاقاً من أهمية التكوين في دعم الأستاذ الجامعي الجديد وتحقيق تكيفه المهني، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على مدى مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، من خلال محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين التكوين والتكيف المهني، والكشف عن الدور الذي يؤديه التكوين في تحسين الأداء المهني وتعزيز الاندماج داخل الوسط الجامعي.

وتكتسي هذه الدراسة أهمية علمية وعملية، كونها تهتم بفئة مهمة داخل الجامعة، وتسعى إلى تقديم نتائج قد تساعد المسؤولين والقائمين على قطاع التعليم العالي في تطوير برامج التكوين وتحسين ظروف عمل الأساتذة الجدد بما يضمن الرفع من جودة التعليم الجامعي وتحقيق الفعالية المهنية.

تُعد عملية التكوين من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها مؤسسات التعليم العالي من أجل إعداد الأستاذ الجامعي وتمكينه من أداء مهامه التعليمية والبحثية بكفاءة، خاصة بالنسبة للأساتذة حديثي التوظيف الذين يواجهون صعوبات متعددة عند انتقالهم إلى الحياة المهنية الجامعية. فالأستاذ الجديد يجد نفسه أمام مسؤوليات أكاديمية وبيداغوجية وإدارية تتطلب منه القدرة على التكيف مع بيئة العمل الجامعي ومتطلباته المختلفة. ورغم ما توفره بعض الجامعات من برامج تكوينية لفائدة الأساتذة الجدد، إلا أن مدى فعالية هذه البرامج في تحقيق التكيف المهني ما يزال محل اهتمام وتساؤل، خصوصاً في ظل التحديات التي قد تواجه الأستاذ الجامعي في بداية مساره المهني، مثل ضعف الخبرة المهنية، صعوبة التعامل مع الطلبة، وضغوط العمل الجامعي. ومن هنا تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

إلى أي مدى يساهم التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟

وإنبثق عنه تساؤلات فرعية ضمت متغيرات الدراسة وللإجابة عن تساؤلات الدراسة ومعالجة الموضوع تم إنتهاج الخطة التالية وتقسيم الفصول كالآتي:

الفصل الأول : كان بعنوان الإطار التصوري للدراسة وتضمن طرح الإشكالية وتحديد أبعادها، تساؤلات الدراسة والفرضيات، والأسباب التي دفعتنا لإختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الرئيسية، والنظريات المفسرة للدراسة، والدراسات التي لها علاقة بالموضوع.

الفصل الثاني : كان بعنوان الجامعة وإستراتيجيات التكوين والتعليم، ضم هذا الفصل متغيرات رئيسية هي كالآتي:

الجامعة الجزائرية نشأتها وتطورها، الأهمية والأهداف، خصائص وصفات الأستاذ الجامعي ووظائفه، مفهوم التكوين وأهدافه، أهميته وأساليبه، عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها، أنواعه ومعوقاته.

الفصل الثالث : بعنوان ثنائية التكوين والتكيف المهني لدى الأستاذ الجامعي والذي حاولنا من خلاله إبراز مفهوم تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد حديثي التوظيف، أهميته، أهدافه، أساليبه، ومفهوم التكوين عن بعد، أهميته وأشكاله، طرقه وأبعاده، أهمية التكيف المهني، قياسه ومظاهر تحقيقه، أساليبه، العوامل المؤثرة في التكيف المهني وأهم الإتجاهات المفسرة له ومعوقاته.

الفصل الرابع : كان بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتضمن مجالات الدراسة (المكانية، الزمانية والبشرية) ثم المنهج المستخدم، مجتمع البحث، العينة وكيفية إختيارها وأخيرا أدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس : وتم فيه عرض تحليل نتائج الميدانية المتعلقة بالتكوين، وأخيرا مناقشة وتفسير النتائج من خلال الإجابة على تساؤل الدراسة بالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة والتراث النظري.

وأخيرا تم وضع خاتمة لهذه الدراسة تتضمن مجموعة من الاقتراحات والتوصيات أهمها ضرورة التكامل والتبادل والتنسيق بين تكوين وتكيف الأستاذ الباحث حديث التوظيف.

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

تمهيد

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. الإطار المفاهيمي للدراسة
7. نظريات المفسرة للدراسة
8. الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الإطار التصوري للدراسة مرحلة أساسية وجد هامة من مراحل البحث العلمي بشكل عام والبحث الاجتماعي بشكل خاص، وذلك من خلال تحديد مشكلة البحث والأسئلة المرتبطة، ثم أسباب إختيار المشكلة، تليها أهداف الدراسة وأهميتها، كما تطرقنا إلى مختلف النظريات المتعلقة بموضوع الدراسة، وأيضا مختلف الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوعنا.

1. الإشكالية:

تُعَدُّ مرحلة التوظيف الأولى في المسار المهني للأستاذ الجامعي من أهم المراحل وأكثرها حساسية، إذ يواجه الأستاذ حديث التعيين مجموعة من التحديات المرتبطة بالاندماج في الوسط الجامعي، والتأقلم مع متطلبات التدريس، والتعامل مع الطلبة، إضافة إلى الالتزام بالمهام البيداغوجية والإدارية والبحثية. وفي هذا السياق، يُطرح موضوع التكوين بوصفه آلية أساسية تهدف إلى دعم الأستاذ الجامعي حديث التوظيف ومساعدته على التكيف مع بيئة العمل الجامعي. وفي جامعة الجلفة، كما هو الحال في مختلف المؤسسات الجامعية، يتم تنظيم برامج تكوين وتأهيل لفائدة الأساتذة الجدد، غير أنّ فعالية هذه البرامج ومدى إسهامها في تحقيق التكيف المهني والاجتماعي يبقى محل تساؤل ودراسة

ويعتبر التكوين رمز المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل التغيرات والمستجدات العلمية في مختلف التخصصات حتى تحقق المؤسسة أهدافها ويعتبر الوسيلة لمساهمة في تطور وتنمية المعارف والقدرات فبقاء الإستقرار الجامعة يعود إلى قدرات المتكون على التكيف مع المتغيرات التي تطرأ على تفاعله مع المحيط والتركيز على العنصر البشري التي تدعو إليها عمليات التغيير خاصة بالنسبة إلى كل مقوم من مقوماته وبذلك تحقق الجامعة وظيفتين في آن واحد تكيفه مع البيئة المحيطة به ومن جهة تكامل مقوماته من جهة أخرى، وبالتالي فهي جملة من الدلالات التي تساهم في حفظ النظام وتوازنه بداخل الجامعة والمراحل التي يمر بها وبذلك التكوين يحقق هاته المعادلة حيث أن موضوع المؤسسة الجامعية حظيت بأهمية كبيرة من طرف العلماء والمفكرين ونذكر منهم "تالكوت بارسونز" وهذا لأهميتها الكبيرة في تقرير مصير الأستاذ حديث التوظيف كون التكوين سمة المؤسسة الناجحة في هذا العصر الذي يشكل تطورا سريعا في مختلف الميادين وذلك لأن التكوين هو أحد المقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الأساتذة الجدد بمعارف أكثر وقد سمح بإعطائهم فرصة كأستاذ حديث التوظيف إكتساب خبرة خاصة في مجال التوظيف لأن التكوين على مستوى الجامعة هو فرصة لمحاولة إدماج الأساتذة الجدد في العملية التعليمية من خلال اللقاءات المستمرة مع مختلف الأساتذة وكل المسؤولين القائمين على الجامعة، وأن الهدف من هذا التكوين هو جعل الأستاذ عنصر فعال في المؤسسة ويهدف إلى تكيف الفرد وتكوينه والتبادل الاجتماعي والتفاعل من أجل إكتساب المعارف

والقدرات لتمكينه من مواجهة المواقف التي تواجهه وإدماجه في المؤسسات الجامعية، ويستهدف التكيف الرضا عن النفس ومع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وإشباع حاجاته نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين، والتكيف كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح وبما أن التكوين هو الوسيلة الفعالة والمناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة فقد أصبح يشكل أحد المهام الكبرى التي تقوياً المؤسسات الجامعية وذلك لما لها من أهمية في تحقيق التكيف المهني للمؤسسات وتزويدهم بمهارات تتناسب مع متطلبات العمل وبناءاً على هذا سنحاول في دراستنا ومن هنا تتمثل إشكالية البحث في التساؤل الآتي:

ما مدى مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الجلفة؟

وقد تفرع عن التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1 - ويتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية، من بينها:
- 2 - ما مستوى التكوين المقدم للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟
- 3 - ما طبيعة التحديات التي تواجه الأساتذة الجامعيين الجدد في التكيف مع الوسط الجامعي؟
- 4 - هل توجد علاقة بين التكوين والتكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟
- 5 - ما مدى مساهمة التكوين في تحسين الأداء المهني والاندماج داخل المؤسسة الجامعية؟
- 6 - هل توجد فروق في مستوى التكيف المهني تعزى إلى بعض المتغيرات الشخصية أو المهنية مثل الجنس، التخصص، أو سنوات الخبرة؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

تساهم برامج التكوين الحضوري في تحسين ورفع من مستوى التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

الفرضية الثانية:

تساهم برامج التكوين عن بعد في زيادة مستوى التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

3 -أسباب اختيار الموضوع:

3.1 أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع والتعمق فيه بحكم التخصص.
- الرغبة الشخصية لمعرفة معايير توظيف الأساتذة الجامعيين.

3.2 أسباب موضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة.
- التعرف على مكانة التكوين وأهميته في الجامعة الجزائرية.
- التعمق حول موضوع التكوين وتوضيح أهميته وإنعكاساته على الجامعة.
- التدريب والتعود على القيام بالبحوث الميدانية وأيضا الضبط في تطبيق الإجراءات المنهجية.
- تسليط الضوء على مامدى جاهزية المؤسسات الجامعية لمواكبة التدريس بالوسائل الحديثة من خلال توفير الإمكانيات لذلك.

4. أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى مساهمة التكوين في تطوير قدرات ومهارات الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- تبين مدى مساهمة تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في الاندماج مع الوظيفة ودوره في تحسين السير الحسن لتدريس.
- تحسين كفاءة الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في مجال التدريس وإدارة العمل.
- محاولة إكتشاف ومعرفة واقع التكوين في الجامعة الجزائرية.
- تحليل ودراسة أثر التكوين على تحقيق التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- التعرف على تصورات ورأي الطلبة في مدى فعالية تكوين الأساتذة الجدد على طرق التدريس ونجاعته.

5. أهمية الدراسة

- ✓ تكتسي هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع التكوين في المؤسسات الجامعية بشكل عام وهل فعلا يلعب الدور الفعال في تكيف الأساتذة وتحسين مستواهم العلمي والمعرفي والبيداغوجي.
- ✓ التعرف على الركائز الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في عملية توظيف الأساتذة في الجامعة الجزائرية وما مدى توافقها وأهمية التكوين.
- ✓ وتبرز أهمية الدراسة في كونها تبحث في طبيعة العلاقة بين بعدين مهمين في الجامعة ألا وهما برامج التكوين والتكيف المهني.
- ✓ التعرف على معوقات التكوين وتطبيق برامجها على أرض الواقع.

6. تحديد مفاهيم الدراسة

6.1 مفهوم التكوين: هو عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون "الأستاذ" بالمعارف والكفاءات البيداغوجية العلمية والشخصية الضرورية ليؤدي دوره بكفاءة.¹ ويعرفه بيار كاس " Pierre Cass ": "بأنه العملية التي دف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاء م وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية فهو وسيلة لترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة".²

ويعرفه بورتاف Portaf: "عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد لرفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيها الشروط المطلوبة لإتقان العمل أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتواجد فيها المعارف والكفاءات والسلوكيات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح".³

وتعريف ميلاري Millary: "التكوين عبارة عن أنواع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات".⁴

ويذهب آخرون إلى أنه: "يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبق والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها وهو عملية مخططة في إطار إستراتيجية العامة للمنظمة".⁵

التكوين: "عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات".⁶

وهو عبارة: "عن تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات".⁷

¹سولامي دلال، محاولة لبناء ملحة للتكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعي ، دراسة ميدانية بشعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر كنموذج، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية آداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم بواقي، 2011/2010، ص 17.

² pierre casse, **La Formation performant**; office des publications Mniversitaires, Bes AKmoum, aLger,1994, p 48.

³بن رمضان سامية، التكوين الجامعي والبرامج التنموية البشرية في الجزائر، الرهانات والتحديات ، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان جامعة سطيف، الجزائر، 2017، ص 277.

⁴محمد سالم، مدخل علم النفس التنظيم والعمل، ط 1، قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص 99.

⁵حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، قالمة، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004، ص 99.

⁶لحسن بو عبد الله مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998، ص 9.

⁷مراد نعموني، مدخل إلى علم نفس التنظيم والعمل، ط 1، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الجزائر، 2014، ص 94.

وهناك من يعرف التكوين على أنه: "مجموعة نشاطات المبرمجة دف اكتساب الفرد والجماعات للمعارف والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليها من جهة أخرى".¹

- التعريف الإجرائي لمفهوم التكوين

هو عملية منظمة دف إلى تكوين الفرد عن طريق تطوير معارفهم ومهارا م حيث يكتسبون الكفاءات !المؤهلة للقيام بعمل معين وهو عملية بيداغوجية منظمة دف إلى إعداد وتكوين الأساتذة المساعدين الجدد وإلحاقهم بعد نجاحهم في المسابقة لدورات تكوينية بغرض زيادة معارفهم ومعلوما م مما يترتب عنها زيادة وتحسين قدرا م ومهارا م وتغيير اتجاهها م وسلوكيا م من أجل الارتقاء بأدائهم الوظيفي وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة.

6.2 مفهوم التكيف: " يتضمن لفظ التكيف مفاهيم مختلفة باختلاف مجالات استعماله ويرجع حقل استعماله فيالحقيقة إلى علوم الأحياء ويقصد به كل تغيير يصيب الكائن الحي سواء في الوظيفة أو الشكل للمحافظة على بقائه كفرد أو كنوع وهو تلك العمليات التي يتوافق بواسطتها الكائن الحي مع بيئته الطبيعية والمادية".²

"ففي علم الاجتماع تستعمل كلمة التكيف في دراسة تكوين علاقات الأفراد مع الجامعة أو علاقات الجماعة الصغيرة مع بعضها البعض أو مع جماعة كبيرة كما أن عددا من الدراسات الاجتماعية قد جعلت من هذا التكيف موضوعا له حيث إهتمت بدراسة اللاجئين أو دراسة التمييز العنصري أو دراسة الكتل الغربية التي تعيش ضمن مجتمع كبير مختلف عنها في عدد من نواحي".³

"كما يعرف التكيف على أنه مجموعة من الإستجابات وردود الأفعال التي يعدل فيها الفرد سلوكه وتكوينه النفسي أو البيئة الخارجية لكي يحدث إنسجام المطلوب بحيث يشبع حاجاته ويلبي متطلبات بيئة الاجتماعية والطبيعية".⁴ -**التعريف الإجرائي لمفهوم التكيف:** وعليه فالتكيف هو العملية أو رد فعل الإتجاه موقف ما لتحقيق رغبة أو تلبية متطلبات الحياة تحقيقا للرضا وتحقيقا للتوتر وضمانا للإستمرار الوظيفة وإنجاز الأهداف.

التعريف الإجرائي للمهنة:

وعليه فالمهنة هي نشاط أو حرفة يمارسها الفرد في إطار منظم دف توفير حاجاته الأساسية ويحتاج إلى الخبرة والمهارة.

6.4 مفهوم التكيف المهني:

¹ عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، جامعة الجزائر، 2010، ص 37.
² بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة عمان، الأردن، 2008، ص ص

106- 107

³ مرجع نفسه، ص ص 106- 107.

⁴ محمد بالرابح، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، د ت، ص72.

التكيف المهني هو تكيف الفرد مع عمله فهو يشمل تكيف الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتكيفه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل عبر فترات من الزمن لخصائصه الذاتية إضافة إلى تكيف الفرد مع عمله ومع المشرف عليه ومع زملائه وكذا تكيفه مع مطالب العمل نفسه وتكيفه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتكيفه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه.¹

وهو قدرة الفرد على تقبل المهنة وتقبل ظروفها والشعور بالرضا عن دورها في إشباع حاجاته وتحقيق أماله وأهدافه بما يكفل سعادته ويتيح حسن استغلاله لقدراته.²

التعريف الإجرائي للتكيف المهني:

التكيف المهني هو تكيف الفرد العمل مع محيط عمله بكل متغيراته ومع المشرف عليه ومع مطالب العمل نفسية وذاتية الفرد والمحيط العمل الخارجي.

6.5 التعريف الإجرائي لمفهوم الأستاذ الجامعي:

هو فاعل إجتماعي مؤهل علميا مهمته تدريس وتأطير الطلبة في الجامعة بإعتباره منتج للمعرفة وناقل لها والأساتذة حديثي التوظيف في دراستنا هذه هم الأساتذة من صنف "ب" الحاصلين على درجة ماجستير أو دكتوراه علوم بالطور الثالث بمختلف التخصصات العلمية والأدبية حديثي العهد بالتوظيف ونجحوا في المسابقة أو الذين توظفوا توظيفا مباشرا بعد تلقيهم لتكوين وإلتحقوا بالتدريس بالجامعة حيث تم تنظيم دورات وحصص تدريسية وفق برنامج تكويني والأهداف الواجب تحقيقها وتنفيذ البرامج وطرق التقييم وهدف إكساب معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي.

6.6 مفهوم الجامعة: وعرفها "المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 03-279 في مادته 02 بأ 1 مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي".³

عرفها وليم فون همبولد Guillaume de Humboldt: "بأن الجامعة تختص بالمدخل العلمي للمعرفة و تم بالجمع بين البحث العلمي والتكوين وتشجيع إنتشار المساعي الأكاديمي وقد طورت هذه المدرسة الفكرية الإقتناع بأن الإستقصاء والبحث أبرز الوظائف الرئيسية وأهم مسؤوليات مؤسسات التعليم العالي".⁴

- **التعريف الإجرائي لمفهوم الجامعة:** هي مؤسسة علمية تتمثل وظائفها الأساسية في التدريس البحث العلمي وخدمة المجتمع وتتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي الطالب والأستاذ والهيكل هدفها إعداد الإطارات لتنمية والمسيرة للمستجدات ونشر المعرفة وتحقيق أهدافها.

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار القباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2000، ص 76.

² السيد محمد، التكيف والصحة النفسية، مصر المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2012، ص 20.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 51، 2003.

⁴ روجر كنج، الجامعة في عصر العولمة، تر: فهد بن سلطان الرياض، د ط، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2008، ص 78.

7. نظريات المفسرة للدراسة

بداية نشير إلى أن التكوين حضي باهتمام الباحثين والمفكرين من مختلفا والتخصصات وبخاصة علوم الإنسانية والاجتماعية في إطار بعد التنظيم والعمل وما يخص التكيف المهني وإرتباطه برفع المستوى وهو ما استدعى منا وضع الدراسة في قالب نظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة محاولين تصنيف نظريات دراستنا وإرتباطا بها بتكوين لتحقيق التكيف المهني للأستاذة الجامعين حديثي التوظيف ومن أهم النظريات المفسرة لمتغيرات دراستنا نجد:

7.1 النظرية إدارة العلمية:

- ظهرت هذه النظرية على يد لفريدريك تايلور ما بين 1900-1920م بحث تايلور عن أهمية وظيفة الإدارة للأفراد هذه الأخيرة التي تعتبر أساس تحقيق الفعالية من خلال الميكانيزمات الفعالة للحفاظ على قوة العمل الإنتاجية، ورفع مستويات الكفاءة، وتقوم هذه النظرية على جملة من المبادئ هي:¹
- 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.
 - إختيار العمال بأسلوب علمي وتدريبهم على عملهم لإكسابهم المهارة في الأداء والقدرة على الإنجاز.
 - تقسيم مسؤولية العمل بين الإدارة والعمال، حيث تقوم الإدارة بمهام التخطيط والتنظيم ويستطيع العمال أداء وتنفيذ المهام الموكلة لهم.
 - استخدام الحوافز المادية لإغراء العمال على تأدية العمل.
- لقد دعا تايلور إلى ضرورة تطبيق:
- مبدأ الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين، فالإدارة هي المسؤولة عن التخطيط والعمال مسئولون عن التنفيذ، حيث كانت فكر الرئيسة أنه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامها التخصص والتدريب (التكوين الفني).
 - البعد الزمني للعمل: تقسيم العمل إلى جزئيات ودراسة كل جزئية على حدة حتى تحدد حركتها الأساسية والزمن الذي يستغرقه أدائه، فقد إهتم بالجانب المعرفي والتدريبي للعمال.
 - استخدام الخبراء والمتخصصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل.
 - استخدام الإغراء المادي من أجل تحقيق العمل.²
- من خلال متغيرات دراستنا يظهر أن الأساتذة الجامعين حديثي التوظيف يكون لديهم إستعداد للعمل وفق للتكوين المناسب الذين يخضعون له والمناسب للعمل، ومنه فإن تحقيق التكيف لا يتحقق إلا بتطوير الفكري والعملية أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من

¹ J.G March et H.A Simon, **les organisations problèmes psychosociologiques**, traduit par: J.G Rouchy et G.P Runier, Éducatons DONAD, Paris, 1979, P19.

² J.G March et H.A Simon, *ibid*, Op Cit, P19.

العمل ومن جهة أخرى نادى إلى ضرورة الاهتمام بعاملين هامين هما وفي مقابل تعمد الجامعات إلى تهمين التدريب والتكوين كأداة فاعلة لتحقيق المردودية وتقتصر هذه العملية على المنفذين (الوظيفة التقنية)، وعليه فقد ركز تايلور على أهمية الحوافز المادية، حيث إفتراض أن الموظفين لا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المالية فقط.

كما يظهر إسهام النظرية في عملية التكوين ودوره في تحقيق التكيف للأستاذة حديثي التوظيف من خلال التحسين الدائم للأداء، كون أن الأستاذة لا بد من إستفاد من فترات تكوينية منظمة ومستمرة، وتعتبر النظرية العلمية عملية التكوين عملية داخلية تقوم الجامعات الجزائية من أجل رفع كفاءة الأستاذ.¹

إن أهم ما جاءت به النظرية العلمية هو الإختيار العلمي لانتقاء أفضل الأستاذة وتكوينهم بالشكل الذي يضمن إتقا نهم لوظائفهم وتحقيق الفعالية المرجوة والعمل على تطبيق الفلسفة الجامعية لتحقيق التكيف الدقيق الكامل بطريقة دقيقة ومناسبة، مع تأطير السبل المهمة لذلك. ونشير إن إشراف التكوين للأستاذة حديثي التوظيف يعملون في إطار ممارسات الإدارية جامعية، لأن الهدف الرئيسي وهو ما شارت إليه النظرية العلمية فهذا النموذج يعمد إلى رفع مستوى الكفاءة ومن ثم ينصب الإهتمام على تلك الجوانب التي يمكن إعادة صياغتها وتطويرها من أجل دفع عجلة التنمية الكفاءات الجامعية، وعليه تقاس كفاءة الجامعة في ضوء فعاليتها وقدر ا على تحقيق الأهداف.

وتولي هذه النظرية لعنصر التكوين كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية إهتماما كبيرا نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال، حيث أن العامل إذا ما كون على طريقة الأداء الصحيحة فلا شك سيقضي على الإبطاء في العمل²، إذ نلاحظ أن القضية المحورية في هذه النظرية تتركز في أطروحاتها حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بالأدوار حسب المخطط التنظيمي للمؤسسة، حيث تسعى هذه النظرية إلى إكتشاف الأساليب الفعالة الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج، إن عملية التكوين تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية.

7.2 نظرية النسق الإجتماعي لتالكوت بارسونز:

تنطلق هذه النظريات من ثلاث خطوط عريضة تضم (الإنسان- البيئة الإجتماعية والتكنولوجيا)، تضم عدة نظريات من بينها:

إنطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقا إجتماعيا يتألف من أقسام فرعية كالجماعات المهنية والأقسام والإدارات... الخ، وإن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق

¹أحمدماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، د ط، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002، ص 29.

²حنفي محمود سليمان، وظائف الإدارة، مطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1997، ص 12.

إجتماعي أكبر وهو ١ لمجتمع، ويعرف التنظيم على أنه " توجيه أساسي نحو تحقيق هدف محدد".¹

بحيث يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة الخارجية، ويرى بارسونز أن النسق القيمي هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، مؤكداً أن التوجهات الثقافية والقيم السائدة هي التي تمنح الأهداف التنظيمية طابعاً شريعياً، بحيث لا بد من فهم طبيعة وتأثير المحيط في دراسة المؤسسات كعمليات وليس كهيكل، ولا شك أن هذا الطرح قد تعدى النظرة الميكانيكية الضيقة للسلوك التنظيمي ونشاط المؤسسات لأن هذه الأخيرة في تفاعل مستمر مع البيئة الخارجية وتشمل العناصر الهامة في البيئة والتي لها تأثير مباشر على المؤسسة (الموردون، العملاء، المنافسون ومختلف القوانين والإجراءات السارية المفعول، والمجتمع صفة عامة).

الشيء الذي يفرض وجود قدر معين من الانسجام والتوافق بين قيم التنظيم وقيم ١ لمجتمع الذي يوجد فيه، وعلى أساس هذا التوافق يتم وضع الأهداف الأساسية للمؤسسة أولاً ثم بعدها يتم التنسيق بينها وبين الأهداف الأخرى في الأنساق الفرعية، ومن هنا نستخلص أن بارسونز توصل إلى نتيجتين هامتين من خلال اعتبار التنظيم كنسق إجتماعي بنائي هما:

- إن نسق القيم هو عنصر أساسي للموافقة أو الرفض من طرف الأعضاء وجميع الأنساق المتصلة به.
- قيمة النسق تبرز جلياً على ملامح التنظيم وهي المحددة لشرعيته ووجوده، لذلك يتطلب وجود قواعد معيارية تضبط جميع العمليات والممارسات وهذه القواعد هي التي تؤدي وظيفة التكامل من خلال إلزام الأفراد بأداء أدوارهم ووظائفهم، وهنا تعتمد المؤسسة على قادة لهم مهارات فنية عالية لرسم السياسات لعامة وإتخاذ القرارات.² ويقوم التنظيم حسب بارسونز على عدة متغيرات وظيفية هي:
- مبدأ تقسيم العمل.

- عملية إتخاذ القرارات كوظيفة ميكانيكية تعبر عن طبيعة التغيرات الداخلية والخارجية للتنظيم، وهذا الأخير موجود لتحقيق هدف محدد يتم في إطار تبادلي بين النسق الأكبر والأنساق الفرعية الأخرى.

ويرى بارسونز أن أبسط تصور للنسق الإجتماعي أنه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين ويعالج بارسونز المؤسسة الجامعية لإعتبارها نسق إجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة ويعرف التنظيم على أنه توجه أساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حيث

¹ عبد الله محمد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 345.

² عبد الله عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة، بيروت، 2003، ص 33.

يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية، ويذهب بارسونز أن هناك ثلاث متطلبات وظيفة تتحكم في بقاء النسق واستقراره:¹

✓ **التكيف:** يعبر عن مشكلة تكيف الأستاذ مع التوظيف لتحقيق أهدافها.

✓ **تحقيق الهدف:** ويتمثل في عملية تكوين وأهمية مراحلها.

✓ **التكامل:** يشير إلى العلاقات بين الوحدات ويهدف إلى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية.

كما حظي تكوين الأستاذ الجامعي أهمية ضمن تحليلات بارسونز أي أن الجامعة تعمل على تكوين الكوادر من خلال غرس قيم العمل وتنمي دوافعهم له وفق هذه النظرية يمكن اعتبار المجتمع نسق كلي له أهداف يسعى إلى تحقيقها حيث يحتوي هذا النسق الكلي على أنساق فرعية تحته والمتمثلة في مؤسسات ا لمجتمع نذكر منها المؤسسة الجامعية والتي تتفاعل مع بعضها البعض وتتكامل لتحقيق أهداف النسق الكلي فالجامعة هي من تزود تكوين الأستاذ الباحث أو الأستاذ قسم (ب) من كوادر وإطارات.²

7.3 نظرية التكوين الإداري:

برزت نظرية التكوين الإداري كتعديل لنظرية الإدارة العلمية خصوصا ما تعلق بوظائف الإدارة العليا والمشكلات التحليلية الخاصة بالبناء والعمليات التنظيمية عموما¹، حيث ينطلق تايلور من محور مسلماته التدرج من أقل المستويات الإدارية إلى أعلاها فجاءت نظرية التكوين الإداري مركزة على دراسة الإدارة العليا – المستوى الإداري- من خلال الإهتمام بالمدير الإداري والإدارية التنفيذية أي التدرج من القمة إلى أسفل المستويات الإدارية التنفيذية. ومن أهم الإعتبارات التي تخضع لها الإدارة هي:

❖ الصفات الإدارية: التي ناديا فايول إذ أشار إلى مجموع الصفات التي لابد من توفرها في أفراد العاملين في المنظمة حيث هذه الأخيرة تكتسب عن طريق التدريب (صفات عقلية ومعرفية، صفات ذهنية، صفات خلقية وثقافة عامة).³

❖ المبادئ الأساسية للإدارة: لقد حدد فايول أربعة عشر مبدأ للإدارة الرشيدة تتمثل في:

- **تقسيم العمل:** يترتب عليه زيادة التخصص مما يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة لرفع الكفاءة والزيادة المقدرة والثقة في النفس.

- **السلطة والمسؤولية:** تكون السلطة والمسؤولية مرتبطتان، فالمسؤولية تنبثق من السلطة، هذه السلطة الرسمية التي تمنح الرئيس حق إصدار الأوامر وقدرة الإلزامها.

¹ محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص24.

² زايد محمد، علم اجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، القاهرة، 1984، ص ص 124-125.

³ Monic Hic Horn: **Max Weber et la sociologie française** 132. 1982 المكتبة الجامعية، الإسكندرية،

¹ دار محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط Péface de Julien Freund édition، ص

- **النظام:** عدم الإخلال بالأوامر و إحترام الإتفاقات والنظم.
 - **وحدة مصدر الأوامر:** يجب أن يتلقى الموظفين أوامرهم من رئيس أو مشرف واحد فقط حتى لا تتعارض التعليمات والأوامر مع بعضها البعض.
 - **وحدة التوجيه:** من خلال انبثاق كل الأنشطة ذات الهدف الواحد عن خطة واحدة لضمان وحدة وتنسيق في المشروع.
 - **الخضوع:** يجب أن لا يطغى اهتمام فرد أو مجموعة في العمل على إهتمامات المنظمة ككل، بمعنى خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
 - **مكافآت الموظفين:** تعويض الأفراد تعويضا عادلا سواء في أجورهم، أو بإستخدام مكافآت نظير جهودهم المبذولة، بحيث يحقق ذلك رضاهم.
 - **المركزية:** ويقضي هذا المبدأ بتركيز السلطة في شخص معين لتنفيذ القرارات والأوامر، ثم تفويضها بما تقتضيه الظروف.
 - **تدرج السلطة:** أي تسلسلها من أعلى مستويا إلى أدناها، فيكون حجم السلطة أقل كلما إتجهنا إلى أسفل الهرم الإداري، وينبغي هنا التقيد بتحديد العلاقات المهنية بين الفرد ورئيسه.
 - **الترتيب:** يجب أن يكون كل شيء وكل فرد له مكانه الخاص به في المؤسسة.
 - **العدالة والمساواة:** مراعاة الإنصاف بعدم التمييز في معاملات لمرووسين، بحيث تكون العلاقة بين الأفراد ورؤسائهم على أساس من العدل والمساواة.
 - **الإستقرار في العمل:** أي المحافظة على إستمرار العاملين في المؤسسة لمدة طويلة، لتخفيض معدلات دوران العمل.
 - **المبادرة والإبتكار:** السماح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات حتى يكون لهم القدرة على الإبداع والتجديد.
 - **إضفاء روح التعاون:** ضرورة العمل بروح العمل الجماعي وبشكل الفريق حتى يكون هناك تناسق ووحدة داخل الجماعة بما يخدم الأهداف العامة.
- ❖ **عناصر الإدارة:**

يرى فايول أن عناصر التي تختص الإدارة هي: "التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق، الرقابة، الضغط، السيطرة والتحكم، التنبؤ وبعد النظر للذين يجب أن يتحلى ما أصحاب الفئات الإدارية والتنفيذية العليا خاصة عند وضع السياسات والخطط¹، يتضح لنا من كل ما سبق أن فايول قد حرص من خلال نظريته على تأكيد أن كل من العامل والمدير يحتاجان بصورة مستمرة إلى تعزيز قدراتهم سواء كانت فنية أو إدارية، فالتدريب المستمر يجعل الأفراد يتمتعون بروح الإبتكار مما يساعدهم في القيام بأعمالهم على أحسن وجه وبفعالية، وحتى في الحصول على مكافآت وزيادات في الأجور، حيث تعد المكافآت حافزا قويا في رفع الروح

¹ أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 8.

المعنوية للأفراد، فهذه النظرية تفرض وجود صفة الرشد في العامل، وبذلك فهو يحفز أكثر من خلال المكافآت المادية.

8. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المحلية

الدراسة الأولى: من إعداد الباحثة: رباب أقطي- بعنوان **التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية باتنة ،** رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بجامعة باتنة (2008/2009)، و دف الدراسة إلى معرفة مدى قدرة التكوين الجامعي على جعل الإطار فعال في منصبه في المؤسسة الاقتصادية والتعرف على العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية وحدود هذه العلاقة وآليات تطويرها والكشف عن مدى تجارب التكوين الجامعي من برامج وطرق التدريس وأساليب التقييم مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية ومحاولة إعطاء إضافة جديدة حول دور التكوين الجامعي في إعداد الإطار الكفاء والقادر على التسيير والإبداع في المؤسسة الاقتصادية.

وقد اعتمدت الباحثة على تساؤل رئيسي مفاده:

هل يساهم التكوين الجامعي في تحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية؟ وتفرع عن هذا السؤال مجموعة من أسئلة فرعية:

- ❖ هل يحقق التكوين الجامعي الأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
- ❖ كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الإتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
- ❖ مامدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة الفعلية للإطار في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية؟
- ❖ طبقت على مجتمع بحث مكون من 238 عاملاً بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية واعتمدت على عينة مكون من 120 إطاراً بمختلف مديريات مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، واستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت على تقنية الإستبيان والملاحظة لجمع البيانات.

❖ ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- يساهم التكوين الجامعي في الأداء الفعال للإطار داخل المؤسسة الاقتصادية بشكل محدود وذلك راجع إلى تركيز¹
- عملية التكوين على الجانب النظري والذي يخلق ضعف على المستوى التطبيقي.
- التكوين الجامعي ينعكس على نجاح العملية الإتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية وذلك من منطلق وعي الإطار وأهمية الإتصال ودوره داخل الوسط المهني.

- التكوين الجامعي يمكن الإطار من المشاركة في إتخاذ القرار لكنها تبقى مشاركة على المستوى التقني في إطار العمل المرتبط جزئيا بتخصصه بعيدا عن مستوى الإداري الذي يخضع لعامل الخبرة والأقدمية في العمل.
- أن التكوين الجامعي من خلال طرق وبرامج التدريس لا يحقق كفاءة الإطار بالمؤسسة الإقتصادية بإعتبار أن التكوين يغلب عليه الجانب النظري والذي يحد من فعالية أداء الإطار الذي يستند إلى الجوانب التطبيقية والميدانية ويقيد عملية المشاركة في إتخاذ القرار لكنه يعطيه الوعي بأهمية التفاعل والتواصل مع محيط عمله.¹
- ساعدتنا في تحديد مفاهيم الدراسة والتوسع في مصطلح التكوين، وفي بناء الإشكالية حيث تعد هذه الدراسة أساسية لدراستنا، حيث ساعدتنا في الدور الذي يلعبه في دور التكوين في تكيف المهني لأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- الدراسة الثانية:** من إعداد الباحث : بوقطف محمود- بعنوان **التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية ، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة ،** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2014/2013.
- أجريت الدراسة بالمؤسسة الجامعية عباس لغرور بخنشلة، طبقت على مجتمع البحث مكون من 46موظف وإعتمدت على المسح الشامل تمع البحث وإعتمد على الملاحظة بالمشاركة والمقابلة والإستبيان كأدوات لجمع البيانات وهدفت الدراسة إلى معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية والتعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرامج التكوين أثناء الخدمة وإعتمادها عليه في تحسين أداء الموظفين والكشف عن مدى تأثير برامج التكوين والمكونين على إنجاح عملية التكوين أثناء الخدمة.
- وقد إعتمد الباحث على التساؤل الرئيسي مفاده كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- وتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية:
- ❖ كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- ❖ كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟¹
- ❖ كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟
- ❖ كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟ وتتمثل الفرضية العامة لدراسة في يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء موظفي المؤسسة الجامعية الجزائرية.

¹رباب أقطي، مرجع سابق.

وتتدرج ضمنها أربع فرضيات فرعية:

❖ يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير القدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

❖ يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

❖ تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

❖ يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية.

ومن النتائج المتوصل إليها في الدراسة: التكوين أثناء الخدمة يساعد على تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية.

- هناك تأثير للمكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية.
- يوجد تأثير لبرامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية.

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية.¹

وساعدتنا هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، وإختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة، وفي كيفية إختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات، وفي صياغة بعض أسئلة الإستمارة.
الدراسة الثالثة: من إعداد الباحث: سناني عبد الناصر بعنابة (2012/2011) - بعنوان **صعوبات التي يواجهها**

الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار - عنابة - مقدمة لنيل أطروحة درجة دكتوراه تخصص علم نفس العيادي.

و دف الدراسة إلى تحديد صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإجتماعية والإنسانية، والوقوف على تجربة السنوات الأولى للأستاذ الجامعي المبتدئ وأثرها في المسار المهني والشخصي للأستاذ الجامعي المبتدئ.
وإعتمد الباحث على التساؤل الرئيسي مفاده:

ما الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من الممارسة المهنية؟²
وتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ماهي أكثر الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من الممارسة المهنية؟ وما أثرها على المستوى المهني والشخصي؟

¹ نفس المرجع.

² سناني عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه تخصص علم النفس العيادي، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطوفنولوجي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2012.

- هل هناك إختلاف في وجهات نظر الأفراد في إدراك هذه الصعوبات وذلك وفقا لكل من متغير الجنس والعمر، الرتبة، الخبرة؟
- 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 ثلاثة سنوات، بلغ عددهم 170 أستاذ، وإعتمدت على عينة عشوائية بسيطة مكون من 90 أستاذ مقسمين إلى 39 أستاذ وأستاذة، بمتوسط عمري مقداره 33،22 سنة وبنسبة مئوية تقدر بـ 58% وإستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، إستخدمت المقابلة والإستبيان أدوات لجمع البيانات. وإهم النتائج المتوصل إليها:
- إن الصعوبات التي يشترك فيها جميع الأساتذة بكل أصنافهم متربص صنف (ب) و(أ) تتمثل في البحث العلمي والبيئة المحلية.
- قلة توفر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية.
- يوجد نقص في مختبرات البحث العلمي مما يؤثر سلبا على نمو المهني للأستاذ.
- يوجد نقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة.
- صعوبة النشر في آلات العلمية المحكمة.¹
- أفادتنا في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، وتكوين خلفية نظرية حول الموضوع الدراسة، وفي صياغة بعض أسئلة الاستمارة.

ثانيا: الدراسات العربية

الدراسة الرابعة: من إعداد الباحثة :بسمة ملاص، المملكة العربية السعودية (2015/2016)- بعنوان واقع التكيف

المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، مجلة صوت القانون العدد الثالث: أبريل 2015.²

دف الدراسة إلى التعرف على واقع التكيف المهني لدى هيئة التدريس، وسعت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
- ما واقع التكيف المتعلق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟

¹المرجع نفسه.

²بسمة ملاص، واقع التكيف المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره، جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، مجلة صوت القانون العدد الثالث: أبريل 2015.

إستعانة الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على مجتمع البحث مكون من جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 150 عضو، وإعتمدت على عينة مكون من 60 عضو هيئة تدريس بنسبة 40% تم إختيارهم بطريقة عشوائية، قامت الباحثة بإستخدام الإستبانة للدراسة. أهم النتائج المتوصل إليها:

1. أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يشعرون بالأمن النفسي.
2. أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يميلون إلى متابعة التحصيل والبحث.
3. الجامعة لا تقوم بتسهيل مجال المشاركة في ندوات والمؤتمرات.
4. لا تقوم الكلية بمكافئة العضو الفعال بما يتناسب مع جهده.¹ وقد أفادتنا هذه الدراسة في تحديد بعض مفاهيم النظرية للدراسة.

الدراسة الخامسة: من إعداد الباحثة: نوره بنت سعد بن سلطان القحطاني، 2021 مملكة العربية السعودية-بعنوان "مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي" دراسة ميدانية على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف Qs2021 للجامعات العالمية، مجلة كلية التربية -جامعة عين الشمس، العدد الخامس والأربعون (الجزء الثالث) 2021.

دف الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات القرن 21 من وجهة نظر الطلبة أفضل 3 جامعات سعودية حسب تصنيف QS2021 للجامعات العالمية.

سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما درجة مساهمة التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات القرن 21 من وجهة نظر طلبة أفضل 3 جامعات سعودية حسب تصنيف QS2021 للجامعات العالمية؟
2. ما درجة استخدام التعليم والتدريب الجامعي لأساليب تنمية مهارات القرن 21 من وجهة نظر طلبة أفضل 3 جامعات سعودية حسب تصنيف QS2021 للجامعات العالمية؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس التخصص الأكاديمي، والجامعة؟
4. وطبقت الدراسة على مجتمع البحث من جميع الطلاب والطالبات بثلاثة جامعات حكومية تعد أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS2021 للجامعات العالمية وهي جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة ملك فيصل وبالغ عددهم 31155، وإعتمدت على عينة مكونة من 385 مفردة وإستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، وإستخدمت الإستبانة لجمع البيانات.

وأهم النتائج المتوصل إليها :

¹المرجع نفسه.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس والجامعة ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.
- وجود فجوة كبيرة في الجامعات بين التعليم والمهارات المستقبلية والتدريب عليها وأن التعليم منفصل عن واقع مكان العمل.¹
- استخدام أساليب تنمية المهارات القرن 21 لدى الطلبة في التخصصات العلمية والصحية أكثر من التخصصات الإنسانية لإدراكها مدى أهمية توافر هذه المهارات لدى طلبتها وخريجها لتمكينهم من مواجهة والتكيف مع المتطلبات المتغيرة لمهن المستقبل.²

¹نوره بنت سعد بن سلطان القحطاني، مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، العدد الخامس والأربعون (الجزء الثالث) 2021.

²نورة بنت سعد بن سلطان القحطاني، المرجع السابق.

خلاصة

لقد تم في هذا الفصل تحديد الإطار العام للدراسة من خلال تحديد مشكلة الدراسة، أسباب اختيارها كذلك التساؤل الذي سنحاول الإجابة عليه من خلال دراستنا هذه، ضف إلى ذلك الأهمية والأهداف التي من أجلها قمنا ذه الدراسة مع تحديد المفاهيم، وأيضا النظريات المفسرة للدراسة وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني : استراتيجيات التكوين

تمهيد:

يعد التعليم الجامعي من أساسيات الحياة المعاصرة، وذلك لما له من أهمية في تقدم المجتمعات وتنميتها من جميع الجوانب وإعداد كوادر قادرة على خدمة المجتمع، وعليه تسعى معظم الجامعات في العالم إلى تطوير التعليم والإرتقاء به وجعل مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية متميزة، ويقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مواكبة التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات، ومدى قدرتها على التكيف والتفاعل، فإن التوقف عن تطوير الذات يعني الجمود الفكري عامة، والتخلف عن ركب الأمم خاصة، ومن ثم أصبح التكوين هو الخيار الأمثل للمعلم بصفة عامة والأستاذ بصفة خاصة، حيث هذا الأخير بحاجة ماسة إلى تطوير كفاءته وقدراته ومهاراته ولا يتحقق هذا إلا عن طريق الدورات التكوينية لذا يعتبر التكوين مطلب هام للنمو المهني للأستاذ الجامعي بإعتباره أداة للتغيير ووسيلة للتطوير ومفتاح التجدد. وفي هذا الجزء من الدراسة يتم إستعراض عدد من الجوانب النظرية المتعلقة بالجامعة ونشأها، ووظائفها ومهامها، الأهمية والأهداف التكوينية للجامعة، خصائص وصفات الأستاذ الجامعي، وتطرقنا أيضا إلى أهم وظائف الأستاذ الجامعي، وإلى مفاهيم النظرية لعملية التكوين.

1 مفهوم التكوين وأهدافه:

1 1 - مفهوم التكوين:

يعد التكوين من أهم مصادر إعداد الموارد البشرية عن طريق تطوير كفاياتهم بشكل ينعكس ايجابيا على تطوير أداء المؤسسة، وهو يحتل مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية.

عرفه على السلمي: "على أنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في العمل".¹

وعرفه أيضا: "أن التكوين هو عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية حيث المهنة وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي تحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات الأزمنة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة الإنتاجية بحيث يحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وكذا الجهود المبذولة في الوقت المستغرق".²

ويعرفه أحمد صقر عاشور بأنه: "ذلك النشاط الذي يوفر فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد في قدرته على أداء عمله، ونشاط التكوين ذا المعنى يشبع الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء".³

كما يعرفه رشاد: "أن التكوين بمعناه الواسع هو تجهيز الفرد للعمل المثمر والإحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، وهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر وهو منهج لتحقيق أهداف تنظيمية وهو ما يقدم للفرد من معلومات معينة أو مهارات، واتجاهات ذهنية لتحقيق أهداف المؤسسة".⁴

كما عرفه زويلف والقريني بأنه: "عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد مهنيًا أو وظيفيًا دف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل والمنظمة فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد تحول طرق استخدام أساليب أفضل في أداء أعمالهم".⁵

وعرفه مورات: "إن جميع البرامج والنشاطات التي يمكن للمعلم الممارس أن يشارك فيها من أجل توسيع معرفته ومهاراته وميوله المهني بما في ذلك دراسته التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل علمي وتحقيق طموحاته في الترقية والانتقال إلى مراكز عمل تعليمية أخرى".⁶

¹ عبد الباقي صلاح، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر، القاهرة، 2000، ص 211.

² السلمي علي، للتدريب كتب 1 سلسلة الكتيبات، دط، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية، السعودية، 1998، ص 06.

³ بوعامر احمد زين الدين، تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر، ط 1، وحدة رغبة، الجزائر، 2014، ص 116.

⁴ رشاد احمد عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 122.

⁵ بوعامر احمد زين الدين، المرجع السابق، ص 117.

⁶ أبوعطوان مصطفى عبد الجليل مصطفى، المرجع السابق، ص ص 204-205.

وعرفه الفقير: "على أنه عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله دف إلى أحداث تغيرات محددة، سلوكية، ذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل".¹

حسب "Boter G et a": "التكوين عبارة عن عملية تعديل في الاتجاهات والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات حيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف في الإطار المهني".²

التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء العمل الحالي أو لأداء أعمال ذات مستويات أعلى في المستقبل.³

وحسب هذه التعاريف يعتبر التكوين عملية هادفة منظمة ومخططة تعمل على تنمية وتطوير المهارات الفنية والمعارف والكفاءات وتحسين أداء الموظف ليتمكن من القيام بمهامه المهنية وفقا لاحتياجاتها ومتطلباتها، ويساعد الموظف إلى الوصول لشغل مناصب عليا باحترافية ورفع الكفاءة الإنتاجية لذلك ورفع مردودية المؤسسة.

1 2 - أهداف التكوين:

- يسعى التكوين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن أن نجملها فيما يلي:
- زيادة معارف المتكويين ومعلوما م.
- 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 كفاءاتهم الوظيفية.⁴
- ضمان التوازن الدائم بين كفاءات العمال ومتطلبات العمل.
- تكييف العمال للتغيير.
- تسهيل عملية إدماج العمال الجدد في المؤسسة.
- تحفيز العمال ورفع دوافعهم ومستوى طموحهم وتقدير الذات لديهم وترقيتهم في السلم الوظيفي.⁵

¹ الفقير حمزة ،تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول مع دراسة حالة برنامج gevmeecree المعتمد في غرفة الصناعة والحرف، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ،جامعة أحمد بوقرة بومرداس الجزائر ،2009، ص 47.

² حفيظي سليمة ،المرجع السابق، ص 13.

³ نعموني مراد، مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم، ط1، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2014، ص 94.

⁴ الصغير حسن احمد حسن، التعليم الجامعي بالوطن العربي، ط 1، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص 16.

⁵ نعموني مراد المرجع السابق، ص 96.

2- أهمية وأساليب التكوين:

2-1- أهمية التكوين:

تتمثل أهمية التكوين في الدور الذي يؤديه والأهداف التي يمكن تحقيقها المتفق عليها، إذ يعتبر التكوين أمرا هاما من أجل تحسين نوعية وكمية وتخفيف تكاليف الإنتاج ورفع معنويات الموظفين وتحفيزهم، وأيضا باعتباره حلقة رئيسية في تسيير العنصر البشري، ويمكن تلخيص أهمية التكوين بالنسبة للفرد والإدارة فيما يلي:

2.1.1 أهمية التكوين بالنسبة للفرد:

- اكتسابه للصفات التي تؤهله لشغل منصب جديد.
- تنمية المعارف والمهارات التي تمكنه من تحسين مستوى أدائه، للحصول على الترقية في منصب أعلى.
- يخفف من التوتر المهني الناتج عن نقص مهارة الأداء.
- يساعدهم على حل المشاكل الوظيفية.
- توضيح المهام وسهولة فهم المنظمة.¹

2.1.2 أهمية التكوين بالنسبة للإدارة:

- وجود موظفين قابلين لتحمل الوظائف القيادية على جميع المستويات.
- تنمية كفاءات ومهارات الموظفين تزيد من تطوير قدرات الإنتاجية مما ينعكس بطريقة ايجابية على أدائهم.
- الموظف المتكون بكفاءة له إمكانية مواجهة التغيرات التي تحدث في محيطه، وله القدرة على مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي بفعالية عالية.²

2.2.1 المحاضرة:

هي إحدى طرق التكوين المباشر يتم فيها عرض المحتوى (المادة التكوينية) بطريقة منسقة ومرئية على عدد كبير من المتدربين في آن واحد ومكان واحد، ويعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداما في العملية التكوينية، ومن مزاياها توصيل المعلومات في طرف واحد مجموعة من المستمعين إلا أنها تحظى بالاهتمام الكبير من طرف المكونين أو خبراء التكوين.

2.2.2 تمثيل الأدوار:

¹فنيش حسين، دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وآفاقه، ط 1، دار بلقيس، الجزائر

2017، ص 23.

²المرجع نفسه ص ص 23-24.

يعد أسلوب لعب الأدوار من الأساليب الحديثة، لتمكن المشاركين من فهم الواقع الاجتماعي وطبيعته والشخصيات الموجودة في المجتمع، وهذا الأسلوب فعال يهدف إلى تحديد وإدراك اتجاهات وقيم الأفراد في المجتمع¹.

2.2.3. أفلام قصيرة:

عرض أفلام قصيرة ذات علاقة بالموضوع وطرح أسئلة متعلقة بمادة الفيلم.²

2.2.4. المؤتمرات:

وهي من طرق وأساليب التكوين الجماعي تستخدم في عدة أغراض منها التكوين الإداري لرفع مستوى كفاءة المتكويين.

2.2.5. عقد حلقات النقاش:

يعد عقد حلقات النقاش من الوسائل الهامة في تنمية المهارات، وهو أفضل من أسلوب المحاضرة لأنه يتفوق عليها بعوامل المشاركة لاجبائية والتفاعل مع الآخرين، غير أن هذا الأسلوب يتطلب توافر حد أدنى للنقاش، والإطلاع على المرجع وإعداد النقاط الهامة.³ ويمكن أن نقسمها أيضا إلى أساليب نظرية وأساليب علمية:

- **أساليب التكوين النظرية:** وتشمل المحاضرات، المناقشات والندوات، القراءات والبحوث الاجتماعية، والمطبوعات والفقرات الإرشادية الموجهة.

- **أساليب التكوين العلمية:**

وهي جزء من مكمل للأنواع التربوية السابقة وأهمها :

- * دراسة حالة: وفيه يتم تحليل الموضوعات بأسلوب علمي.
- * الدروس النموذجية: وهو عرض أسلوب للتدريس ترافقه شروح وإيضاحات سمعية بصرية ووسائل إيضاحية حديثة وبعضها نقاش مفتوح.⁴

3- عناصر العملية التكوينية ومقومات نجاحها:

3.1 عناصر عملية التكوين:

تتكون من أربعة عناصر أساسية هي:

- **المدخلات:** وهي جميع الأجزاء التي يجب إخضاعها لعمليات محددة لتحويلها إلى شيء معين وهناك ثلاث: مدخلات إنسانية، مدخلات مادية، مدخلات معنوية.
- **المدخلات الإنسانية:** تتضمن كل الأفراد الذين يشاركون في عملية التكوين من مكوئين وإداريين وفنيين.

¹ نعموني مراد، المرجع السابق، ص 103.

² المعاينة رولا نايف، الحموري صالح سليم، إدارة الموارد البشرية دليل علمي، دط، دار الكنوز، عمان، 2013، ص 106.

³ بوعامر احمد زين الدين، المرجع السابق، ص 155-156.

⁴ أحمد جميل عايش، تطبيقات في الإشراف التربوي، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 183.

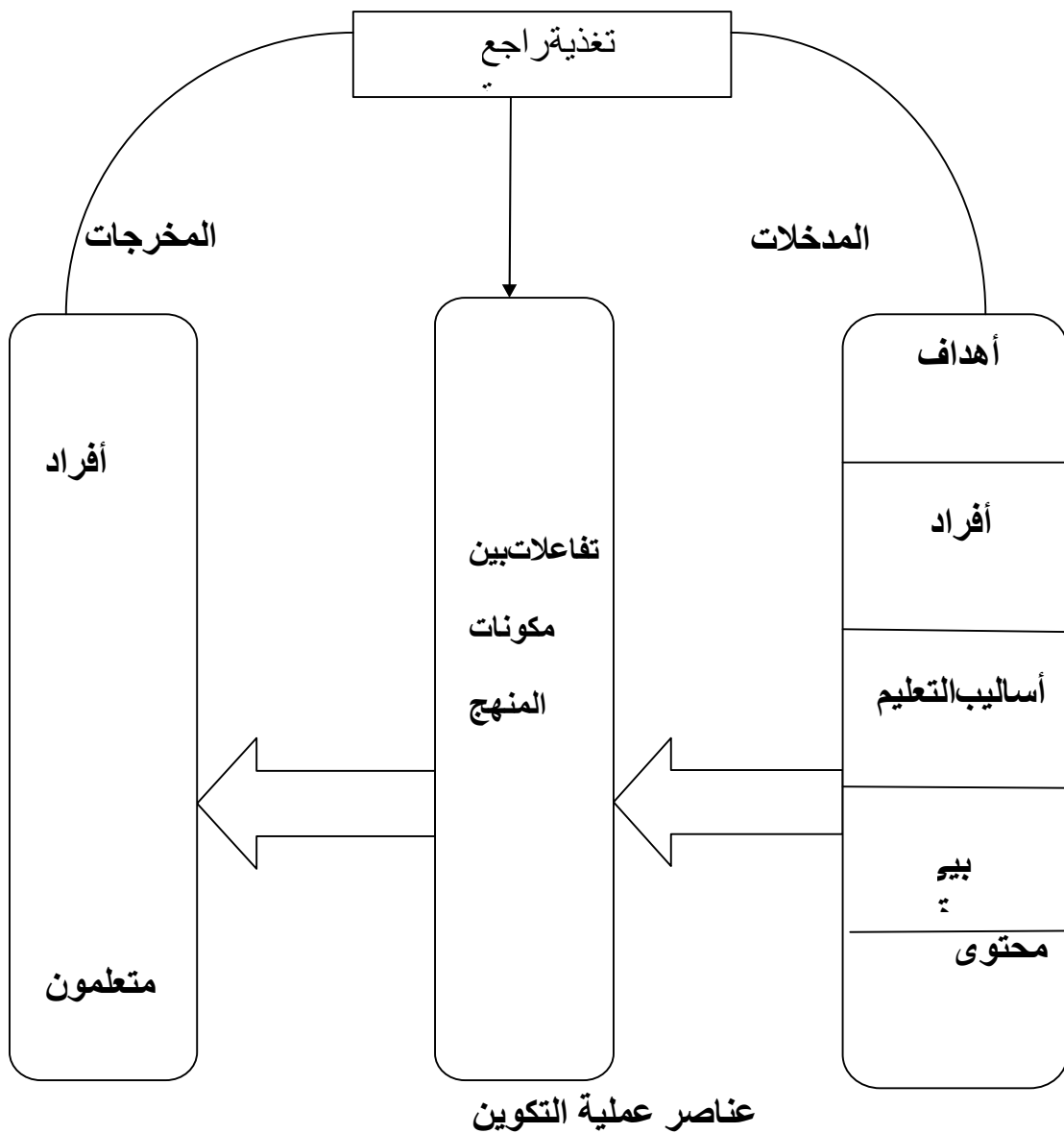
- **المدخلات المادية:** وهي الميزانية المحددة للإنفاق على عملية التكوين إضافة إلى المباني والتجهيزات الخاصة.
- **المدخلات المعنوية:** وتشمل البيانات الخاصة بالمؤسسة، ومعلومات.¹
- **العمليات:** وهي الأساليب والتفاعلات والعلاقات داخل النظام والتي تعمل على تحويل المدخلات إلى مخرجات.²
- **المخرجات:** هي تلك المدخلات (الإنسانية، المادية، المعلومات) التي سبقت وخضعت لعمليات محددة وأصبحت مخرجات متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض، وقد يتأخر ظهور المخرجات أو لا يتأخر تابعا لظروف العملية التكوينية، وطبيعة البرنامج التكويني وأهدافه، إضافة إلى طبيعة المتكويين.³

¹ الغزاوي نجم، التدريب الإداري، دط، البازولي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 62.

² سعاد زريق، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018، ص 27.

³ الغزاوي نجم المرجع السابق، ص 63.

الشكل رقم 01: يمثل عناصر عملية التكوين



المصدر: زريق سعاد، المرجع السابق، ص 18.

3.2 مقومات نجاح التكوين:

وتتمثل هذه المقومات في الآتي:

- وضوح وواقعية الأهداف وتكامل السياسات.
- ترابط الأهداف التكوينية مع سياسات المنظمة.
- الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة وتطورات التكنولوجيا.
- دقة تحديد الاحتياجات التكوينية والاختيار العلمي للمكونين وفق تلك الحاجات.
- دقة تصميم الأنشطة واختيار وإعداد المادة التدريبية.
- الاعتبار المالي: في ك ون التكوين يحتاج إلى تكاليف مالية ضخمة والتي ترتبط بالأساليب التكوينية المتبعة من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها، كما أن التكوين خارج مكان العمل يشمل النقل ووسائل التكوين الإيضاحية والأجور.
- الاعتبار الزماني: من المستحسن أن يتم التكوين في أقل وقت، ويفضل تحديد الوقت وفق حدود زمنية لكمية الوقت التي يمكن للمكونين فيها التوافق عن وظائفهم لغرض التكوين، كما يجب أخذ رأي المكونين عند تخطيط وقت البرامج التكوينية .
- الاختبار المناسب لمكان المناسب: أن المكان المناسب لتنفيذ العملية التكوينية له دور كبير في إنجاحها.¹

4. أنواع التكوين:

يصنف التكوين إلى فئات وهي:

- **التكوين المنتظم**: وهو التدريب الذي يخضع له جميع أفراد المنظمة دون استثناء مثل تأهيل العاملين الجدد.
- **التكوين الفني المرتبط بالعمل**: الذي يهدف إلى رفع مستوى الكفاءة العاملين فنيا في مجال المهام والوظائف الموكلة إليهم مثل التكوين على فن التعامل مع الزبائن.²
- **التكوين على العلاقات مع الآخرين وحل المشكلات**: حيث يهدف إلى تحسين العلاقات داخل المنظمة، ومنه التكوين على التواصل والمهارات الإدارية والإشرافية ومهارات إدارة الصراع.
- **التكوين التنموي**: يهدف إلى تنمية المهارات الفردية والتنظيمية على المدى البعيد.

¹بوعامر احمد زين الدين، المرجع السابق، ص ص122-123.

²بوبكر منصور، اثر برنامج المرافقة البيداغوجية في تعلم مهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، جامعة الشهيد محمد لخضر بالوادي، الجزائر، ل 12، العدد 01، جوان 2021، ص 13.

- **التكوين التقاطعي:** يهدف إلى تأهيل العامل لتأدية أكثر من عمل، حيث تم الاعتماد على هذا النوع لكي تكون لدى الإدارة نوع من المرونة في عملية تعويض العاملين في حالة المرض أو الغياب أو الاستقالة في الوقت المناسب.

ويصنف حسب مكان التكوين إلى:

- **التكوين داخل المنظمة:** وهذا تتكافل المنظمة بكل إجراءات التحضير والتصميم والتنفيذ للبرنامج التكويني مع إمكانية الاستعانة بمديرين من خارجها أو مؤسسات أو معاهد التكوين، ويستخدم هذا النوع من التكوين في الحالات التي تتطلب اتصالاً وثيقاً بالعمل، ويوفر التكاليف التي يتطلبها التكوين الخارجي.

- **التكوين خارج المنظمة:** تلجأ المنظمات التي لا تتوفر على كادر المواد البشرية ذي الخبرة والمؤهلات المعرفية اللازمة، أو في حالات عدم توفر الوقت الكافي لدى المنظمة لتصميم البرنامج التكويني، إلى نقل مهام تكوين موظفيها إلى مؤسسات خارجية.¹ وهناك عدة نماذج وأنواع للتكوين يمكن تقسيمها حسب عدة معايير كالآتي:

من حيث الاتصال:

- **التكوين المباشر:** ويكون هذا النوع باللقاء مباشر بين المتكويين والكوادر المتخصصة ويسمى أيضاً بالتكوين الحضوري ويكون الإلقاء بالمحاضرات مثلاً.

- **التكوين الغير المباشر (عن بعد):** ويتم عن طريق شبكة الفيديو كفرنس وتستخدم الآليات الضوئية والأقمار الصناعية وتتكون هذه الشبكة من موقع بكل ولاية وقاعة رئيسية بالوزارة ويتم عقد دورات تكوينية متنوعة ومتوالية لتكوين المعلمين عن بعد ويعتبر التكوين عن بعد فرصة كبيرة للتشاور والمناقشة بين الأساتذة فيما يخص المادة الدراسية حيث يسمح بلقاء غير مباشر بين المتكويين وزملائهم من مختلف أنحاء البلاد ليتعرف على آرائهم وبعض المشكلات وكيفية مواجهتها.²

من حيث التوقيت (الزمن):

- **التكوين قبل الخدمة:** يعرفه راضي عبد ايد طه هو الإعداد في مؤسسات متخصصة لإعداد المعلم مثل المعاهد في جميع أقطار العالم وغيرها شرط أن يكون الطالب المعلم لم يلتحق من قبل بالخدمة في ميدان التدريس.³

- **التكوين أثناء الخدمة:** أن تكوين الأستاذ قبل الخدمة لا يوفر إلا الأساس الذي يساعده في البدء في ممارسة عملية التعليم، أما التكوين أثناء الخدمة يكون هذا النوع عن طريق الالتحاق بسيرورة أساسية تعقد لهذا الغرض ويعتبر امتداداً طبيعياً للتكوين قبل الخدمة ويعني هذا أن التعليم المستمر لا يتجزأ من عمله وان يستمر هذا التكوين طيلة عمله في التدريس، ويتم قصد

¹ بوبكر منصور، المرجع السابق، ص 13.

² مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 268.

³ عبد ايد طه راضي، المعلم في عصر المعلوماتية إعداده - تأهيله، ط 1، دار الفكر العربي، 2014، ص 41.

إعادة تأهيل وترقية مكتسبات المدرس أو تزويده بموارد جديدة أو وسائل مستحدثة.¹ **جدول رقم**

(01) يوضح أنواع التكوين

مرحلة التوظيف	نوع التوظيف	المكان
- توجيه الموظف الجديد - التكوين أثناء الخدمة - تكوين لتجديد المعارف والمهارات - تكوين بغرض الترقية والنقل - تكوين للتهيئة للتقاعد	- تكوين مهني فني - تكوين تخصصي - تكوين إداري	- داخل المؤسسة - خارج المؤسسة

جدول رقم (01) يوضح أهم أنواع التكوين وذلك حسب كل مرحلة توظيف للعامل وذلك من بداية استلام عمله وأثناء العمل وكذلك حسب نوع الوظائف وطبيعتها وفي الأخير حسب مكان إجراء التكوين.²

5. معوقات التكوين:

- هناك العديد من المشكلات التي تقف عائق في وجه العملية التكوينية منها:
- اختلاف الهياكل التنظيمية للمنشآت وعدم تحديد الاختصاصات وتوزيع المسؤوليات بين الأفراد.
- غياب السياسة التي ترشد العمل وتوجه اتخاذ القرارات، ويعتبر أساساً يعتمد عليها الأف راد في مواجهة ما يعترضهم من مشكلات.
- سوء التخطيط أو انعدامه على بيانات غير صحيحة، أو توقعات مبالغ فيها.
- ضعف الروح المعنوية للعاملين بسبب نقص الأجور أو سوء المعاملة المشرفين لهم ومنازعات الأفراد مع بعضهم البعض.³

خلاصة الفصل

¹ محمود عبد الرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 53.

² بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية – دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 27

³ الخطيب رداح، الخطيب أحمد، التدريس الفعال، ط 1، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع وعالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 315.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تقدم يتضح إن للتعليم الجامعي ومؤسساته أهمية ومكانة بالغة في المجتمع، نظرا للدور الذي تلعبه في تقدم المجتمعات، فالمنظومة الجامعية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأستاذة الجامعيين من خلال أداء أدوارهم ووظائفهم على أكمل وجه من خلال الاهتمام بتطوير قدرات الأساتذة ومهاراتهم وخاصة كفاءتهم داخل المؤسسة الجامعية من خلال التكوين، ولأنه يحتل مكانة هامة، فهو عملية أساسية في التربوي وضرورة ملحة لتطوير القدرات واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة، للأستاذ الجامعي بصفة عامة والأساتذة المساعدين الجدد بصفة خاصة، فهو وسيلة المثلى لتلبية احتياجاتهم وتنمية كفاءتهم وتطوير معارفهم وقدراتهم، وسلوكياتهم البيداغوجية من خلال دورات تكوينية ودروس من أجل أداء واجباتهم على أحسن ما يرام.

الفصل الثالث :

ثنائية التكوين والتكليف المهني لدى الأساتذة حديثي التوظيف



تمهيد:

يعد التكوين عن بعد (الإلكتروني) أحد أهم الوظائف الهامة للإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي بحيث يعتبر عامل من عوامل نجاحها في العالم لأهميته البالغة التي تنعكس من خلال أداء العاملين ومواكبة تغيرات وتطورات التكنولوجيا وعليه سيتم عرض في هذا الفصل مفاهيم التكوين عن بعد، وأيضا موضوع التكيف المهني الذي استحوذ على اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في مجال الإدارة، وتطرقنا إلى أهمية دراسة التكيف المهني، مظاهره، أسبابه، عوامله وكيفية قياسه، واتجاهات المفسرة ومعوقاته.

1. مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

هو نظام تعليمي من مداخلته أهداف تسعى إلى تكوين الأستاذ ليصبح أستاذا كفى في المستقبل وخطة تدريبية تحتوي على مكونات أربعة هي الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العلمية ويضم كل منها عددا من المواد الدراسية بمناهج محددة لتأهيل الطالب. إن البرنامج التكويني بيداغوجي أو ما يسمى بالمرافقة البيداغوجية لتكوين الأساتذة المساعدين الجدد أو برامج المتابعة البيداغوجية للأساتذة الجدد تعد من المقاربات الجديدة التي من شأن الوصول بالمؤسسة الجامعية القيام بدورها الأكاديمي على أكمل وجه، شرط تأطير هذا البرنامج التكويني من طرف أساتذة باحثون ذو كفاءات عالية في ميدان البيداغوجيا والتعليمية في التعليم العالي كما جاء في القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي حدد كليات تنظيم تربصات ودورات تكوينية وتدريبية دف إلى بناء كفاءات تعليمية بيداغوجية، تمكنهم من تحسين أدائهم الوظيفي وذلك من خلال إكسابهم معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي وتقتضي هذه التعليمية إخضاع جميع الفائزين في مسابقة توظيف أستاذ مساعد قسم "ب" لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربصا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب.

وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية التي ينظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة (1983) ليشهد التوسع والانتشار إلى غاية المرسوم الذي صدر 2016 من طرف الوزارة والذي يجب كافة الجامعات من تكوين الأساتذة الجدد وتأخذ عملية التكوين هذه شكلين أولها حضور الأساتذة الجدد للحصص التكوينية حسب برنامج معد مسبقا على مستوى الجامعة وثانيها هو حضور جميع هؤلاء الأساتذة للتكوين عن بعد.¹

تكوين الأساتذة الجدد على مستوى الجامعة: و كان ذلك من خلال إعداد برنامج خاص لهذه العملية من قبل القائمين على التكوين وإخضاع جميع الأساتذة الجدد بمختلف تخصصاتهم للحضور الإجمالي لحصص مبرمجة مسبقا، حددت الوزارة بـ (169) ساعة سنويا حيث يقوم أساتذة مكونين (مختصين) من ذوي الخبرة والكفاءة في مجالات مختلفة حسب البرنامج المسطر للتأطير على تقديم الدروس للأساتذة الجدد.

وبالنسبة للبرنامج المعتمد لتكوين الأساتذة فهو مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور، التي تقوم الجامعات بتكييفها حسب برامجها الخاصة.²

1.1 خضوع الأساتذة المساعدين الجدد للتكوين عن بعد:

أخذت عملية التكوين هنا شكلين:

¹ عين سوية ليليا، غلاب صليحة، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، لد 02، العدد 06، 2010، ص ص 106 – 107.

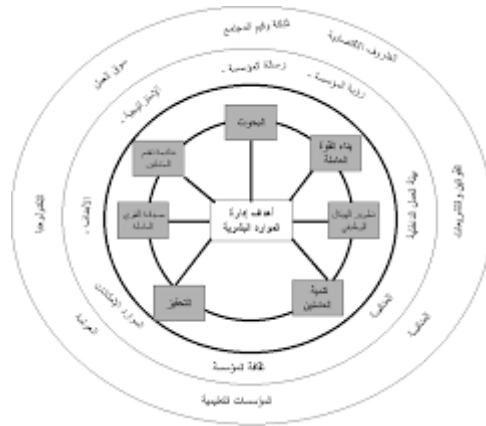
² عين سوية ليليا، المرجع نفسه، ص 109.

أولهما: الاستفادة من حصص تدرس في إطار التكوين الحضوري على مستوى الجامعة في مختلف المواضيع من بينهما: حقوق وواجبات الأستاذ، آداب وأخلاقيات المهنة، المرافقة البيداغوجية... الخ. وثانيا: الاستفادة من تكوين عن بعد تحت إشراف الجامعة قسنطينية (1) "الإخوة منتوري"، والذي يشرف عليها مجموعة من الأساتذة برئاسة الأستاذ أحمد بلهاني، من خلال التعرف على كفايات تصميم الدروس وإعدادها والاتصال البيداغوجي، واستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التدريس.

تهدف هذه الدورة التكوينية إلى:

- تنمية وتطوير مهارات التفكير والإبداع العلمي الأستاذ الجامعي في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال من خلال تجسيدها في مسارها المهني، وذلك يفتح مجال للمشاركة الفعالة بين الأساتذة والطلبة، وفقا لطرق التعليم الحديثة.
- الهيكلية البيداغوجية للدرس.
- إتقان مختلف الطرائق البيداغوجية.
- تبني مختلف أشكال التقويم.
- تنظيم العمل الجماعي.
- استعمال أرضية التكوين عن بعد Moodle¹.

1.2 عرض مضمون الدورة التكوينية:



الشكل رقم 02: يوضح عرض مضمون الدورة التكوينية .

تضمن برنامج التكوين الخاص بالأساتذة الجدد الموجود على مستوى منصة الأرضية للجامعة الإخوة منتوري

¹ حسين نجا، دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد "جامعة قسنطينة نموذجاً"، مجلة جسور المعرفة، الد 07، عدد 03، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2021، ص 182.

(قسنطينة) على أربع ورشات أساسية، وكل ورشة تحتوي على مجموعة من الأنشطة نعرضها كالآتي:

الورشة الأولى: تحت عنوان: الأدوات المساعدة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم، والتي دف إلى:

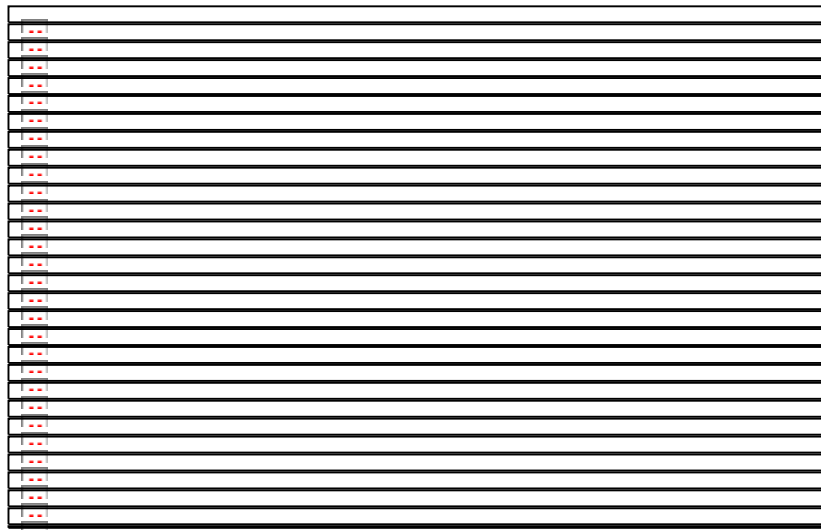
- استخدام (Moodle) في دور الطالب.
 - تنظيم الدرس عبر خريطة ذهنية.
 - إنتاج السندات البيداغوجية اعتمادا على طرق متنوعة.
 - توليد مختلف أشكال الدعائم البيداغوجية بالمكون (الورق، ويب، سكورم).
- وقد تتضمن هذه الورشة أربع نشاطات كالتالي:

النشاط الأول: يحتوي على:

- تعديل البيانات الشخصية.
- تحميل البرامج الضرورية المعطاة من طرف هيئة التكوين لانجاز مختلف الأنشطة: Vue , Opale, Libre office ,Adobe flash playe.
- إرسال واستقبال الرسائل.
- المشاركة في المنتديات (Forum) والردشة Chat.¹
- إيداع الواجبات.

النشاط الثاني: في هذا النشاط يتم تنظيم الدرس عبر خريطة الذهنية (Carte conceptuelle)

باستعمال برنامج (Vue)، حيث يسمح لنا هذا الأخير بإنتاج خرائط ذهنية بمختلف الأشكال والأحجام والألوان، مما يساعد على تنظيم الدرس وترتيبه وفهمه أحسن من تدوينه كتابيا.



الشكل رقم 03: يوضح كيفية تنظيم الدروس عبر برنامج VUE

¹ نجا، المرجع السابق، ص 162

النشاط الثالث: تصميم درس برنامج الاوبال (Opale) مستوى المبتدئ

والأوبال هو تطبيق لتصميم درس، يمكن استغلاله في إعداد المحاضرات وتصميمها بشكل منظم وفعال، حيث يسهم في التدبر والنشر، متعددة حوامل للمحتويات التربوية.

النشاط الرابع: أوبال متقدم.

حيث يكون الأستاذ المتكون قادرا على

- كتابة الدرس على وحدة الأوبال من إنتاجه الخاص.¹
- إدراج المعادلات والصور، الجداول، المراجع، والفيديوهات
- مستندات (Word, PDF) .
- نشر الدرس بمختلف الدعائم (Web, Papier, Scom).



الشكل رقم 04 : يوضح كيفية كتابة درس على برنامج الاوبال OPALE

الورشة الثانية : متعلقة بكيفية تصميم درس لفائدة التعليم المختلط وتنظيمه: ومن الأهداف التي تسعى إليها الورشة ما يلي:

- __ التحكم في الهيكل التعليمي للدرس عبر الخط.
- __ التعرف على مكونات الدرس عبر الخط.
- __ تحضير أهداف الدرس.
- __ إدراك وفهم بين نظام المقارنة بالأهداف ونظام المقارنة بالكفاءات (Aps^{Apo}).
- __ التعرف على مبدأ المعالجة البيداغوجية.
- __ تصميم أنشطة التعلم.

وقد تألفت هذه الورشة من خمس نشاطات أساسية نذكرها كالآتي:²

¹ حسين ، مرجع سابق ، ص184.

² حسين، مرجع سابق ، ص 185.

النشاط الأول: في هذا النشاط قمنا بتبادل الآراء والأفكار والمعلومات من مجموعة من الأساتذة عن طريق طرح مواضيع جادة لها علاقة بالميدان كالتقييم، وكيفية تدريس، التعليم عن بعد ... مما يساهم بشكل فعال بالاستفادة من الخبرات وتبادلها فيما بينهما.

النشاط الثاني: يهدف هذا النشاط إلى:

- تصميم الدرس من خلال التركيز على الأنظمة الثلاثة: نظام الدخول، نظام التعلم، نظام الخروج.

- إجراء الكويز (Quiz)، والذي تمت فيه الإجابة عن الأسئلة التقنية حول موضوع المقاربة بالكفاءات والفرق بينهما، وبين المقاربة بالأهداف.

النشاط الثالث: شبكة التقييم (La grille d'évaluation)

الهدف من هذا النشاط اكتساب مهارة إعداد شبكة التقييم لدرس ما

Critère d'évaluation		Mention					
		U	Th	B	I	U	A
Structure générale	Structure pédagogique du document (présence des trois parties)	X					
	Existence d'un lien entre les unités du cours	X					
	Précision de la population visée	X					
Système d'entrée	Clarté et mesurabilité des objectifs				X		
	Coherence entre objectifs et cours				X		
	Existence de différents types d'objectifs (Général, Intermédiaires et spécifiques)					X	
	Existence d'objectifs par chapitre						X
	Respect des règles d'addition (du général au particulier - précision des niveaux)						X
	Approche par Objectifs				X		
	Approche par Compétences						X
	Pré-requis						X
	Pré-test						X
	Présence de prérequis						X
Système d'apprentissage	Adaptabilité du contenu à l'apprenant			X			
	Repartition du contenu en unités d'apprentissage et chronologie des chapitres	X					
	Clarté du cours et de ses constituants (figures, tableaux, ...)				X		
	Diversité des stratégies d'apprentissage				X		
	Intégration de ressources pertinentes et de bulles pédagogiques						X
	Présence d'activités d'apprentissage locales pour chaque unité	X					
	Stratégie d'orientation basée sur le feedback et stratégie de remédiation						X
Système de sortie	Références bibliographiques				X		
	Évaluation finale cohérente avec les objectifs						X
	Orientation et feedback						X
Commentaires additionnels	Présence d'une remédiation en cas d'échec						X
		Cours simple à comprendre. Neanmoins, il serait préférable d'enrichir ce cours par des objectifs plus clairs de ré					

الشكل رقم 05: يوضح شبكة تقييم درس تم اقتراحه من طرف خلية التكوين عن بعد

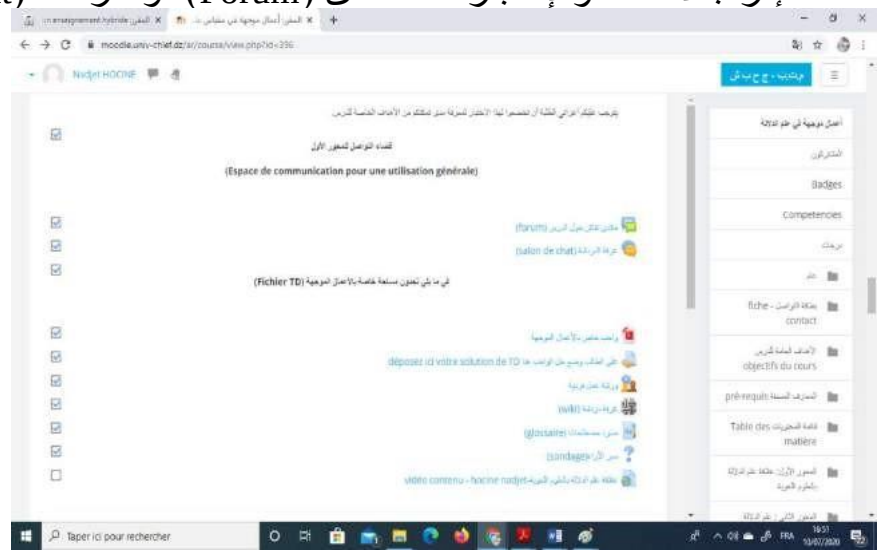
- **النشاط الرابع:** قمنا في هذا النشاط بتحسين الدرس الأول المقدم في الورشة الأولى من خلال إدخال عليه بعض التعديلات، كالا اعتماد على الأنظمة الهيكلية للدرس، وإدراج الأهداف

العامة والخاصة للدرس، المعارف المسبقة، التعلم لكل محور، إنشاء أشكال مختلفة من الدعائم¹ (Pdf,odt),Scoum,papier.

• **النشاط الخامس:** مخطط الدرس (Plan de cours) حيث تمكنا من خلال هذا النشاط من اكتساب مهارة كيفية إعداد مخطط الدرس، حيث قمنا بإحاطة الطالب بكل المعلومات حول المقرر الدراسي بالتعريف به ومحتواه، أهداف التعلم، المعارف المسبقة، طرق تقييم التعلم، أنشطة التعليم والتعلم، المقاربة البيداغوجية، بضرورة العمل، الموارد المساعدة.

❖ **الورشة الثالثة:** تحت عنوان منهجية تصميم درس للتعلم المختلط، والتي دف إلى:

- معرفة مراحل تصميم درس عبر الخط.
- توليد صيغة سكورم الموجه لنظام Moodle Lms.
- استخدام نشر النسخة القصيرة الاعتيادية.
- استكشاف أرضية الموودل، بلوك، رزنامة.
- إتقان وضع المصمم في موودل: استخدام وضع التحرير.
- إدراج الموارد (ملف، ملصق، كتاب، صفحة).
- إدراج الأنشطة والاختبارات، منتدى (Forum)، والدرشة (Chat)، الواجبات المنزلية...²



الشكل رقم 06: يوضح كيفية وضع الدروس في منصة الموودل MOODL

❖ **الورشة الرابعة:** تحت عنوان إعداد المووك على منصة EDX:

ومن الأهداف المسطرة في هذه الورشة ما يلي:

- التعرف على الفرق بين LMS و Studio حيث أن:

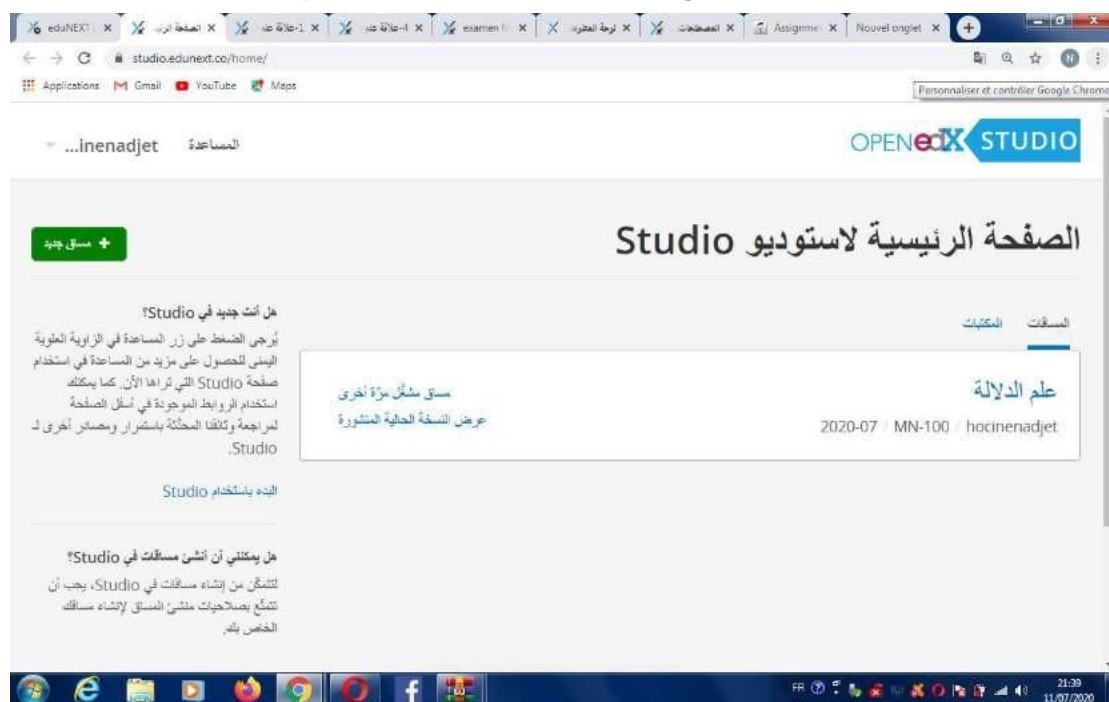
* **Studio:** هو عبارة عن فضاء مخصص للأستاذ يضع فيه محتويات الدرس.

¹ حسين 185.

² حسين، مرجع سابق، ص 186-187.

***LMS:** هو يعني نظام إدارة التعلم، وهو قسم مخصص للطلاب يتلقى فيه المحتوى المقدم من طرف الأستاذ.

- تصميم الفيديو البيداغوجي: حيث طلب منا إعداد فيديو تسويقي (about vidéo) قمنا فيه بتقديم المقياس من خلال التطرق إلى الفئة المستهدفة، أهداف المقياس، المعارف المسبقة، قائمة المحتويات، وذلك من أجل جذب انتباه المتعلمين، وتحفيزهم لمتابعة الدرس.
- وبعد ذلك طلب منا إعداد فيديو محتوى الدرس (vidéo contenu)، ويتم فيه التطرق إلى درس من دروس المقياس، حيث يستطيع المتعلم أن يسمعه ويقراه في نفس الوقت.¹



الشكل رقم 07 : يوضح صورة لمنصة EDX

❖ **الورشة الخامسة:** تحت عنوان المتابعة البيداغوجية، والتي دف إلى:

- فهم مهام المرافق عن بعد.
 - إتقان أشكال التقييم المختلفة.
 - فهم الطرق المختلفة البيداغوجية النشطة.
 - انجاز حقيبة الأشغال (Port folio) تحتوي على شرح أبرز المحطات عن بعد، وأيضا الحديث عن مختلف المهارات والكفاءات التي اكتسبها الأستاذ من خلال هذه الدورة التكوينية.
- 2-6 الكفاءات المكتسبة في لتكوين:**

¹ حسين ، نفس المرجع ، ص 188.

إن هذا التكوين ساعدنا على لتحكم في استعمال مختلف التقنيات الحديثة، وذلك باكتساب كفاءات جديدة منها:

- معرفة تصميم خرائط ذهنية ببرنامج Vue .
- كتابة الدرس على برنامج Opale وتدعيمه بمختلف الدعائم.
- معرفة كيفية وضع الدرس على منصة EDX و Moodle .
- معرفة هيكلية وتصميم درس وفق الأنظمة الثلاثة: نظام الدخول، نظام التعلم، نظام الخروج.¹
- تعزيز العمل الجماعي.
- التمييز بين المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات.

2. أهمية وأهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

لا أحد ينكر أهمية التكوين للأساتذة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم والذي يمكنهم من تحسين أدائهم البيداغوجي ورفع مردوديتهم التربوية، وهو ضروري بالنظر إلى طبيعة المعنى والتحويلات المختلفة التي شهدتها امتعات الحديثة.

- ويستمد عملية التكوين البيداغوجي والمهني للأستاذ الجامعي أهميتها من عدة عوامل أهمها :

أ.زيادة أعداد الطلبة ma massification de l universite: نظرا لتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي مما أدى إلى تزايد أعداد الطلبة بشكل كبير وجعل الجامعة تتعامل مع الطلبة من مختلف الفئات الاجتماعية، وهذا ما فرض تغيرات تتعلق بدوافع التوجه نحو التعليم الأكاديمي التي تعد إيجابية كذلك التي تمتلكها النخبة، هذه التشكيلة الجديدة للطلبة أضافت معها تحولات تتعلق بوضعية المعارف وكيفية تلقيها خاصة مع تطور ميدان تكنولوجيا الاتصال مما جعل من خلق طرائق بيداغوجية أمرا ضروريا، وهذا يقود إلى ضرورة التوجه نحو تكوين الأساتذة الجدد على هذه الطرائق.

ب. الخريطة الجديدة على مستوى المدرسين: ناتج عن زيادة أعداد الطلبة توجه مؤسسات التعليم العالي إلى توظيف المزيد من الأساتذة معظمهم بمستوى التأهيل ماجستير مما أحدث تغييرا كليا في خريطة أعضاء الهيئة للتدريس، حيث أصبحت نسبة أساتذة التعليم العالي من صنف أساتذة تعليم العالي إعداد معتبرة من أساتذة، أستاذ محاضر جد ضئيلة مقارنة بنسب الأساتذة المساعدين أو المتعاقدين مما جعل عملية تكوين هذه الإعداد المعتبرة من الأساتذة الجدد حتمية لا بد منها.

أهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

- ✓ القدرة على معرفة الذات أكثر دف تطوير القدرات.²
- ✓ القدرة على تسيير النظام داخل الصف.

¹ حسين، المرجع السابق ، ص 189.

² ichabchoub,A. enseignants la theorie . Tunis :1er edition publication de l'ured. 2006, P10.

- ✓ تحسين وتطوير الأداء المهني للأستاذ الجامعي.
- ✓ إحداث التعديلات والتغييرات في أداء الأستاذ الجامعي بما يتفق ومتغيرات العصر.
- ✓ إكساب المزيد من المهارات والخبرات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع المستوى الثقافي للأستاذ والتزود بالطرق والأساليب العلمية الحديثة التي تسهم في رفع الأداء.
- ✓ زيادة الخبرات لدى الأستاذ الجامعي بما يمكنه من اتخاذ القرار سواء في العمل العلمي الأكاديمي للعمل الإداري في مختلف المواقع والمواقف داخل الجامعة.¹

3. أساليب تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

من بين الأساليب التي تعتمد لتك وين الأساتذة المساعدين الجدد نجد:²

- أ. **الملتقيات:** تعد الملتقيات من أهم أساليب التكوين المهني لأستاذ الجامعي لآ فرصة إيجابية لتلقي الخبرات والأفكار الجديدة، بالإضافة إا تعتبر فرصة لتدريب الأساتذة على الحوار والمناقشة والاستفادة من المعلومات والأفكار الجديدة، خاصة بما يتعلق منها بمجال تخصصه.
- ب. **التعليم عن بعد:** يعتبر التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية والتكوينية، والتي يمكن الاعتماد عليها من أجل إمداد الأساتذة الجامعيين وبصورة مستمرة بكل المعلومات والمستجدات دون اتصال مباشر، كاستخدام الإنترنت كوسيط.³ ت. **الورش، التعليمية:** تعد من أفضل أساليب التكوين المهني، والتي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار لآ تسير وفق نظام يعمل فيه الأستاذ بشكل جماعي وتعاوني في ضوء عدة أسس:⁴
- وجود خبراء ومتخصصين لديهم خبرة في نظام العمل بالورشة .
- التخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

4. مفهوم التكوين عن بعد وأهميته

4.1 مفهوم التكوين عن بعد : إذا ركزنا على تعريف التكوين عن بعد من الناحية اللفظية نجد تعدد في التسميات كالتكوين عن بعد (FAD)، التكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، التكوين بمساعدة

¹ كتش محمد، المرجع السابق، ص232.

² بلقاسم بلوفة شريف، إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز – مستغانم"، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2015/2016، ص25.

³ فخري احمد محمود، مبارز منال عبدالعال، التعليم الالكتروني (مفهومه – بيناته – مقرراته – تقويمه – تطبيقاته المتقدمة)، ط 1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013، ص 14.

⁴ الضية مرام جمال، فاعلية استراتيجية المشروعات الالكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الالكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، غزة، 2015، ص 152.

الحاسوب (FAO)، التكوين عبر الإنترنت (formation en ligne) والتكوين الافتراضي، وهو ما أدى إلى اختلاف التعاريف والتي سنذكر منها مايلي:¹

- **التعريف الأول:** يقصد به تزويد المتكون عن طريق الشبكة بما يحتاجه من معارف في مختلف المواد المنتقة أو الاختصاص المختار، بغرض رفع المستوى العلمي أو بغرض التأهيل والتدريب، وذلك باستخدام الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني وغيرها...²
 - **التعريف الثاني:** هو التكوين الذي يتم عن بعد أي يكون المتكون بعيدا مكانيا وربما زمنيا عن المتكون، ويسد هذا البعد باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة كالانترنت وغيرها.³
 - **التعريف الثالث:** هو أحد أشكال التكوين عن بعد التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات والانترنت في دراسة محتوى تكويني محدد، عن طريق التفاعل المستمر مع المكون والمتكون والمحتوى.⁴
 - **التعريف الرابع:** يقصد به كذلك التكوين باستخدام شبكة الانترنت المتعددة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة.⁵
 - **التعريف الخامس:** هو منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التكوينية للمتعلمين أو المتكونين في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية لتوفير بيئة تعليمية تفاعلية متعددة المصادر، بأسلوب متزامن أو غير متزامن دون الالتزام بمكان محدد وباعتماد مبدأ التكوين الذاتي والتفاعل بين المتكون والمكون.⁶
 - **التعريف السادس:** ويعرف كذلك بأنه كل المنظومة التكوينية التي تستخدم شبكة محلية أو الانترنت لتوزيع وإدماج أو عملية الاتصال، وهذا مايدرج ويضمن التعليم عن بعد في بيئة موزعة أخرى غير التعليم بالمراسلة الكلاسيكية المعروفة.⁷
- وكتعريف شامل للتكوين عن بعد** نستنتج بأنه عملية إلحاق المتكون بدورة تكوينية إلكترونية، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائط متعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الانترنت كوسط (بيئة) للتكوين، يتم من خلاله التفاعل بين المكون والمتكونين،

¹ حسين علي، مراد زايد، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مجلة رؤى الاقتصادية الوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، جوان 2016، ص 142.

² بلقاسم بلوفة شريف، المرجع السابق، ص 25.

³ فخري احمد محمود، مبارز منال عبد العال، المرجع السابق، ص 14.

⁴ الضية مرام جمال، المرجع السابق، ص 152.

⁵ حسين علي، المرجع السابق، ص 142.

⁶ Sid halem et Badaoui Mohamed sofiane, E-learning and some modeles and pilote experiences ,route educational et social science, university Mesilla, vol. 06, No.03, February 2019. p 358

⁷ بن عيو جيلالي، عزي الأخضر، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية بعنوان دور التكوين الإلكتروني في تطوير إيساعية وتعميق إدارة الأعمال الإلكترونية، مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي، يومي 25 / 26 نوفمبر 2008، ص 65.

ولهذا يتم التكوين من خلال البرامج التكوينية المحوسبة ومن مصادر متعددة، ويتم التواصل إلكترونياً عبر الإنترنت، إضافة إلى طرق التقليدية، إذا كانت هناك ضرورة لذلك، وهذا كله بغرض زيادة معارف المتكويين وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير سلوكهم، دفع الارتقاء بأدائهم وتحقيق أهدافهم ومؤسسا، وهو يتميز بعدم انقطاع وتخلي المتكون عن أداء عمله.

4.2 أهمية التكوين عن بعد:

إن أهمية التكوين عن بعد تكمن في تحقيقه للعديد من المزايا والمتمثلة في الآتي:
أ/ بالنسبة للمؤسسة: يضي التكوين عن بعد عدة مزايا على مستوى المؤسسات التعليمية وتوضح مزاياه فيما يلي:

- ❖ جعل مردودية التطبيقات التي يتقاسمها عدد معين من المتكويين أكبر ما يمكن.
- ❖ تخفيض تكلفة التنقل للمتدربين، وتكلفة ضياع وقت العاملين، وتكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية، وتخفيض تكلفة المكاتب والمدرسين.
- ❖ إمكانية وسهولة الحصول على أفضل البرامج التدريبية عن طريق المشاركة والتبادل.
- ❖ تغذية راجعة تلقائية عند إنتهاء المتدرب من الدورة .
- ❖ تسهيل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- ❖ ب/ بالنسبة للمتكويين: يستفيدون بدورهم من هذا التكوين في عدة نواحي نذكر منها:
- ❖ توفير وقت التنقل والسفر.
- ❖ سهولة وفعالية التواصل والتفاعل المباشر مع المدرب وبين المتدربين .
- ❖ إمكانية التدريب في أي مكان وزمان .
- ❖ التغلب على قضية الأعداد الكبيرة في الدورات التدريبية .¹

5. أشكال وطرق التكوين الإلكتروني:

5.1 أشكال التكوين الإلكتروني: يتواجد التكوين عن بعد في ثلاثة أشكال عموماً يمكن توضيحها في الآتي:

- أ. التكوين دون وصاية عبر الإنترنت فقط : وهو تكوين شبيه بذلك المقدم بقرص أو بشرط فيديو، ليقدم الكثير من حيث القيمة المضافة عادة ما يتواجد كأحد البدائل المتاحة في التكوين.
- ب. التكوين بالوصاية عبر الإنترنت فقط: وهو نموذج مرجعي لبدائل التكوين موجه للجمهور العريض.
- ت. التكوين الحضوري أو عبر الإنترنت بوجود وساطة عبر الإنترنت: وهو نموذج خاص بالجامعات، المدارس

¹ بوثينة حدة، بن سعادة عقيدة ودخاخي وهيب، التعليم والتكوين عن بعد، جامعة الحاج الأخضر، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مدرسة دكتوراه للاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات، مجلة الإقتصاد الصناعي، مجلد 10، عدد 01، باتنة، 2008/2007.

والهيئات التكوينية، يتضمن كل من الاختبارات، الوصاية والتقييم عبر الإنترنت، تقليص زمن الحضور وجعل التكوين مشخص، السماح بالتساؤلات أو التعمق في المواضيع. 2. 5 طرق التكوين الإلكتروني: ويتم وفق طريقتين هما:

أ. **الطريقة المتزامنة (SYNCHRONE):** أي أن التكوين يتم داخل قاعة دروس مجهزة بحواسيب متصلة بشبكة انطلاقاً من أرضية تكوين أو من ندوة مصورة بالفيديو عن بعد، بأقراص ووثائق متوفرة عبر الإنترنت، برفقة وصي بتبادل رسائل إلكترونية وغيرها.

ب. **الطريقة غير المتزامنة (ASYNCHRONE):** وذلك باستخدام منتديات أو أرضيات تكوين دف إلى متابعة المتعلمين بالبريد الإلكتروني، أسئلة ذات اختيارات متعددة (QCM)، تمارين متوفرة عبر الإنترنت.²

6. أبعاد التكوين الإلكتروني:

إن نجاح برامج التدريب القائمة على الوسائط الإلكترونية المتعددة في المؤسسات بما يضم تحسين وتطوير أداء عمالها مرهون بتحقيق فعاليتها من خلال الاهتمام بالأبعاد المكونة للعملية التدريبية والمتمثلة في: الفعالية الذاتية للمتدرب والدافع أو الحافز لتعلمه، سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتنوعه، التفاعل والتواصل بين المدرب والمتدرب، مناخ التعلم المشجع، المتطلبات التقنية، ولمعرفة كيفية تأثير فعالية هذه العوامل في أداء العاملين يجب الوقوف على مفهوم كل عامل بذكر أهم ما جاء فيه من الأبحاث والدراسات الحديثة حول التدريب الإلكتروني، وهذا ما سيتم عرضه في النقاط التالية.

6.1 الفعالية الذاتية للتعلم عبر الوسائط الإلكترونية ودورها في تحسين أداء العاملين: تعد من أهم ميكانيزمات

القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط إذ تساعد الفرد على مواجهته الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة، كما تمثل قدرة الفرد على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من معتقدات شخصية، وهذا بدوره يؤثر في إدراك الأفراد لكفاءتهم على أدائهم وبطرق متعددة تمثل عاملاً حاسماً في الممارسات المهنية، وفي هذه الأطر ووفقاً لما جاء به الباحثين **كمبو وهيجينس (compeau and Higgins)** في مجال التدريب هو أن الفعالية الذاتية تعتمد على تصور المتدرب بقدراته على أداء سلسلة المهام المتعلقة بالوسائط الإلكترونية المتعددة للاستفادة من المحتويات التدريبية، وهذا لن يكون إلا من خلال ما يمتلكه المتدرب من معارف ومهارات تخص استخدام تلك الوسائط.

ويشير الباحثين أيضاً على أن العمال الذين لديهم فعالية ذاتية أكبر على التدريب باستخدام الكمبيوتر يكونون على استعداد لاختيارهم في الدورات التدريبية المبرمجة من طرف المؤسسة

¹ عيمر سعيد، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدراسات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر

2005، ص 45.

² حسين علي، المرجع السابق، ص 63.

على العكس تماما بالنسبة للعمال الذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة فيهم يعانون من مشاكل عديدة في استخدام نظام التدريب الإلكتروني، حيث يحصلون على توجيه أقل من المدربين مقارنة مع بيئة التدريب وجها لوجه .

بالإضافة إلى ماسبق وصل الباحث **ليم وآخرون (Lim and al)** إلى نتيجة مفادها أن العمال ذوي الكفاءة الذاتية العالية للكمبيوتر لديهم رضا أعلى على نظام التدريب الإلكتروني، وهذا الذي يسعى إليه مدراء المؤسسات دف جعل عملية التدريب مفيدة ولها آثار إيجابية على أداء العاملين من خلال تحسين مختلف أبعاده والمتعلقة بالجوانب السلوكية والجوانب الخاصة بالعمل والإنتاجية.¹

6.2 الحافز للتدريب الإلكتروني ودوره في تحسين الأداء: بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية للمتدرب يعتبر الحافز أو الدافع للتدريب هو الآخر من بين العوامل المهمة في التدريب الإلكتروني، حيث عرف على أنه "درجة استعداد المتدرب لبذل مجهودات لتحسين الأداء في العمل والتدريب"، وعرف كذلك بأنه: "الرغبة الخاصة للمتدرب في تعلم محتوى الدورة التدريبية" والتي تظهر من خلال الحماس الموجود عند العمال للتدرب والاستمرار في محاولة تعلم مختلف المواد التدريبية عندما يصبح محتواها أكثر صعوبة في التحصيل، وهذا ما أظهرته دراسة الباحث **مارتينيو وآخرون (Martineau and al)** من خلال تبيان الردود واستجابات المتدربين والتي كانت إيجابية بشكل كبير في حالة تلقيهم تحفيزات عالية ومختلفة، ما أوجد علاقة تناسبية بين مستوى التحفيز للتدرب وتحسين الأداء بعد الانتهاء من الدورة التدريبية، نظير ذلك نجد عامل آخر من عوامل التحفيز والمتمثل في السماح للمتدربين الاختيار والمشاركة في وضع برامج التدريب الخاصة م، من شأن توفر عوامل التحفيز السابقة التأثير في مخرجات العملية التدريبية بشكل فعال بحيث ينعكس ذلك بالإيجاب على أداء العمال لمهامهم من جميع النواحي الكمية منها والنوعية بمعنى تحقيق مستويات أداء أعلى من المستويات المرغوبة والتي تم التخطيط لها من طرف الإدارة العليا في المؤسسة . وهذا الذي يهدف إليه المشرفين والمدراء من خلال إستراتيجية تنمية المورد البشري والتي تطورت أدوا بتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العقدين الأخيرين من القرن الماضي.²

¹حجازي جولتان حسن، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، مجلة الأردنية في العلوم التربوية، أربد، جامعة اليرموك، لد 09، العدد 04، 2013، ص 58.

²Anderson Neil and other Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology, Volume Personnel psychology, Sage publications, London, UK, 2005, p 255 Issue - Carlos Roka, Marylene Gagne , "Understanding e-learning continuance intention in the workplace : A self-determination theory perspective", Article published in computers in human Behavior journal, volume 24, 4, ELSEVIER, 2008 pp67_68

6.3 سهولة استخدام المحتوى التدريبي وتنوعه ومساهمتها في تحسين أداء العاملين: تعتبر بعد من أبعاد المحتوى

التدريبي الإلكتروني، ويعرف تصور سهولة الاستخدام بأ " الدرجة التي يعتقد فيها المتدرب أن استخدام نظام التدريب الإلكتروني يتطلب قليلا من الجهد البدني والعقلي " وفي هذا الإطار وجد الباحثان روكا وجاني (Roca and gagne) إن بعد سهولة استخدام الوسائط الإلكترونية المتعددة تعتبر مؤشرا هاما في استمرار نجاح التدريب الإلكتروني، وذلك ما أكدته مجموعة من الباحثين بقيادة ليم وآخرون (Lim and al)، حيث إعتبروا أن سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي هي العامل الرئيسي في بيئة التدريب والذي يؤثر على أداء المتدربين عند عودهم إلى مناصب عملهم، ونجد كذلك أن سهولة التنقل من خلال النظام تكون واضحة عبر القائمة المساعدة لمختلف التعليمات الموجودة على الانترنت ما يساعد المتدربين على الحصول لمختلف المعلومات التي يحتاجوا بسرعة وسهولة. ويعزز الاستخدام السهل لنظام التدريب الإلكتروني ارتياح المتدربين ويزيد من رغبتهم في الاستمرار للانخراط في أي برنامج تدريبي قائم على الانترنت أو الإن ترانت أو أي وسيلة إلكترونية أخرى.

فضلا عن سهولة الاستخدام يعتبر المحتوى التدريبي من أهم الأبعاد الضرورية في فعالية التدريب الإلكتروني، فتوفره على معلومات حديثة ومفيدة ومهمة ومضبوطة يساهم في نقل المعارف والمهارات المكتسبة إلى أداء العمل الحالي أو المستقبلي، ويعتبر تنوع المحتوى التدريبي وجودته عنصرين هامين في نجاح نظام التدريب عبر الوسائط الإلكترونية. ومن خلال ماسبق يمكن القول إن تحقق أبعاد المحتوى التدريبي من سهولة الاستخدام والوصول وتنوع وجودة المحتوى يؤثر بالإيجاب على رضا المتدرب والذي سينعكس هو الآخر على درجة تطبيق ما تم تعلمه ما يحسن ذلك من نتائج أداء المهام الموكلة للعاملين المدربين في المؤسسة.²

6.4 التفاعل والتواصل بين المتدرب والمدرّب وأثره الإيجابي في تحسين أداء العاملين: تتمثل خصائص التدريب

الإلكتروني في وجود تفاعلات عديدة بين المتدربين وبعضهم البعض، ومع المدرّب، ومع المصادر المتاحة بالبيئة الافتراضية سواء من خلال الاتصال المتزامن والذي يتم في نفس الوقت أو من خلال الاتصال غير المتزامن والذي لا يتطلب وجود جميع المشاركين في البيئة الافتراضية في وقت واحد، ويتم من خلال أدوات عديدة مثل البريد الإلكتروني والمنتديات الإلكترونية، والتي تشارك في المصادر المتنوعة، كما يمكن تسجيل كافة الجلسات التي تعقد بالبيئة الافتراضية وإعادة عرضها فيما بعد سواء للمتدربين لمراجعة ما قام من جلسات أو للمدربين لمراجعة أدائهم وتقييم أنفسهم، كما يوجد تبادل للأدوار داخل البيئات الافتراضية بين أطراف التدريب حيث يمكن لكل طرف القيام بدور وتقديم الدعم والتوجيه والإرشاد والتغذية الراجعة من خلال التفاعل المباشر فيما بينهم بالإضافة إلى تبادل خبرات المتدربين داخل الجلسات الافتراضية التي تنمي الشعور بالترابط والانتماء تمتع الافتراضية وزيادة فرص التعلم لجميع المشاركين وتحقيق متعة التدريب، وتجدر الإشارة إلى أن تنظيم جلسات البيئة الافتراضية لا يتطلب إجراءات إدارية معقدة مثل المتابعة مع

التدريبات التقليدية التي تستغرق وقتا وجهدا كبيرا مما يعفي المدرب من عبء تنظيم التدريب و يتيح له التفرغ لمهامه التدريبية المباشرة من إعداد للمحتوى وللمواد التعليمية و إتاحتها لكافة المشاركين بالتدريب وجدولة مواعيد الجلسات التدريبية والتوظيف الأمثل لتطبيقات شبكة الانترنت لإكساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات وتصميم أنماط تفاعل تتفق مع احتياجات المتدربين وتساعد على توظيف أدوات الاتصال والتواصل فيما بينهم وكل ذلك يساعد على تحسين التدريب والارتقاء بمستواه.

ويؤكد **ديزي موانزا (DaisyMwanza)** أن نظام الإدارة الجيدة للبيئة الافتراضية يجب أن يتسم بالمرونة و يتيح للمدرب شرح المحتوى التدريبي بأكثر من لغة وأن يتضمن لوحة تحكم مصممة بشكل يحقق سهولة الاستخدام والفاعلية المطلقة واستخدامه بقوّة لتقنية الوسائط المتعددة واشتماله على الوظائف الرئيسية للبيئات الافتراضية (بتوجيه مراقبة) واستخدام الضئيل لموارد أجهزة الحاسوب، ويتطلب ذلك أدوار جديدة لكل من المدرب والمتدربين تتمثل في تحول المدرب من محتضر يشرح محتوى إلى خبير يمد المتدربين بالمصادر التدريبية ومشاركا للمتدربين في توليد المعرفة، كما يشجع المتدربين على التوجيه الذاتي والتعامل مع الموضوعات بروى متعددة، ومشجعا للمتدربين على التفاعل الجماعي والذي يؤدي لزيادة خبرات التعلم، بالإضافة إلى مساعد المتدربين في إدارة تعلمهم والاستفادة من مصادر التعلم.¹

6.5 المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وأثره الإيجابي على أداء العاملين:

بالإضافة إلى الأبعاد السابقة

و المتعلقة بالعوامل البشرية وبالمحتوى وبالعوامل التكنولوجية المستعملة، يعتبر المناخ التنظيمي هو الآخر من العوامل المهمة والحاسمة في نجاح التدريب الإلكتروني، فهو عبارة عن "مجموع الخصائص المتعلقة ببيئة العمل في التنظيم المدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من العاملين، والتي يكون لها تأثير على دوافعهم وسلوكهم" وأما أنماطه فهي عديدة ومن أفضلها ما هو انفتاحيا يشعر العاملون فيه بإشباع حاجاتهم وتسود فيه روح المشاركة والعمل الفرقي وينعم الموظفون فيه بدرجة عالية من الرضا، وكذلك ما هو استقلاليا يسعى فيه المدير إلى تحقيق الأهداف من خلال توفير درجة عالية من الاستقلال للعاملين في ممارسة واجبات وظائفهم.

ووفقا لدراسة الباحثين **بالدوين وفورد (Baldwin and Ford)** حول المناخ التنظيمي فإنه يتعين على المدير العام والمدراء الفرعيين والمشرفين مساندة وتشجيع العمال على المشاركة في البرامج القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذا بتأكيد توفير جميع الظروف المعنوية والمادية مع ضرورة التركيز على الجوانب التكنولوجية بتحديثها باستمرار لأن ذلك يساهم في إدراك العمال بأن المؤسسة تبذل جهودا كبيرة لتبني أنظمة تكنولوجية حديثة تساعد في عمليات الإدارة، ومن ذلك يتم التأثير في سلوكيات العمال من خلال تغيير مواقفهم وتصورهم داخل المؤسسة، وبناء على ماسبق يمكن القول أنه كلما كان المناخ التنظيمي مشجع لتدريب العمال في جميع مراحلها بداية من التفكير فيه إلى غاية الانتهاء منه ثم بعد عودة المتدربين إلى مكان عملهم

كلما أدى ذلك إلى زيادة فعالية التدريب الإلكتروني بنقل ما تم إكسابه من معارف ومهارات إلى العمل وبالتالي ارتفاع احتمال تحسن أداء العاملين في المؤسسة.¹

6.6 دور توفر المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني في تحسين الأداء:

يتطلب نجاح تدريب العمال

إلكترونيا توفير متطلبات تقنية في شكل بنى تحتية والمتمثلة في الشبكات والأجهزة والبرمجيات، ويمكن تصنيف الأدوات والبرامج المستعملة لإحداث عملية تدريبية باستعمال تكنولوجيا المعلومات في التطبيقات متعددة الوسائط والمحاكاة، أدوات الاتصال، مواقع وبوابات الويب، أدوات التأليف وتنفيذ سيناريوهات التعلم، أنظمة إدارة التعلم، الفصول الذكية. توفر البرامج والتطبيقات المتعددة الوسائط للمتدربين إمكانية التعلم الذاتي لتنمية قدراتهم، المحاكاة ببرامج تفاعلية تمكن المتدرب من تمثيل الواقع الذي يصعب توفيره للمتدربين بطريقة نموذجية شبيهة بالحقائق أي بثلاث أبعاد ويستطيع المتدرب بذلك ممارسة التجارب بطريقة اقتصادية وأمنة، من أشهر برامج المحاكاة مواقع وبوابات التعليم مع ما يستلزم تصميمها من أدوات كلغات تصميم وبرمجة الويب أو أدوات النشر السريع التي وفرها الجيل الثاني للويب كالويفي والمدونات هي أيضا وجه من أوجه التعليم الإلكتروني ومجموعات النقاش أو تزامنية مثل دردشة البريد الإلكتروني شخصي ويمكن استعماله بين المدرب والمتدرب لمتابعة أدائهم وواجباتهم بشكل لا حضوري أو بين المتدربين أنفسهم أما مجموعات عمل حسب الموضوعات أو المواد أو المستوى أو السنوات الدراسية وذلك قصد فتح نقاش حول موضوع معين، التحضير للاختبارات، تشارك وتبادل الموارد والمعلومات وغيرها.¹

7. أهمية دراسة التكيف المهني:

توفر دراسة التكيف المهني الطمأنينة والظروف المناسبة للعمل خاصة وقد توصلت العديد من الدراسات النفسية والاجتماعية، إلى مدى رغبة أفراد المجتمع في التحول من القديم إلى الحديث المتمثل في ملامح التجديد والنمو، ويسعى التكيف إلى تحقيق الرضا عن النفس نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين، ويكون بالتعرف على حاجات النفس ومعرفة إمكانيات البيئة، وأهمية التكيف تظهر من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتكيف كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناتج عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد متكيف إذا أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأحسن توفير ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير.² وتكمن أهمية التكيف فيما يلي:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.

¹ نادر أبو شيخة، المناخ التنظيمي وعلاقاته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، دراسة ميدانية مقارنة بين قطاعين العام والخاص الأردنيين، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، العدد 2، 2005، ص 358.

² سيد عبد الحميد مرسي، السيكولوجية المهنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1962، ص 214.

- تمكن الفرد من تخفيف التوتر عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة التي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- إقامة علاقات اجتماعية ايجابية مع باقي أفراد يسودها الود والاحترام المتبادل.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن تكيفه معها.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتكيف النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة الإنتاجية.¹
- كما يحقق التكيف المهني الرضا المهني سواء رضا عن الجوانب محددة من بيئة العمل أو رضا اجتماعي عن العمل، فالعملية التكيفية تشمل العضوية بأكملها، حيث يتأقلم عضو جديد للتغيرات والوظائف الجديدة لي مطابق ذلك عملية التكيف الاجتماعي فيضطر العضو الذي يحل مكان رب الأسرة مثلا عند غياب هذا الأخير إلى تكيف وتغيير نشاطه وسلوكه وفق المعايير المطلوبة، وتأخذ عملية التكيف معنى السلوك بالمفهوم العام، كما يحتل التكيف المهني مكانته في المهنة باعتباره جزءا من التكيف العام للفرد نظرا لأهميته في حياة العامل وتأثير العمل في حياته.²

8. قياس التكيف المهني:

- يقاس مدى تكيف الفرد مهنيا من خلال شعوره بالرضا، فإذا كان يشعر بالرضا عن الذي يؤديه فمن المفترض أن تكون له القدرة على التكيف مع عمله والعكس، ويعتبر عن التكيف المهني بالرضا الوظيفي، بمعنى وصف حالة التي يتفاعل ويتكامل الفرد مع عمله من خلال طموحه الوظيفي والمهني حيث يوصف هذا الفرد انه افراد متكامل مع وظيفته في مقابل الفرد المغترب أو الفرد المحايد.³ ويمكن قياس التكيف المهني للعامل بـ:
- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
 - مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
 - مقياس للرغبات.
 - مقياس مستوى الطموح.
 - بطارية القدرات.
 - مقياس الإنتاجية والكفاءة الإنتاجية.
 - مقاييس مقننة للرغبات والحوادث والتنقل ومخالفات نظام الشكاوي.
 - استبيان عن التاريخ المهني يشمل الأعمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله مع وصف الأعمال ومدة بقائه فيها ومستواها وسبب تركه لها وسائل في إيجاد العمل وفترات تعطله.
 - صحيفة متابعة الفرد في عمله.

¹ كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974، ص 386 .

² محمد بالرابح، المرجع السابق، ص 204 .

³ اسماعيل علي سعيد ومحمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ت، ص 69 .

- محك للصلاحيات المهنية يمكن أن تقارب مع أساسه مدى توافق العامل لعمله من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.

لإستخدام هذه المقاييس في تحديد تكيف الفرد داخل عمله ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطائه له داخل بطارية تجمعه وغيره على حسب ما تطلبه الدراسة من كفاءة في الدلالة على مدى تكيف الفرد مهنيًا.¹

9 مظاهر تحقيق التكيف المهني:

تتمثل في الأبعاد التالية:

- فهم الذات: يعني معرفة الفرد لنقاط القوة والضعف لديه وبيالغ في تقدير خصائصه ولا يقلل منها من خلال:

أ - تقبل الذات: أي أن يتقبل الفرد ذاته بإيجابياته وسلبياته ولا يرفضها لان رفض الذات يؤدي إلى رفض الآخرين والفشل في التكيف.

ب - أن يسعى الفرد إلى تطوير تأكيد جوانب القوة ومحاولة التغلب على القصور والضبط

- المرونة: يشير التكيف الحسن أن الفرد يحاول إيجاد بدائل للسلوك الذي يفشل في الوصول للهدف، ويمكن أن ينصرف عن الموقف كلياً إذا وجد إن هدف أو مشكلة تفوق مستوى إمكانياته ولا يستحق الجهد الذي يبذل فيه.

الشعور بالأمن: يشعر الفرد المتكيف إيجابياً بالأمن والطمأنينة بصفة عامة وهذا لا يعني أن

الإنسان السوي لا ينتابه القلق عندما توجد موافق مثيرة للقلق، ويمر بالصراع إذا وجه موافق الاختبار بين بدائل أو موافق متعارضة لكنه يواجه المواقف بفعالية ويسعى لحل المشكلات وإزالة مصادر الصراع والتهديد في حدود إمكانياته وضمن رؤية متبصرة لواقعه.

- **الإفادة من الخبرة:** يتضمن التكيف المناسب تعديلاً في السلوك عند الضرورة بناء على

الخبرات التي اكتسبها الفرد، فكل موقف يمر به يضيف إلى خبرته ما يجعله أكثر قدرة على مواجهة المواقف

- **التناسب:** يعني عدم المبالغة في مواجهة المواقف خاصة في الال انفعالي والمظهر السليم في الانفعال ان تكون حساسية الفرد الانفعالية متناسبة مع ما تستدعيه الظروف المحيطة به.

- **الواقعية:** هي إدراك مناسب للحقيقة التكيف الحسن يتطلب الواقعية في تقدير الأمور لان

الابتعاد عن الواقعية يؤدي بالفرد إلى تقدير خاطئ الأمور مما يسبب له المشاكل الشخصية

والاجتماعية، كما يتطلب فهم الواقع التوازن في ردود الأفعال، وفي تفسير ما يجري في المحيط الخارجي، وتتطلب الأمور فهم ما يقوله الآخرون وما يفعلونه ومعرفة ما يستطيع الفرد انجازه وما لا يستطيع وفق رؤية موضوعية لقدراته وإمكانياته.

- **ضبط الذات:** من عناصر التكيف السوي ممارسة ضبط السلوك إرادياً فالأشخاص المتكيفون إيجابياً يثقون بقدراتهم في التحكم بسلوكهم واندفاعاً م.¹

¹ فرج عبد القادر طه، المرجع السابق، ص 87.

- **الإنتاجية والكفاءة في العمل:** يتضمن التكيف السوي نجاح الفرد في استغلال قدراته في نشاط منتج مع وجود ومحاولة تحقيق الذات.
- **القدرة على إنشاء علاقات اجتماعية ناجحة:** هي حاجة من الحاجات الأساسية للفرد فهو مرتبط بالجماعة منذ ولادته حتى يعيش في الأسرة ثم ينتقل إلى جماعة المدرسة أو العمل ويشارك في نشاطات اجتماعية متعددة، فالفرد ذو التكيف الحسن قادر على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين في مختلف الجماعات التي ينتمي إليها ويكون مقبولا من الجماعة حيث يعد ذلك احد مقومات التكيف.
- **القدرة على مواجهة الإحباط:** يتميز الفرد المتكيف بالقدرة على مواجهة الإحباط والتحمل والمواجهة العقلانية لمواقف الإحباط ومن ابرز مؤشرات التكيف قدرة الفرد على التصدي لشدائد والأزمات والصعوبات والمعوقات، فالفرد يتعرض إلى الكثير من الصعوبات خلال حياته وعند تحقيق أهدافه وإشباع حاجات، ومثال ذلك التعرض لازمة مالية، فمواجهة هذه المواقف بعقلانية من أهم مؤشرات التكيف.²
- **القدرة على العطاء الاجتماعي:** إن الفرد المتكيف هو الفرد القادر على إقامة علاقات ناجحة مع الآخرين والقيام بدوره الاجتماعي بما يحقق له وللمجتمع حياة أفضل
- **القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية:** تتصل القرارات بتحقيق الأهداف وإشباع الحاجات في إطار اجتماعي تحكمه قواعد ونظم وقوانين وأعراف ومعايير سلوكية ومن مظاهر التكيف قدرة الفرد على تحمل مسؤولية أفعاله واتخاذ القرارات المناسبة.³
- **الاتزان الانفعالي:** ويشير الاتزان الانفعالي إلى حالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل، بحيث ينجح في تحديد الاستجابات التي تتفق ومقتضيات الموقف، وفي التكيف استجابته لتحقيق التكيف مع البيئة والمساهمة الايجابية في نشاطها لكي يصل الفرد إلى حالة من الشعور بالرضا والسعادة.⁴

10: أسباب تحقيق التكيف المهني

من الوسائل الأساسية التي تحقق التكيف المهني هي:

- تدبير خدمات الإرشاد.
- تدبير إجراءات مناسبة الاختيار الأفراد وتوجيههم وتدريبهم.
- تنظيم العمل بكيفية ترتقي بالقيم الإنسانية وتعترف بقيمة العمل كأفراد.

¹ موسى جبريل وآخرون، التكيف المهني والرعاية الصحية والنفسية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات، مصر 2009، ص59.

² Atkinson rital, atkinson richardc, smith,and hilgardernestte, intvoduction to psychology, ny, p 122

³ موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 60.

⁴ نفسه، ص62.

إن التكيف هو عملية مستمرة عبر مراحل نمو الفرد، ولتحقيق التكيف النفسي السوي يجب تحقيق مطالب النمو النفسي السوي في جميع مراحل النمو ومظاهره (الجسمية، العقلية، الانفعالية، والاجتماعية) فمتطلبات النمو هي مطالب التكيف نفسها لأنها إن تحققت فإن التكيف ايجابي وان لم تتحقق فالتكيف سلبي ومن أهم هذه المتطلبات:¹

➤ نمو واستغلال الإمكانيات الجسمية وتحقيق الصحة الجسمية لأنها ذات صلة بالصحة النفسية.

➤ النمو العقلي المعرفي، ويتم بشكل مثالي عند تحقيق أقصى الحدود الممكنة للنمو العقلي وتحصيل اكبر قدر من المعرفة واكتساب أسلوب التفكير العلمي.

➤ تكوين مفهوم ايجابي عن الذات، لأن تقدير الذات يساهم في الصحة النفسية للفرد وفي تكيفه الاجتماعي المناسب.

➤ النمو الاجتماعي الذي يتطلب المشاركة الفعالة في مهام الجماعة والاتصال الفعال مع أفرادها وتنمية المهارات الاجتماعية التي تحقق التكيف الاجتماعي السوي وتقبل الواقع ووجود منظومة فن القيم التي توجه الفرد في تكيفه مع بيئته.

➤ تحقيق الذات ودوافع النجاح والتحصيل، ولتحقيق الصحة النفسية ويتطلب ذلك القدرة على ضبط الذات والنجاح في التعبير عنها والتوازن الانفعالي.

➤ تحقيق التدريب الجماعي في الإدارة والإنتاج حيث يتكفل مدير المؤسسة باختيار البرنامج التدريبي الذي يدفع بالإنتاج إلى الأمام.²

11. العوامل المؤثرة في التكيف المهني

تصنف العوامل المؤثرة في التكيف المهني على أساس:

❖ **الحاجات الأولية والحاجات الشخصية :** الحاجات الأولية هي الحاجات التي يتوقف على إشباعها يقام الفرد ويطلق عليها اسم الحاجات العضوية أو الفسيولوجية، كالحاجة إلى الغذاء والماء والنوم، أما الحاجات الشخصية يطلق عليها اسم الحاجات النفسية الاجتماعية والدوافع الثانوية فهي متطلبات يحتاجها الفرد ليكمل توازنه ونضجه النفسي والشخصي، كالحاجة إلى المحبة والنجاح والأمل والانتماء والحرية.

❖ **المكونات الجسمية لبنية الشخصية :** الشخصية هي كل مركب متكامل متفاعل لخصائص وسمات وميزات وصفات الفرد الجسمية والعقلية للفرد حيث تترك طابعها في تفكير الإنسان وسلوكه.

❖ **التنشئة الاجتماعية:** هي العملية التي يتحول الفرد من خلالها من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي، وهي عملية إعداد الطفل في المجتمع حيث تقوم على اكتساب الطفل ثقافة مجمعة، فالشخصية تنمو عبر استيعاب الفرد للواقع الاجتماعي ومن خلال عملية التنشئة الاجتماعية

¹ موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 83 .

² نفسه، ص 344.

يكتسب الفرد شخصيته وإنسانيته حيث تظهر أهميتها في مرحلة الطفولة أي مرحلة تعلم اللغة وبدايات النمو العقلي والخلقي وتتم فيها أسس نمو الشخصية¹

❖ **المستوى الاقتصادي الاجتماعي:** تساهم العوائق المادية والاقتصادية في سوء تكيف الأفراد لأنها لا تمكنهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم الأساسية، فانتماء الفرد إلى طبقة اجتماعية في مجتمع فيه تمايز طبقي يؤدي به إلى العديد من المظاهر السلوكية وأشكال التكيف المرتبطة هذه الطبقة، وقد يكون هذا مصدر لسوء التكيف عند التفاعل مع طبقة أخرى في المجتمع أو عند انتقاله من مستوى اقتصادي واجتماعي إلى مستوى آخر ومن طبقة لأخرى مما يتطلب عليه تبني أشكال جديدة من المظاهر السلوكية وأساليب تكيف مرتبطة بالوضع الاجتماعي الجديد

❖ **القدرات العقلية:** يتفاوت الأفراد في مستوى القدرات العقلية فاعلم أن أغلب الأفراد يميلون للتوسط ومنهم من تميل قدراتهم نحو الضعف، فهؤلاء يواجهون مشكلة في المدرسة سواء تعلق ذلك بالتحصيل أو الصحة النفسية فالإحباط الناتج عن الفشل الطالب في تعلمه لما يفوق مستوى قدراته يؤدي لسوء التكيف من أشكاله: العدوان، الانعزال، الهروب من المدرسة، أما صاحب القدرات العالية فيعاني الملل من أشكال سوء التكيف إذا واجه مواقف تعليمية تقل عن مستواه.

❖ **أن القدرات العقلية دور في مقدرة الشخص الذكي على مواجهة المواقف السليمة حيث يكون قادرا على مواجهة مشاكله وحلها بطريقة سوية، فالقدرات العقلية الجيدة تساعد الفرد على التكيف الشخصي الاجتماعي أما صاحب القدرات العقلية المنخفضة عادة لا يستطيع حل مشاكله وتعديل سلوكه لمواجهة التغيرات.**²

❖ **التغير المحيطي السريع:** تسعى كل المجتمعات إلى تطور حيث تمر بفترات تغير سريع ومن بين عوامل التغير: التقدم التقني، الانفجار المعرفي وثورة الاتصالات حيث يتطلب التغير تغيرا مواكبا لقيم المجتمع ومعايير، فعدة تطور القيم والعادات بما يواكب التغيرات في بناء المجتمع يحدث الصراع الاجتماعي، كما يصاحب التغير الاجتماعي السريع مشكلات تكيفية منها الانهيار الأسري وانتشار الجريمة.

❖ **وسائل الإعلام والاتصال:** تقوم وسائل الإعلام والاتصال كالإذاعة والتلفزيون والكتب بترقية الطفل وبناء الشخصية وتكيفه، وهي العامل في حسن التكيف لكن بعض ما تقدمه هذه الوسائل يدفع إلى التكيف السلبي، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى إمكانية وجود تأثير سلبي لمظاهر العنف في البرامج التلفزيونية على سلوك الأطفال، وتبين في بعض الدراسات إن الأطفال الذين يشاهدون برامج تلفزيونية مليئة بالعنف يميلون للتصرف بعنف أكثر من الأطفال الذين شاهدوا برامج لا تحتوي مشاهد العنف.³

¹ محمد الهابط، دعائم الصحة النفسية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 47.

² موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 82.

³ موسى جبريل وآخرون، المرجع السابق، ص 87.

12. الاتجاهات المفسرة للتكيف المهني

12.1 الاتجاه الفسيولوجي: ويستمد أسسه من نظرية تايلور سنة 1912م عن التنظيم العلمي للعمل (O.S.T) والتي كانت ثورة فكرية في الاتجاهات لمساهمتها في الزيادة التلقائية للكفاءة الإنتاجية وتحقيق التكيف المهني، وقد نتج عن تلاحم المنظرين الاقتصادي الفسيولوجي ظهور علم يدعم الجانب الفيزيولوجي بالمشاعر الوجدانية.

12.2 الاتجاه النفسي الاجتماعي: يستند هذا الاتجاه إلى الفكر الإداري في مرحلته الثانية حيث ساهمت أعمال "التون مايو" بالها وثورن سنة 1933 في إرساء المبادئ الأولى للعلاقات الإنسانية والاهتمام بالعوامل المؤثرة في استياء العاملين مثل الأجور والإضاءة والضوضاء وفترات الراحة وغيرها ضمن دائرة العلاقات التنظيمية وطبيعة البناء الاجتماعي، فكانت KATZ سنة 1949م وضع أربعة أبعاد للروح المعنوية كمؤشر للتكيف المهني تتمثل في التكيف الأصلي الداخلي والافتخار بجماعة العمل والرضا عن الأجر وفرص الترقى، ثم التوحد مع المؤسسة بنمط الشخصية والقيم الخاصة بالفرد، ويعتبر البعد الثاني المتمثل في التباهي بالانتماء إلى جماعة العمل العامل الوحيد الذي سجل ارتباط موجباً بالإنتاج عكس الأبعاد الأخرى ذات الرابط السلبي والعدم أحياناً، أما "فيتلير" فقد استخدم الروح المعنوية لمعالجة التكيف المهني وإن كان الفارق بين المفهومية واضحة عند التطبيق، إذ بينما تعبر الروح المعنوية عن الجماعة وترتبط بعوامل منها البقاء في العمل والحوادث ومعدل الغياب، إذن مفهوم التكيف المهني يتسع ليضم أبعاد الفرد والجماعة معاً.¹

12.3 الاتجاه التطوري: نشأ هذا الاتجاه مع دراسة "هيزبيرغ" وزملائه والتي أكدت عدم اقتصار تعلق التكيف المهني بمتغيرات الاستجابة المرتبطة بالأنظمة والمطالب التحكيمية بقدر ما يتمثل للشخصية ضمن روابط الأدوار الوظيفية وهو ما يدعم أطروحة انفراد العوامل الداخلية مثل طبيعة العمل والقدرات الفردية للتسيير وفرص الترقى وغيرها في إحداث التكيف المهني، وينفي بالمقابل دور العوامل الخارجية في تحقيق التكيف المهني باعتبارها مصادر لسوء التكيف، وقد توصل "هيزبيرغ" ومساعدوه إلى تحديد بعدين رئيسيين للتكيف المهني وهما:

- ❖ عوامل التكيف وتترتب عنها اتجاهات وظيفية إيجابية.
- ❖ عوامل الصحة والصيانة، وإن كانت لا تحدث إلا أنها تساهم في تكوين بيئة صحية ومنها الإشراف الجيد وظروف العمل الجيدة.

تقوم الاتجاهات السابقة للتكيف المهني على منظورين متباينين يتقيد الأول بعوامل محددة ويفتح الثاني ليضم كل العناصر المتعلقة بالتكيف وذلك على النحو التالي:

أ-الاتجاه الضيق: ويستمد مصدره من الاتجاه العام المرتبط بالذات ويعكس اتجاه العاملين نحو العمل ويتوفر بمجرد إشباع الحاجات وتحقيق الآمال والمطامع والتطلعات وتكافئ الفرص بين

¹ محمد بالرابح، المرجع السابق، ص 80.

زملاء المهنة، وتتضمن عوامل مختلفة في تكوينه وهي: الشخصية، الخصائص الفردية، ثم بيئة العمل وأخيرا العلاقات بين الجماعات الخارجية.

ب-الاتجاه المتسع: ويعرف بتعدد العوامل لاستخدامه التحليل العملي وحساب درجة الارتباط الموجبة بين مظاهر التكيف مع إضافة عوامل أخرى مثل: السن والطباع والصحة والرغبات ومستوى الطموح و العلاقات الأسرية والمكانة الاجتماعية والنشاط داخل التنظيمات العمالية والسياسية والاجتماعية.¹

12.4 نظرية الاندماج: تقوم هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها إن المشكلة الأساسية في حياة جميع المنظمات هي كيف يمكن مجموعة من الأفراد المختلفين في القدرات والاستعدادات أن يندمجوا في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة ويحق رضا وإشباع للأفراد، وعلى هذا الأساس اتجهت نظرية الاندماج إلى الناحية الاجتماعية النفسية وركزت اهتمامها على الطرائق والأسباب التي يتلاءم كل من الفرد والمنظمة بما يتفق وحاجات الآخر حيث تقوم هذه النظرية على العناصر التالية:

أ-المنظمة: وهي حشد من الأفراد الذين يلتزمون ويحلون المشكلات معا على مدى فترة من الزمن وفي حالة اعتماد متبادل بينهم وهم يستخدمون موارد أساسية مادية وطبيعية بغية تحقيق نتائج تتمثل بتحقيق أهداف المنظمة والفرد وذلك عن طريق السلوك المنظم، فجوهر المنظمة نشاط أو سلوك حركي ينطوي على سلوك رسمي وغير رسمي وينظر للتنظيم على أنه نظام مفتوح وليس مغلقا وان الدوافع تأتي من الداخل.

ب-الفرد: يتكون الفرد من مجموعة من الأجزاء المركبة التي تعتمد كل منها على الآخر وهي تتفاعل مع بعضها لتكون الشخصية الإنسانية، ولدى الفرد ثلاث أنواع من القدرات هي: فسيولوجية، نفسية، اجتماعية وهذه القدرات تحركها دوافع تعبر عن حاجات يشعر بها وبالتالي فهي تعمل على أن يسلك الفرد سلوكا معيناً يشبع حاجاته وهذا السلوك لا يتحدد بموجب الدوافع فقط بل يتأثر بالميول والعادات والاتجاهات والعواطف وكل ذلك يعمل ضمن نظام متكامل هو الشخصية الإنسانية الكلية التي تعمل على تحقيق الذات والمحافظة على النفس وتنميتها والتعبير عنها حيث يحصل الفرد على تحقيق ذاته عن طريق السلوك الموجه إلى الهدف ضمن نطاق ثقافة معينة يملكها.

ج-الاندماج: يأتي الاندماج من خلال قيام كل من المنظمة والفرد بالتعبير عن نفسه وتحقيق أهداف معينة، يسعى إليها أي أن هناك نوعان للسلوك:

-سلوك المنظمة: وبموجبه يصبح الأفراد عملاء في التنظيم الرسمي ويسمى بالسلوك الاجتماعي الرسمي الذي يسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم، وقد يسمى بالسلوك الاجتماعي غير الرسمي، إذ كان الفرد عميلا في المجموعة غير الرسمية.²

¹المرجع نفسه، ص 780.

²سيف الإسلام شوية، المبادئ الاجتماعية والنفسية للعمل ونظريات التنظيم، منشورات جامعة مختار، عنابة، الجزائر، 2007، ص ص 117-118.

-**السلوك الشخصي:** وبموجبه يحقق الفرد ذاته حيث يحاول أن يستخدم جوانب من المنظمة وفق مجموعة غير الرسمية لتحقيق أهدافه.

12.5 نظرية التحليل النفسي:

■ فرويد Freud:

يرى "فرويد" إن التكيف نادر لدى الفرد كما يعتبر إن بداية سوء التكيف غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما ينمو الأنا نموا غير سليم، فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية، فالفرد يواجه حالات التوتر والقلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فانه يؤدي ذلك إلى سوء التكيف.

يعتبر "فرويد" أن الشخصية تتكون في ثلاث منظومات هي **الهوا** والأنا الأعلى، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم التي يكتسبها الفرد من خلال التنشئة وعملها إشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين **الهوا** والأنا الأعلى ويحاول لإشباع الرغبات بشكل متوازن.

كما أن التكيف حسب "فرويد" نادر لدى الفرد لما يعتبر إن بداية سوء التكيف غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما ينمو الأنا نموا غير سليم، فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية، فالفرد يواجه حالات التوتر والقلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فانه يؤدي ذلك إلى سوء التكيف.¹

■ **يونغ Yung:** اعتقد "يونغ" إن مفتاح التكيف والصحة النفسية يمكن في استمرار النمو الشخصي دون التوقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن أو الموازنة بين الميولات الانطوائية والميولات الانبساطية، كما أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير.² **فروم Fromm:** اعتقد "فروم" إن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها موجه في الحياة وإن تكون مستقلة للآخرين ومنفتحة عليهم ولديها القدرة على التحمل والثقة، ولقد أكد على قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب عن ذلك.

■ **ادلر Adler:** يرى إن الفرد يولد ضعيفا للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص وعدم الكفاية ولتعويض هذا النقص اعتمد "ادلر" أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي تحقيق لذاته ويختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعوا، وهنا تلعب قدرات الفرد وإمكاناته الوراثية والمكتبة دورا في تحديد أسلوب حياته.³

¹نبيل صالح سفيان، الشخصية والإرشاد النفسي، ط 1، أترك للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2004، ص ص 163-164.

²la zarus, R S adjustment and personality, magraw-hill, newyark,1961,p154.

³حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، عالم كتب، مصر، 1980، ص 54.

12.6 مبدأ العلاقات المندمجة:

لقد قاد Rensis likert أبحاثاً حول المواقف والسلوكيات في الشغل و ذا المنظور يعد احد متممي أعمال K.leulin et E. Mayo لأنه يبحث في فهم المقياس الذي يقود طبيعة العلاقات بين الرؤوسين إلى نتائج مختلفة جدا في سياق تنظيمي متجانس، وقد تم نضر نتائج هذه الأبحاث سنة 1960 في مؤلف تحت عنوان le gouvernement participatif de l'entreprise و انطلاقاً من التحقيقات التي أجريت على كبار مدراء شركات التأمين لاحظ likert إن أولئك الذين لهم نتائج متواضعة جدا يبدون سمات مشتركة فيما بينهم ويؤدي تصورهم للقيادة إلى الاهتمام بالمهام المنجزة، ثم أن مهمتهم موجبة قبل كل شيء نحو الحراسة والمراقبة، يثبتون مبادئ التنظيم التايلوري للعمل كالعمل المحدد، عدم الاستقلالية الذاتية، الأجر بالمردود وغيرها، وقد ساد هذا الشكل من التسيير حتى بعد الحرب العالمية الثانية في الولايات المتحدة الأمريكية، ولهذا يظهر إن بعض المسيرين قد وصلوا إلى نتائج هامة لان لهم موقف آخر إزاء الأفراد في موضوع الشغل والواقع انه من الضروري فهم الرغبات والقيم الشخصية للمأجورين للرفع من درجة الرغبة والاشتراك في العمل، و ذا الأسلوب تسعى طريقة قياد م إلى بناء علاقة ثقة دائمة في التنظيم وذلك بتبني سلوك يقوم على التطابق مع الغير بمعنى الاستماع والأخذ بعين الاعتبار قدرات كل واحد والصعوبات التي يمكن مواجهتها، فهذا التحقيق الكبير سمح ل likert بوضع مبدأ العلاقات المندمجة الذي حسبه تدمج العلاقات بين أعضاء التنظيم والقيم الشخصية لكل واحد منهم ويقود هذا إلى اعتبار انه وجب على كل شخص في التنظيم أن يحس بأنه مهم و ضروري في المقاومة لكي يعمل بفعالية.¹

وتتطلب الفعالية في العمل حسبه بالتخلي عن علاقة الإنسان ضد الإنسان وتتطلب استخدام التنظيم من طرف جماعة العمل التي تعالج فيها وتحل المشاكل المطروحة بشكل جماعي، فهو طور فكرة طريقة التسيير المشتركة من خلال جماعة العمل، وقد أشارت التحقيقات التي أنجزت إن هذه الطريقة في التنظيم ثبتت وفعالة لأنّها تعتمد على مواقف تعاون جيدة وعلى علاقات الثقة لهذا لاحظ أن هذه الطريقة في التسيير معقدة إذا ما أريد استخدامها لأنّها تتطلب استيعاب ماجوري قواعد الاشتغال النافذة مثلما أن مستوى واحد من التقارب يعد كافياً بين القيم الخاصة لأعضاء الجماعة.²

13. معوقات التكيف المهني

هناك الكثير من الأفراد يستطيعون أن يشبعوا العديد من حاجات ودوافعهم الفسيولوجية والاجتماعية وغيرها لكن توجد بعض الدوافع القوية التي لم يستطيع الفرد أن يهيأ لها الإشباع التام، فهناك بعض العوامل التي تحول دون إشباع بعض الحاجات الضرورية وتدفع الفرد إلى تقبل حلول توافقية أقل إشباعاً لحاجاته وإلى سلوك يتعارض مع قيمه لمجتمع ومعايير، فيكون ذلك انحرافاً أو شذوذاً ويمكن التمييز نوعين من العوائق هما: الإحباط الصراع.

¹ محمد شرايبي، «سوسيولوجيا المنظمات غير الحكومية بالمغرب»، طوب بريس، 2007، ص ص 42-43.

² المرجع نفسه، ص 43.

13.1 الإحباط: وهو من التأزم النفسي تنشأ نتيجة مواجهة الفرد العائق تحقيق دافع أو حاجة ملحة، وهو العملية التي تتضمن إدراك الفرد لعائق يحول دون إشباع حاجاته أو توقع حدوث هذا العائق في المستقبل.¹

ومن آثار الإحباط العمل عن تغيير سلوك الفرد عندما يواجه موقفا إحباطيا في حياته ويتخذ ذلك الصور التالية:

- من الأفراد من يواجه موقفا إحباطيا ولا يستسلم له بل يعمل على التفكير وتكرار المحاولات وتجريب وسائل عدة للوصول في النهاية إلى الهدف الذي يشيع هذا الهدف أو على الأقل البحث عن الهدف بديل يستطيع من خلاله أن يشبع الدافع ولو إشباعا جزئيا مؤقت يؤدي إلى خفض توتره النفسي.

- ومن الأفراد من يواجه موقفا إحباطيا ولا يستطيع إشباع دوافعه لكن لا يستسلم من أول مرة ويتجلى ذلك في صورة دوافع مكبوتة تبقى في اللاشعور وتظهر في صورة أعراض مرضية.

- ومن الأفراد من يفشل بعد محاولاته في إشباع دوافعه فيضطرب ويختل توازنه ويدفعه الشعور بالفشل اللجوء إلى أساليب سلبية منحرفة شاذة تنقذه مما يعانيه من توتر وتأزم نفسي معتمدا الحيل اللاشعورية وللإحباط مصادر يمكن تقسيمها إلى قسمين وهما:

○ **العقبات البيئية:** أن العقبات البيئية المادية واللامادية تعتبر من المصادر الرئيسية التي يمكن أن تقلل من دوافع الأفراد وهي عقبات متعددة لا يمكن حصرها لما تحتويه هذه البيئة من عوامل فيزيقية كالمرتفعات المنخفضات الجبال، البحار، الأنهار، الطقس، وعوامل لا مادية كالقواعد، النظم، القوانين، المؤسسات وغيرها.

○ **العقبات الذاتية والشخصية:** وهي عقبات متعددة وذات اثر عميق في نفسية الفرد وترجع إلى عدة أسباب منها:

- الأهداف بعيدة المنال.
- تعدد أهداف الفرد وعدم تناسقها مع الوقت.
- الأهداف المتطرفة.

13.2 الصراع: وهو حالة نفسية تنشأ نتيجة التنافس بين دافعين، أي ينشأ نتيجة تفاوض دافعين لا يمكن إشباعهما في وقت واحد.

هناك علاقة أكيدة بين الصراع و الإحباط، فالإحباط هو وجود عقبة تحول دون إشباع دافع واحد، أما الصراع فهو التعارض بين إشباع دافعين قد يكون احد دوافع الإحباط واحدا منهما، إذن وجود دافعين أو أكثر يعمل على حدوث صراع مما يصيب الفرد بحالة من التأزم النفسي وعدم التكيف.²

¹ فوزي محمد جبل، الصحة النفسية وسوسولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الازارطة، مصر، 2000، ص 80.

² بطرس حافظ بطرس، المرجع السابق، ص 84.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نجد إن مصطلح التكوين الإلكتروني من مصطلحات الحديثة التي نالت اهتماما من قبل الباحثين للدراسة فيه، كما أن توجه الباحثين العرب لدراسة ومحاولة تطبيقه عمليا، يعتبر كتحدٍ يواجه الجامعات العربية والجزائرية، حيث أن نجاح عملية التكوين عن بعد يعتمد على بيئة المؤسسة والأسلوب المستخدم في تنفيذها، وأيضا فيما يخص موضوع التكيف نجد أن يمكن للفرد من خلال التكيف المهني يمكنه من تخفيف التوتر عن طريق إشباع حاجاته المختلفة، وإقامة علاقات اجتماعية ايجابية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. مجالات الدراسة
2. المنهج المستخدم
3. مجتمع البحث
4. العينة وطريقة اختيارها
5. أدوات جمع البيانات

خلاصة

تمهيد

بعد ما قدمنا في الجزء الأول من الدراسة بعرض أهم ما ورد في التراث النظري حول موضوعنا وهدف الإجابة عن تساؤل الإشكالية المطروح وتحقيق ما حددنا من أهداف سنحاول في هذا الجزء المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة أن نقدم وصفا تفصيليا للإجراءات المتبعة في إجراء الدراسة التطبيقية، بدءا بمجالات الدراسة ثم منهج المستخدم في الدراسة ومجتمع الدراسة والعينة وطريقة اختيارها ثم أدوات جمع البيانات.

1. مجالات الدراسة:

1.1 المجال الزمني:

الدراسة الاستطلاعية : بدأت هذه المرحلة في نهاية شهر جوان، حيث تم فيها البدء بجمع المعلومات عن طريق الملاحظة البسيطة والمقابلة غير المقننة، والتي مكنتنا من اخذ خلفية حول هذا الموضوع وحول قابليته للبحث والدراسة.

- كان الهدف منها التعرف على الصعوبات التي يمكن أن نتعرض لها خلال قيامنا بالدراسة الميدانية.

- تقدير الوقت الذي من الممكن أن تستغرقه الدراسة الميدانية.

- جمع معلومات حول متغيرات الدراسة.

- استطلاع والاستكشاف مجتمع البحث ومدى توفر العينة المناسبة لإجراء الدراسة الميدانية.

- اختيار أداة المناسبة.

الجانب النظري: بدأت هذه المرحلة ببناء الموضوع حيث امتدت من نهاية شهر مارس إلى شهر جوان 2025 وقد بدأنا خلالها بجمع المعلومات حول الموضوع الدراسة، وبناء الإشكالية وفرضيات الدراسة، وصياغة التساؤلات، وأهمية وأهداف الموضوع، ثم تحرير الفصول النظرية لهذه الدراسة لتنتهي ببناء الاستبيان وعرضها على الأستاذة المشرفة وكانت الم رحلة في مدة بين اية شهر مارس إلى غاية شهر جوان 2026.

الجانب الميداني: بدأت هذه المرحلة في أواخر شهر أفريل، حيث قمنا بتوزيع استمارة التحكيم على مجموعة الأساتذة المحكمين، وبعد تعديلها حسب ملاحظات وملاحظات الأستاذة المشرفة قمنا بتوزيع الاستمارات بشكلها النهائي يوم 26 جوان 2026.

1.2 المجال البشري: يمثل البشري كل الأساتذة الجدد الخاضعين للتكوين الجامعي في الفترة الممتدة من إلى 2024 غاية 2026 بجامعة زيان عاشور بالجلفة بكل كلياته، والبالغ عددهم 230 أستاذ.

1.3 المجال المكاني: أجريت الدراسة في جامعة زيان عاشور بالجلفة ، حيث نشئت أول انطلاقة لجامعة الجلفة خلال السنة الدراسية 1981/1980 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بالجلفة والذي احتضن في أول تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1984/1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

- المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة : بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84- 230

المؤرخ في 1984/08/18 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.

- المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-

231 المؤرخ في

1984/08/18 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بالجلفة. وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بالجلفة بموجب المرسوم التنفيذي 92- 298 المؤرخ في 1992/07/07 وتم ضم المعهدين والتي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والإدارية والمالية ووضعها تحت وصاية إدارة مركزية واحدة بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة الجلفة سنة 2001 بصور المرسوم التنفيذي 01- 271 المؤرخ في 2001/09/18 المتضمن تحويل المركز الجامعي إلى جامعة تحوي ثلاث كليات (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم والعلوم الهندسية، كلية علوم الزراعة والبيطرة). وفي سنة 2010، صدر المرسوم التنفيذي 10- 370 المؤرخ في 2010/01/25 الذي انبثق عنه خلق 6 كليات جديدة ومعهد (كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة، كلية علوم الطبيعية والحياة، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم حقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، معهد علوم البيطرة)¹.

الهيكل التنظيمي لجامعة زيان عاشور:

- 1 - نيابة مديرية المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل، والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج ..
 - 2 - نيابة مديرية المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي وفي ما بعد التدرج .
 - 3 - نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية .
 - 4 - نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه.
- كليات جامعة الجلفة:

- كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة.
 - كلية علوم طبيعية والحياة.
 - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - كلية العلوم حقوق والعلوم السياسية.
 - كلية الآداب واللغات.
 - كلية علوم الإنسانية وعلوم الاجتماعية.
 - كلية العلوم التطبيقية.
 - كلية علوم المادة.
 - كلية الرياضيات والإعلام الآلي.
- معاهد جامعة ابن خلدون :

الموقع الرسمي لجامعة <http://www.univ-tiaret.dz/ar/Vices-Rectorats.html> على 25/04/2026 تاريخ الاطلاع¹

- معهد علوم البيطرة.
- معهد التكنولوجيا.

2. المنهج المستخدم

يعرف المنهج على أنه عبارة عن برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة نستند في ذلك على مجموعة قواعد عامة يمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة عامة.¹

ويتضمن المنهج عدة خطوات تبدأ بالملاحظة الظواهر ثم وضع الفرضيات ثم إجراء تجارب وينتهي بمحاولة التحقق من هدف الفرضيات أو بطلا أو وصولاً إلى الوضع قوانين عامة تربط الظواهر وتوجد العلاقات بينها.²

يعتبر المنهج المستخدم الذي يتطرق إليه الباحث في دراسته من أساسيات البحث العلمي، وذلك لأن البحث يتطلب منهجاً للدراسة يتوقف على طبيعة المشكلة أو خصائصها المميزة بين العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبوا إليها الباحث للوصول إليها كل هذه العوامل مجتمعة تفرض على الباحث الأخذ بمنهج دون سواه متأثر كذلك بمدة انجاز البحث التي تفرض بدورها نوعه.³

ونظراً لأن موضوع دراستنا هو التكوين ودوره في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف فإن المنهج المناسب لها هو المنهج الوصفي، واختارنا المنهج الوصفي باعتباره يقوم على جمع الحقائق والبيانات المفصلة حول الظاهرة أو موضوع الدراسة ثم تحليلها وتصنيفها وتفسيرها وصولاً لاستخلاص النتائج التي تساعد بشكل أو بآخر على التنبؤ المستقبلي بالظاهرة موضوع دراسة، ولقد مكننا المنهج من معرفة ووصف دور التكوين في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، وأيضاً لطبيعة موضوع اعتمدنا على المنهج الكمي الذي يقوم على تحليل المعطيات الكمية وباعتباره الأنسب لهذا الموضوع، كما استعنا بالمنهج الكيفي في عملية الوصف والتحليل بعض جوانب من أجوبة المبحوثين.

3. مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة المرتبط بالتكوين ودوره في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، ويتكون مجتمع دراستنا من جميع الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف الذي سبق أن تلقوا تكويناً بيداغوجياً في جامعة زيان عاشور بالجلفة، المقدر عددهم بـ 230 أستاذ(ة).

¹ محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص 13.

² أحمد زكي يدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 267.

³ عبيدا ندوقي وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، ط3، دار أسامة للنشر، الرياض، 2006، ص 154.

الجدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السنة التوظيف.

سنة التوظيف	عدد الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف	النسبة %
2017 - 2016	29	12.61%
2018 - 2017	40	17.39%
2019 - 2018	34	14.79%
2020 - 2019 2022 - 2021-2022-2023-2024	95	41.30%
2026 - 2025	32	13.91%
مجموع	230	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 تباين في عدد تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف خلال السنوات 2025 - 2026. حتى بلغ تكرار الأساتذة من سنة 2019 إلى 2022 نسبة 30.41% أستاذ، ثم تليها سنة 2017 - 2018 نسبة 39.17% ثم يليها تكرار سنة 2019 - 2018 بنسبة 79.14% ثم يليها تكرار سنة 2022 - 2023 بنسبة 91.13% وأخير تكرار سنة 2017-2016 بنسبة 61.12%.

4. العينة وطريقة اختيارها

تعتبر العينة أحد أهم المحاور الأساسية في أي دراسة لذا وجب على الباحث اختيار العينة بعناية فائقة من أجل تسهيل عملية البحث بأقل جهد و أقل تكلفة، ودقة المعلومات التي يتحصل عليها.

وعلى هذا الأساس فقد تم استخدام العينة احتمالية قصدية، والتي تتمثل في الأساتذة الذين أجروا تكويننا بيداغوجيا.

وبعد توزيع الاستثمارات تم استرجاع 57 استمارة من مجموع 70 استمارة استبيان، وهذا لعدم تجاوب بعض الأساتذة وبالتالي عدم ملئها واسترجاعها. وذلك كانت نسبة العينة الفعلية 24.87% أستاذ.

5. أدوات جمع البيانات

الاستمارة: تعتبر الاستمارة أداة مهمة من أدوات جمع البيانات وتتمثل في مجموعة من الأسئلة مكتوبة على شكل استمارة يقدمها الباحث للمبحوثين باليد أو عن طريق البريد، بشرط أن تكون سهلة بعيدة عن التعقيد والغموض، وتكون إما مغلقة مرفقة باختيارات محددة أو مفتوحة ونظرا لان مجتمع البحث يتمثل في عينة الإطارات الذين يجيدون القراءة والكتابة بطريقة تتيح لهم الإجابة عن الأسئلة الاستثمارية فقد تم تسليم الاستثمارات باليد لأفراد العينة والعودة لاحقا

لاسترجاعها وقد تم تصميم الاستمارة عن طريق أسئلة التي شملت 35 سؤال وزعت على المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات الشخصية ويحمل البيانات من 1 إلى 10.

المحور الثاني : مساهمة برامج التكوين الحضورى للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني ويحمل البيانات من 11 إلى 23.

المحور الثالث : مساهمة برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تكيفهم المهني وتحمل البيانات من 24 إلى 35.

6. الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة

6.1 صدق الأداة:

لحساب صدق أداة الدراسة تم الاعتماد على طريقة صدق المحكمين، وقد تم عرض الاستمارة على أساتذة من قسم العلوم الاجتماعية بغرض تحكيم الاستمارة وهم: والذان كان بدورهما أشارتها لنا ببعض الإضافات وكذلك تصحيح بعض الأخطاء وإعادة صياغة بعض الأسئلة.

6.2 ثبات الأداة:

بعد التأكد من صدق الأداة تم تقسيم 10 استمارات على المبحوثين ولم يتلقوا أي مشاكل في إجابة عنها، حيث كانت استمارة واضحة ومفهومة عند المبحوثين وتم إعادة توزيع الاستمارات على نفس المبحوثين وتم التوصل إلى نفس الإجابات مما يثبت أن الأداة ثابتة الاختبار.

الجدول رقم 03 : يبين عدد الاستمارات الموزعة

النسبة %	التكرار	البيان
100%	70	عدد الاستمارات الموزعة
81.43%	57	عدد الاستمارات المستلمة
18.57%	13	عدد الاستمارات المفقودة
100%	57	عدد الاستمارات الصالحة للدراسة

المصدر : من إعداد الطالب بعد فرز الاستمارات.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من إجراءات منهجية والتي بواسطتها تم التعرف على ميدان الدراسة من خلال التعرف على مجالات الدراسة (المكاني، الزماني، البشري) وكذلك اختيار المنهج الوصفي لهذه الدراسة، وتناولت كذلك الأدوات المستعملة في جمعها من الميدان والمتمثلة في الاستمارة، ضف إلى ذلك العينة القصدية التي تتناسب مع خصائص مجتمع البحث، وهذا لنحاول وضع الإجابة لتساؤل المحوري ونصل إلى النتائج النهائية والتي ستكون في الفصل الموالي الذي سنحاول من خلاله تحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج الدراسة

1. عرض وتحليل البيانات الشخصية
2. عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية أولى
3. عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية الثانية
4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية أولى
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
6. نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجي
7. الإستنتاج العام

تمهيد:

يعتبر عرض النتائج الدراسة معيار مهم في تحديد درجة معالجة البيانات المتحصل عليها جراء استخدام أدوات جمع البيانات على مجتمع الدراسة، حيث تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية سنقوم في هذا الفصل بعرض تحليل نتائج المتوصل إليها وذلك لتفسير ومناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة والنظريات السوسيولوجي.

1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية.

الجدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
54.4%	31	ذكر
45.6%	26	أنثى
100%	57	المجموع

الجدول أن أغلبية أفراد العينة من الذكور وتمثلهم أعلى نسبة في الجدول، والمقدرة 4.54% من إجمالي العينة، أما الإناث قدرت نسبتهم بـ 6.45% من إجمالي العينة. ومن هذه نستنتج أن أغلب الاستبيانات الموزعة كان في التخصصات التقنية والعلمية ومن المعروف أن أكثر التخصصات العلمية تميل إلى الذكور، أن الأساتذة حديثي التوظيف يغلب عليهم العنصر الرجالي في العينة أكثر من النسوة، وأيضا راجع إلى أن أغلب الجامعات التي وزعناها الاستبيانات يغلب عليها الجنس الذكور.

الجدول رقم 05: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
14%	8	من 30 إلى 34
49.1%	28	من 35 إلى 39
36.8%	21	40 فما فوق
100%	57	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أساتذة حديثي التوظيف تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 39 سنة وقدرت نسبتهم بنسبة 1.49%، أما الذين يتراوح أعمارهم من 40 فما فوق بنسبة 8.36%، والذين أعمارهم ما بين 30 إلى 34 بنسبة 14%. نستنتج أن نسبة أغلب أفراد العينة من فئة متوسطة العمر، وذلك لان الحصول على وظيفة في الجامعة يكون في سن متوسط العمر وهو السن يكون فيه الأستاذ كون رصيد معرفي وتحصل على شهادات عليا.

الجدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة الاجتماعية
35.1%	20	أعزب
63.2%	36	متزوج

مطلق	1	1.8%
أرمل	0	0%
المجموع	57	100%

نلاحظ من خلال تحليلنا للجدول تبين وجود فئة من الأساتذة تشكل منها العينة وهي فئة المتزوجين بنسبة 2.63%، وهذا يكون له تأثير ايجابي على أنفسهم داخل المؤسسة التعليمية، والمتمثل في الاستقرار الاجتماعي للأساتذة المتزوجين، تأمين الحياة المعيشية للأفراد الأسرة وهذا راجع إلى روح المسؤولية داخل المجتمع، وتنمية قدرات الفرد، أما بالنسبة لفئة العزاب تتمثل بنسبة 20% وهي نسبة متوسطة وهذا راجع إلى تأخر سن الزواج، بالإضافة إلى ارتفاع متطلبات المعيشية والتكاليف، ومنهم من يفكر في تأمين مستقبله قبل الزواج، وإكمال مشواره الدراسي، أما نسبة المطلقين كانت نسبة جد ضعيفة في العينة الدراسة بنسبة 8.1%، أما أرامل فمعدومة.

الجدول رقم 07: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكليات:

كليات	التكرار	النسبة المئوية %
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	17	29.8%
كلية العلوم الطبيعية والحياة	4	7%
كلية الرياضيات والإعلام الآلي	4	7%
كلية علوم التطبيقية	8	14%
كلية الحقوق والعلوم السياسية	6	10.5%
كلية العلوم الاقتصادية	1	1.8%
كلية الآداب واللغات	17	29.8%
المجموع	57	100%

من خلال الجدول أعلاه يوضح أن أكبر نسبة تم توزيع استبيانات فيها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة 8.29% لأن أغلب استمارات وزعت، وتليها كلية العلوم التطبيقية بنسبة 14%، وبنسبة متوسطة كلية العلوم الطبيعية وكلية الرياضيات وإعلام الآلي بنسبة 7%، أما كلية العلوم الاقتصادية بنسبة ضعيفة جدا قدرت 8.1%.

وهذا راجع إلى أن أكثر الأساتذة الذين استجابوا معنا هم من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية، يمكن هذا راجع إلى توجه عدد كبير من الطلبة في هذه الكليات مما يستدعي فتح مناصب شغل.

الجدول رقم 08 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنة التوظيف

السنة	التكرار	النسبة المئوية%
2019	5	8.8%
2020	5	8.8%
2021	6	10.5%
2022	17	29.8%
2023	13	22.8%
2024	7	12.3%
2025	3	5.3%
2026	1	1.8%
المجموع	57	100%

نلاحظ أن أغلب الأساتذة توظفوا خلال سنوات 2019-2020 بنسبة تسجل بـ 8.29% و 8.22% من إجمالي العينة التي تليها سنة 2021 بنسبة 3.12%، وتليها سنة 2018 بنسبة 5.10%، أما 2016-2017 كانت نسبة التوظيف متوسطة قدرت بـ 8.8%، وضعيفة جدا سنة 2022-2026 بنسبة 3.5% و 8.1%.

نستنتج من عمليتي التحليل والتفسير للبيانات التي جاءت في الجدول أن أغلب الأساتذة الجدد توظفوا خلال السنوات الأخيرة خاصة 2019-2020، هذا دليل على أن الجامعة كانت في حاجة ماسة إلى نخبة وأساتذة جدد من أجل تبادل المعلومات ودمج الخبرات بين الأساتذة حديثي التوظيف والأساتذة السابقين، وخاصة تمثل لنا هذه المرحلة صعبة التي مرت بها البلاد وهي جائحة كورونا، نظام التفويض الذي استدعى توظيف الأساتذة جدد، وتكوين الأساتذة للتواصل مع الطلبة عن بعد.

الجدول رقم 09 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي:

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية%
أستاذ مساعد قسم ب	10	17.5%
أستاذ مساعد قسم أ	18	31.6%
أستاذ محاضر قسم ب	20	35.1%
أستاذ محاضر قسم أ	0	0%

أستاذ التعليم العالي	9	15.8%
المجموع	57	100%

يتضح من هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين تمثل الأساتذة في رتبة أستاذ محاضر قسم (ب) بنسبة 1.35%، ثم تليها أستاذ مساعد قسم (أ) بنسبة 6.31%، ثم تليها أستاذ مساعد قسم (ب) بنسبة 5.17%، وأستاذ تعليم عالي بنسبة 8.15%.

ويمكن القول أن أغلبية أفراد العينة يمثلون أستاذ محاضر وأستاذ قسم "أ" بنسبة 7.66% وهذا من أجل زيادة في الخبرات والكفاءة.

2- عرض وتحليل البيانات الفرضية الفرعية الأولى.

الجدول رقم 10: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف

هل خضعت لتكوين مباشرة بعد التوظيف	التكرار	النسبة %
نعم	47	82.5%
لا	10	17.5%
المجموع	57	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم تلقوا تكويناً مباشراً بعد التوظيف وقدرت النسبة 5.82% أما الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا تكويناً بعد التوظيف بنسبة 5.17%.

ومن هنا نستنتج أن الجامعة تحرص على تكوين مباشر بعد التوظيف لتزويد الأساتذة بالمهارات والكفاءة التدريس، وتحسين المستوى الأكاديمي للمتكون ومن أجل اكتساب خبرة أكبر وقدرة على إيصال المعلومة للطلبة.

الجدول رقم 11: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مكان الذي تلقوا فيه التكوين

تكوين كان داخل المؤسسة أو خارجها	التكرار	النسبة %
داخل المؤسسة	47	82.5%
خارج المؤسسة	10	17.5%
المجموع	57	100%

توضح الأرقام المبينة في الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين تلقوا تكوينهم داخل الجامعة وهذا ما يمثل نسبة 5.82%، أما نسبة 5.17% من المبحوثين فقد تكونوا خارج الجامعة.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن معظم المبحوثين تلقوا تكوينهم في الجامعة، وهذا راجع إلى أن الجامعة لها كل الثقة في تكوين النخبة من الأساتذة الجدد و تحسين القدرات والمعارف من خلال ما يقدمه لهم الأساتذة المكونين من خبر م في التعليم العالي، وفي تنمية القوة البشرية الصاعدة.

الجدول رقم12: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين

المعارف	التكرار	النسبة المئوية%
بيداغوجية	32	56.1%
علمية	15	26.3%
مهنية	6	10.5%
بيداغوجية علمية	3	5.3%
بيداغوجية مهنية	1	1.8%
المجموع	57	100%

يتضح من خلال النسب الموضحة في الجدول أن التكوين يساعد على اكتساب معارف بيداغوجية بنسبة 1.56 %، وتليها معارف علمية بنسبة 3.26 %، ومهنية بنسبة 5.10 %، بيداغوجية علمية 3.5 %، وأخيرا نسبة معارف بيداغوجية مهنية بنسبة 8.1 %.

ومنه نستنتج أن للتكوين أهمية بالغة في رفع الأداء البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف.

الجدول رقم13: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مساهمة الخوض في زيادة من درجة شعورك بالمسؤولية

يزيد خضوعك للتكوين من درجة شعورك بالمسؤولية	التكرار	النسبة%
نعم	53	93%
لا	4	7%
المجموع	57	100%

يوضح الجدول من خلال النسب الموضحة في الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا أن خضوعهم للتكوين يزيد من درجة شعورهم بالمسؤولية بنسبة قدرت بـ 93 %، أما الذين صرحوا أن التكوين لا يزيد شعورهم بالمسؤولية بنسبة 7 %، وهذا يعني أن التكوين يشعر الأستاذ بمسؤولية اكبر وأداء واجبه وإيصال معلومة للطلبة واستفادة من خبرته في مجال المهنة التي يكتسبها.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب رأي المبحوثين في مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية

النسبة المئوية %	التكرار	مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية
50.9%	29	موافق
38.6%	22	محايد
10.5%	6	غير موافق
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يوضح مواكبة البرامج التكوينية للتطورات العلمية حيث نجد أن أغلبية الأساتذة وافقوا بنسبة 9.50%، ومنهم محايدون بنسبة 6.38%، في حين غير موافقين بنسبة 5.10%. ومنه نستنتج أن الجامعة تحرص على توفير الوسائل الحديثة ومواكبة التطورات العلمية لتتماشى مع التكوين بكفاءة أكثر.

الجدول رقم 15: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب إبلاغهم بموعد الدورات التكوينية

النسبة %	التكرار	إبلاغك بموعد الدورات التكوينية
93%	53	نعم
7%	4	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عدد كبير من الأساتذة المتكولين من عينة الدراسة صرحوا أنهم إبلاغهم بموعد الدورات التكوينية المسطرة لفائدة الأساتذة الجدد على مستوى كليات جامعة زيان عاشور بالجلفة بنسبة 93%، في حين بلغت نسبة الذين صرحوا أنه لا يتم إبلاغهم بموعد دورات الدورات التكوينية بنسبة 7% التي كانت ضعيفة مقارنة بالأول. نستنتج أن حرص الإدارة على استدعاء الأساتذة في حدود زمنية معينة كافية للاستعداد الفردي وبيئتها لفترة التكوينية، كما تسمح للكثير بتتبع النظام التكويني في آجاله وعدم اختلاف في مواعيده.

الجدول 16: يمثل رأي المبحوثين في عملية التواصل بين الأساتذة المتكولين وبين الأساتذة المتكولين

النسبة المئوية%	التكرار	عملية التواصل بين الأساتذة
61.4%	35	جيدة
29.8%	17	متوسطة
8.8%	5	سيئة
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عددا كبيرا من الأساتذة المتكولين اختاروا العبارة الأولى والتي تترجم رضاهم على عملية تواصل بينهم وبين أساتذة المتكولين أثناء الفترة التكوينية، كانت في صورة جيدة بنسبة 4.61%، أما الذين صرحوا أنها كانت متوسطة بنسبة 8.29%، وتليها الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة بنسبة ضعيفة جدا قدرت بـ 8.8%.

حيث نستنتج أن الجامعة وأساتذة المتكولين يعطوا اهتمام بالغ بفئة المتكولين لشعورهم بالاهتمام في مسيرتهم الأولى، لذا تكون عملية التواصل بين أساتذة المتكولين والأساتذة المتكولين جيدة لشعور بارتياح واستجابة أكثر، مما ترتفع معنوياتهم في التكوين والتكيف أكثر في عملية التوظيف.

الجدول رقم 17: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الأسلوب السائد في عملية التكوين

الأسلوب السائد في عملية التكوين	التكرار	النسبة المئوية %
محاضرة	37	64.9%
أعمال تطبيقية	13	22.8%
أعمال موجهة	6	10.5%
جميعا	1	1.8%
المجموع	57	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأسلوب السائد في عملية هو الأسلوب المحاضرة وذلك بنسبة 9.64% وهذا يعني أن أغلبية الأفراد العينة قد تلقوا تعليما نظريا وتطبيقيا، وكانت نسبة الأعمال التطبيقية بنسبة

8.22% أكثر من أعمال الموجهة التي كانت نسبتها تقدر 5.10 %، تأتي اضعف نسبة المقدرة ب 8.1% وهي نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا جميع أساليب التكوين.

ومنه نستنتج أن الأسلوب الأكثر جذبا للأستاذ المتكون في العملية التكوينية وهو المحاضرة والأعمال التطبيقية، توجهنا لتوزيع الاستبيان كانت في كليات العلمية، هم من يتلقوا دراسات والتجارب في البحوث ميدانية والعلمية يكون عنصر الشرح والتطبيق في الميدان الدراسة عكس أعمال الموجهة التي تطبقها التخصصات الأدبية بكثرة.

الجدول رقم 18: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب تقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية:

تقييم كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية	التكرار	النسبة %
جيد	34	59.6%
متوسط	23	40.4%
المجموع	57	100%

يتضح من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين صوتوا أن كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية على جيد بنسبة 6.59 %، فيما بلغت نسبة الذين صوتوا متوسط بنسبة 4.40 %.

نستنتج أن القائم على التكوين يكون لديه خبرة لإعطاء معلومات وقوة مهارة لتكوين الأساتذة الجدد لاكتساب الخبرة الجيدة في مجال التوظيف.

الجدول رقم 19: يمثل توزيع الأفراد العينة أن تلقيهم للتكوين قد زاد من كفاءتهم المهنية

النسبة %	التكرار	زيادة التكوين من الكفاءة المهنية
84.2%	48	نعم
15.8%	9	لا
100%	57	المجموع

قد كشفت البيانات والمعلومات أن التكوين قد زاد في كفاءة المهنية بنسبة 2.84 %، بينما الجانب الآخر الذي كان بنسبة 8.15% يرى أن التكوين لا ي زيد من كفاءة المهنية بنسبة قليلة. ومن خلال هذا نرى أن التكوين يساعد في زيادة المهارات والكفاءة المهنية، حيث كلما زادت المعارف كلما أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا وأيضا قابليتهم لتنفيذ الأوامر دون مراعاة الأشياء الأخرى.

الجدول رقم 20: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مقيامهم بتطبيق وإسقاط فعلي وميداني لما استفادوا منه في التكوين

النسبة %	التكرار	تطبيق وإسقاط الفعلي وميداني لما استفادوا منه في التكوين
78.9%	45	نعم
21.1%	12	لا
100%	57	المجموع

حيث يتضح من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أم يقومون بتطبيق وإسقاط فعلي وميداني لما استفادوا منه في التكوين بنسبة 9.78 %، في مقابل الذين صرحوا أم لا يطبقون ما استفادوا منه بنسبة 1.21% بنسبة قليلة مقابل أول، وهذا راجع إلى قلة الاهتمام بالدورة ولم تكن لهم قابلية في اكتساب خبرة للحياة المهنية.

ونستنتج أن معظم الأساتذة الجدد حديثي التوظيف استفادوا من الدورات التكوينية وهذا راجع إلى تنمية مهاراتهم في الجامعة وإعطاء كفاءة للعنصر البشري خلال التكوين الذي مروا به.

الجدول رقم 21: يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي

تتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي						الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين
مجموع		لا		نعم			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
%100	44	%9.1	4	%90.9	40	حواسيب	نعم
%100	3	%0	0	%100	3	ماسح ضوئي	
%100	1	%0	0	%100	1	معا	
%100	48	%8.3	4	%91.7	44	مجموع نعم	
%100	7	%28.6	2	%11.4	5	حواسيب	لا
%100	1	%0	0	%100	1	ماسح ضوئي	
%100	1	%100	1	%0	0	معا	
%100	9	%33.3	3	%66.7	6	مجموع لا	
%100	57	%12.3	7	%87.7	50	مجموع عام	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا بنعم برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.87%، مقابل 3.12% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي. وعند إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في الاتصال مباشر مع الأساتذة المكونين، نلاحظ من خلال البيانات أن أغلب الإجابات جاءت داعمة للاتجاه العام للجدول، حيث صرح أغلب المبحوثين الذين كانوا في اتصال مباشرة مع الأساتذة المكونين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.91%، في حين الذين صرحوا أنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وأن برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.66%.

ولتفكيك هذه العلاقة قمنا بإدخال متغير ثالث وسيط ويمثل ال وسائل المستخدمة في عملية التكوين، والتي أظهرت لنا علاقة جديدة مفادها أن أغلب المبحوثين الذين صرحوا أنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا الماسح الضوئي وحواسيب وأن برامج التكوين تتماشى مع برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، في حين الذين صرحوا بأنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة وأستخدم الحاسوب في عملية التكوين وأن برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.90 %، ونجد الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا الماسح الضوئي في عملية التكوين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، مقابل نسبة 100% الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا تكوين واستخدموا الحواسيب والماسح الضوئي وأن برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، تليها نسبة الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا على تواصل مباشر مع الأساتذة المكونين واستخدموا حواسيب في عملية التكوين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 4.71%.

ونستنتج أن كلما كان الاتصال غير مباشر مع الأساتذة المكونين تكون برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، إضافة إلى وسائل الاتصال في عملية التكوين عن بعد يوجد أ عراقل ويمكن أن الوسائل التقنية في عملية التكوين تعرف نقص كبير، أم عدم قدرة الأساتذة على استخدام هذه الوسائل بالإضافة إلى ضعف في شبكة الانترنت .

الجدول رقم 22: يمثل علاقة بين خضوع الأساتذة للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة واستفادة فعليا وميدانيا من التكوين

الاستفادة فعليا وميدانيا من التكوين						طبيعة المعارف المكتسبة	خضوع للتكوين مباشرة بعد لا توظيف
مجموع		لا		نعم			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
%100	26	%26.9	7	%73.1	19	بيداغوجية	نعم
%100	13	%0	0	%100	13	علمية	
%100	5	%60	3	%40	2	مهنية	
%100	2	%0	0	%100	2	بيداغوجية علمية	

بيداغوجية مهنية	1	%100	0	%0	1	%100
مجموع نعم	37	%78.7	10	%21.3	47	%100
لا	5	%83.3	1	%16.7	6	%100
بيداغوجية علمية	2	%100	0	%0	2	%100
مهنية	1	%100	0	%0	1	%100
بيداغوجية علمية	0	%0	1	%100	1	%100
مجموع لا	8	%80	2	%20	10	%100
مجموع عام	45	%78.9	12	%21.1	57	%100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا أم استفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 9.78% مقابل نسبة 1.21% تمثل المبحوثين الذين صرحوا أم لم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين.

وعند إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في الخوض للتكوين مباشرة مع التوظيف بينت معطيات الجدول انه لم يؤثر كثيرا حيث جاءت معظم الإجابات مدعمة للاتجاه العام للجدول، 80% مثلت المبحوثين الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين. مقابل 7.78% الذين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين.

ولتفكيك هذه العلاقة أكثر قمنا بإدخال المتغير الثالث الوسيط والمتمثل في طبيعة المعارف المكتسبة، والذي أظهر لنا علاقة جديدة مفادها أن المبحوثين الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية علمية وأنهم لم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 100%. والذين صرحوا أنهم لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة مهنية، وعلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 100%، مقابل 3.83% الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، في حين نجد أن المبحوثين الذين صرحوا أم خضعوا

للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية علمية، وبيداغوجية مهنية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة قدرت بـ 100 %، مقابل نسبة 1.73% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أنهم خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف مكتسبة بيداغوجية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، مقابل نسبة 60 % الذين صرحوا أنهم خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة مهنية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين.

وبتالي كلما كانت طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين علمية يستطيع الأستاذ الاستفادة من التكوين، كما يساهم التكوين مباشرة بعد التوظيف باكتساب الأساتذة حديثي التوظيف لمعارف بيداغوجية علمية .

الجدول رقم 23: يمثل العلاقة بين رأي المبحوثين حول عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية والاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين

استفادة فعليا وميدانيا من التكوين						مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية	عملية التواصل بين الأساتذة المتكويين والأساتذة المكويين
مجموع		لا		نعم			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
24	100%	8.3%	2	91.7%	22	موافق	جيدة
9	100%	22.2%	2	77.8%	7	محايد	
2	100%	0%	0	100%	2	غير موافق	
35	100%	11.4%	4	88.6%	31	مجموع جيدة	
5	100%	20%	1	80%	4	موافق	متوسطة
9	100%	55.6%	5	44.4%	4	محايد	
3	100%	0%	0	100%	3	غير موافق	

مجموع متوسطة	11	6	17	%64.7	%35.3	100%
سيئة	3	1	4	%75	%25	100%
	0	1	1	%0	%100	100%
مجموع سيئة	3	2	5	%60	%40	100%
مجموع عام	45	12	57	%78.9	%21.1	100%

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا أم استفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 9.78 %، مقابل الذين صرحوا أم لم يستفيدوا من التكوين بنسبة 1.21 %.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في عملية التواصل بين الأساتذة المتكولين والأساتذة المكونين، بينت معطيات الجدول أن أغلب الإجابات جاءت داعمة للاتجاه العام للجدول. 6.88 % مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، مقابل 7.64 % الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، أما الذين صرحوا أن علاقة التواصل كانت سيئة واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين.

ولتفكيك هذه العلاقة قمنا بإدخال متغير ثالث الوسيط المتمثل في مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية. حيث أظهرت لنا علاقة جديدة مفادها أن المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة وغير موافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 100 %، تليها نسبة 7.91 % الذين صرحوا أن علاقة التواصل كانت جيدة وموافق على مواكبة برامج تكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين، تليها الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا من تكوين بنسبة 8.77 %، في حين نجد الذين صرحوا أن عملية تواصل كانت متوسطة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا من التكوين بنسبة 100 %، والذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة وموافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة 80 %، تليها نسبة 6.55 % الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين، والذين صرحوا أن عملية التكوين

كانت سيئة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعليا وميدانيا من التكوين بنسبة قدرت بـ 100%، مقابل الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية واستفادوا من التكوين بنسبة 75%.

ومن هذا نستنتج أن كلما كانت برامج التكوين مواكبة لتطورات علمية وعملية التواصل

بين الأساتذة جيدة كلما استفاد الأساتذة فعليا وميدانيا من التكوين

الجدول رقم 24: يمثل علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المتكويين والأساتذة المكونين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وتقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية

تقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية						مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية	كيف كانت عملية التواصل
مجموع		متوسطة		جيدة			
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
100%	24	20.8%	5	79.2%	19	موافق	جيدة
100%	9	11.1%	1	88.9%	8	محايد	
100%	2	100%	2	0%	0	غير موافق	
100%	35	22.9%	8	77.1%	27	مجموع جيدة	
100%	5	40%	2	60%	3	موافق	متوسطة
100%	9	77.8%	7	22.2%	2	محايد	
100%	3	66.7%	2	33.3%	1	غير موافق	
100%	17	64.7%	11	35.3%	6	مجموع متوسطة	
100%	4	75%	3	25%	1	محايد	سيئة

غير موافق	0	%0	1	%100	1	%100
مجموع سيئة	1	%20	4	%80	5	%100
مجموع عام	34	%59.6	23	%40.4	57	%100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا بأن كفاءة الأساتذة المكونين جيدة من الناحية العلمية والبيداغوجية بنسبة قدرت بـ 6.59 %، مقابل نسبة 4.40 % مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن كفاءة الأساتذة المكونين متوسطة من الناحية العلمية والبيداغوجية.

وعن إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في عملية التواصل بين الأساتذة المتكونين والأساتذة المكونين والذي جاءت معظم الإجابات عكس اتجاه العام للجدول حيث مثلت لنا نسبة 80 % المبحوثين الذين صرحوا أن عملية تواصل كانت سيئة وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة من الناحية العلمية والبيداغوجية، تليها الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة وكفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 1.77 %، وتليها نسبة 7.64 % للمبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة. وبتالي كلما كانت كفاءة الأساتذة المكونين متوسطة من الناحية العلمية والبيداغوجية كانت عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين سيئة، هذا راجع لعدم امتلاك الأساتذة الخبرة الكافية وعدم القدرة على إيصال المعلومة للمتكون.

ولتفكيك العلاقة أكثر قمنا بإدخال المتغير الثالث الوسيط والمتمثل في مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية والذي أظهر لنا علاقة جديدة مفادها أن المبحوثين الذين صرحوا بأن عملية التواصل كانت جيدة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة قدرت بـ 100 % في حين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت جيدة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 9.88 %.

وتليها الذين صرحوا أن عملية تواصل كانت جيدة وموافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وإن كفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 2.79 %، في حين نجد أن الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة 8.77 %، تليها الذين صرحوا أن عملية تواصل بين الأساتذة متوسطة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية بنسبة 7.66 %، وتليها المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل بين الأساتذة كانت متوسطة وموافق على مواكبة برامج التكوين

لتطورات العلمية وان كفاءة الأساتذة المكونين جيدة بنسبة 60 %، في حين نجد أن اغلب المبحوثين صرحوا أن عملية التواصل بين الأساتذة كانت سيئة وغير موافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة 100 %، مقابل نسبة 75 % الذين صرحوا أن عملية تواصل بين الأساتذة كانت سيئة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة.

ومن هذا نستنتج أن كلما كانت برامج التكوين مواكبة للتطورات العلمية كلما زادت كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية وتحسين عملية التواصل بين الأساتذة.

3- عرض وتحليل البيانات الفرضية الجزئية الثانية .

الجدول رقم 25: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب مؤهلاتهم العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح لهم باجتياز عقبات التعليم الإلكتروني

النسبة المئوية %	التكرار	مؤهلات العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح بتجاوز عقبات التعليم الإلكتروني
49.1 %	28	نعم
50.9 %	29	إلى حد ما
0	0	لا
100 %	57	المجموع

يوضح الجدول أن أعلى نسبة قدرت بـ 9.50 % للمبحوثين الذين صرحوا بـ م يتحكمون في الوسائل التكنولوجية إلى حد ما، وتليها نسبة الذين أجابوا بنعم بنسبة 1.49 %، لنجد الإجابات بـ لا بنسبة 0.

نستنتج أن الأساتذة محل الدراسة لديهم مهارات الكافية وقدرة على استخدام الكمبيوتر ومؤهلات العلمية العالية، حيث ساهمت هذه العوامل في الاستفادة الأساتذة من التكوين الإلكتروني بأقصى قدر ممكن والوصول إلى الأهداف المتوقعة منه.

الجدول رقم 26: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الفترة الزمنية التي خضع لها الأساتذة أثناء التكوين كانت كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية .

النسبة %	التكرار	الفترة الزمنية كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية
49.1 %	28	نعم
50.9 %	29	لا
100 %	57	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن الأساتذة الباحثين الذين صرحوا بأن مدة التكوين غير كافية لهم حيث قدرت نسبتهم 9.50 %، لتأتي نسبة المبحوثين الذين صرحوا أنها كافية بنسبة 1.49 % . نلاحظ أن معظمهم البرامج غير كافية بنسبة لهم، وذلك يعود إلى عدم ملائمتهم للمكان الذي يجرون فيه التكوين، أو عدم اهتمام إدارة القسم بالأساتذة حديثي التوظيف .

جدول رقم 27: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل

النسبة %	التكرار	مشاركة في التكوين عن فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل
87.7%	50	نعم
12.3%	7	المجموع لا
100%	57	المجموع

نلاحظ في الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين صرحوا أن المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين أداءهم في العمل بنسبة قدرت بـ 7.87 %، حيث المبحوثين الذين صرحوا بلا بنسبة 3.12 %.

مما سبق نستنتج أن التكوين الإلكتروني يعتبر حافز للأساتذة كونه يساعدهم في تطوير مهاراتهم واكتساب معارف جديدة، ومن جهة أخرى أن التكوين عن بعد أسهل من التكوين الحضوري الذي يتطلب حضور الأساتذة في زمان ومكان معين.

الجدول رقم 28: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الوسائل المستخدمة في عملية التكوين

النسبة المئوية %	التكرار	الوسائل المستخدمة في عملية التكوين
89.5%	51	الحاسوب
7%	4	الماسح الضوئي
1.8%	1	عتاد الهندسة المدنية
1.8%	1	عتاد الإعلام الآلي
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين صرحوا أن الوسائل المستخدمة في عملية التكوين الحواسيب بنسبة 5.89 %، وتليها الماسح الضوئي بنسبة 7 %، وتليها عتاد الهندسة المدنية والإعلام الآلي بنسبة 8.1 %.

ومنها نستنتج أن أغلبية الوسائل المستخدمة في التكوين عبارة عن حواسيب، ويعد من الوسائل الحديثة، لتحقيق التكوين بصورة جيدة، ويكون أسلوب مناسب مع البرامج، بما أننا في عصر الحداثة تحصر الجامعة على توفير وسائل حديثة خاصة في ظل تفعيل نمط التعليم والتدريس عن بعد والذي يتطلب توفير كافة الإمكانيات والبنية التكنولوجية الملائمة لنجاحه، مع ضرورة تكوين الأساتذة وتدريبهم على ذلك.

رقم 29: يمثل رأي المبحوثين حول تماشي برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي

النسبة %	التكرار	تماشي برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي
3.5%	2	نعم لأنه تم بناءها تبعاً للمقررات الدراسية
1.8%	1	استخدام التكنولوجيا الحديثة
1.8%	1	لأبرامج مطورة ومحينة
80.5%	46	دون تبرير
1.8%	1	لا تتطابق مع التطور الزمني
1.8%	1	شبه قطيعة بين الواقع والتكوين
8.8%	5	دون تبرير
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بنعم أن البرامج التكوينية عن بعد تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 5.80%، في حين صرحوا بلا بنسبة 8.8%، وذلك لما تم بناءها للمقررات الدراسية للتعليم عن بعد واستخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطورات العلمية، ونظراً لما عاشته البلاد في الآونة الأخيرة ألزم التواصل بمواقع التواصل عن بعد ومنصات التعليم، فعاد من ضروري تكوين الأساتذة عن بعد.

الجدول رقم 30: يمثل توزيع الأفراد العينة هل كنتم في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين

النسبة %	التكرار	اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين
84.2%	48	نعم
15.8%	9	لا

المجموع	57	100%
---------	----	------

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم كانوا على تواصل مباشر مع الأساتذة المكونين بنسبة 2.84%، في حين بلغ عدد الذين كانت اجابا تهم ب لا بنسبة 8.15%.

وهذه النسب تعود إلى إلزامية وإجبارية التكوين الحضوري الذي يتطلب الحضور وتواصل المباشر بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين.

جدول رقم 31: أم أنها كانت تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد

النسبة %	التكرار	تتم عن طريق منصة التعليم عن بعد
84.2%	48	نعم
15.8%	9	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين كان وا في تواصل عبر منصة التعليم عن بعد بنسبة 84.2%، وتليها الذين صرحوا بلا بنسبة 15.8%. وهنا نستنتج أن الأساتذة الذين يخضعون للتكوين الحضوري يكونون في تواصل مباشرة مع الأساتذة، أما تلك وبن عن بعد يكون عبر منصات التعليم عن بعد.

جدول رقم 32: يمثل توزيع الافراد العينة حسب ت وظيفهم لمخرجات التعليم عن بعد في العملية التعليمية

النسبة المئوية %	التكرار	توظيف مخرجات التعليم عن بعد في العملية التعليمية
57.9%	33	استخدام منصات التعليم عن بعد
22.8%	13	إدراج النقاط والدروس والتواصل مع الطلبة
1.8%	1	احترام مواعيت العمل
7%	4	إعداد حصص تطبيقية للطلبة
3.5%	2	تبسيط المحاضرات

عدم الاستفادة منها	4	7%
المجموع	57	100%

من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا أن تمثلت مخرجات التكوين في الاستخدام منصات التعليم عن بعد بنسبة 9.57%، تليها إدراج النقاط ودروس والتواصل مع الطلبة بنسبة 8.22%، وتليها إعداد الحصة التطبيقية للطلبة بنسبة 7%، وتبسيط المحاضرات بنسبة 5.3% بنسبة ضعيفة جداً، وعدم الاستفادة منها بنسبة 7%.

بحيث نستنتج أن أغلب مخرجات التكوين عن بعد يتمثل في استخدام منصات التعليم عن بعد وإدراج النقاط والدروس والتواصل مع الطلبة.

رقم 33: يمثل توزيع الافراد عينة حسب مساعدت التكوين في تحسين علاقتهم بالطلبة كيف ذلك

النسبة المئوية %	التكرار	مساعدة التكوين في تحسين العلاقة مع طلبة
66.7%	38	نعم طريقة التعامل والتواصل مع الطلبة
12.3%	7	تحسين آليات استعمال التكنولوجيا
17.5%	10	إيجاد طرق جديدة للتواصل مع الطلبة بشكل علمي
3.5%	2	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا بنعم أن التكوين ساعدهم في تحسين علاقتهم بالطلبة بنسبة 5.96%، أما الذين صرحوا بلا بنسبة 5.3%. ونستنتج أن ساعدهم التكوين في تحسين علاقتهم بالطلبة وذلك من خلال طريقة التعامل والتواصل مع الطلبة.

الجدول رقم 34: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب دور التكوين في الزيادة تكيفهم في منصب عملهم

النسبة %	التكرار	دور برامج التكوين في زيادة التكيف في منصب العمل
94.7%	54	نعم
5.3%	3	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح برامج التكوين ودوره في زيادة التكيف في منصب العمل وان اغلب المبحوثين الذين صرحوا بنعم 7.94 %، وتليها الذين صرحوا بلا بنسبة 3.5 %.

وبذلك نستنتج أن البرامج التكوينية دور مهم جدا في زيادة التكيف في منصب العمل وذلك من خلال تطوير مهاراتهم وتحسين خبر م المهنية.

رقم 35 يمثل علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين والوسائل المستخدمة في عملية التكوين وتماشي برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي

تتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي						الوسائل المستخدمة في عملية التكوين	اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين
نعم		لا		مجموع			
تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %		
40	90.9%	4	9.1%	44	100%	حواسيب	نعم
3	100%	0	0%	3	100%	ماسح ضوئي	
1	100%	0	0%	1	100%	معا	
44	91.7%	4	8.3%	48	100%	مجموع نعم	
5	11.4%	2	28.6%	7	100%	حواسيب	لا

1	0	1	ماسح ضوئي	1	%100
1	1	0	معا	0	%100
9	3	6	مجموع لا	%66.7	%100
57	7	50	مجموع عام	%87.7	%100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثين الذين صرحوا بنعم برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.87%، مقابل 3.12% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي. وعن إدخالنا لمتغير المستقل المتمثل في الاتصال مباشر مع الأساتذة المكونين، نلاحظ من خلال البيانات أن أغلب الإجابات جاءت داعمة للاتجاه العام للجدول، حيث صرح أغلب المبحوثين الذين كانوا في اتصال مباشرة مع الأساتذة المكونين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.91%، في حين الذين صرحوا أنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وأن برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.66%.

ولتفكيك هذه العلاقة قمنا بإدخال متغير ثالث وسيط ويمثل الوسائل المستخدمة في عملية التكوين، والتي أظهرت لنا علاقة جديدة مفادها أن أغلب المبحوثين الذين صرحوا أنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا الماسح الضوئي وحواسيب وأن برامج التكوين تتماشى مع برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، في حين الذين صرحوا بأنهم كانوا على اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا حاسوب في عملية التكوين وأن برامج تكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 7.90%، ونجد الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة واستخدموا الماسح الضوئي في عملية التكوين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 100%، مقابل نسبة 100% الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا تكوين واستخدموا الحواسيب والماسح الضوئي وأن برامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، تليها نسبة الذين صرحوا بأنهم لم يكونوا على تواصل مباشر مع الأساتذة المكونين واستخدموا حواسيب في عملية التكوين وأن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي بنسبة 4.71%.

ونستنتج أن كلما كان هناك اتصال غير مباشر مع الأساتذة المكونين تكون البرامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي، إضافة إلى أن وسائل الاتصال في عملية التكوين عن بعد يوجد عراقل و ذلك للنقص الكبير في الوسائل والوسائط التعليمية.

الجدول رقم 36: يمثل توزيع الافراد العينة دور التكوين في نجاح عملية التعليم عن بعد

النسبة %	التكرار	
93%	53	نعم
7%	4	لا
100%	57	المجموع

نلاحظ أن الجدول أعلاه الذي يوضح دور التكوين في نجاح عملية التعليم عن بعد، حيث صرحوا أغلبية المبحوثين بنعم بنسبة 93 %، أما الذين صرحوا بلا بنسبة قدرت 7 % . حيث نستنتج أن التكوين كان له دور كبير في إنجاح عملية التعليم عن بعد وذلك من خلال وضع الدروس والنقاط في منصة التعليم عن بعد والتواصل مع الطلبة.

رابعاً: عرض نتائج الفرضية فرعية الأولى

- من خلال مناقشة نتائج جداول المحور الثاني والمخصص لتحقيق من الفرضية الجزئية الأولى والمتمثلة في "تساهم برامج التكوين الحضوري للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين كیفهم مهنيًا " وقد توصلنا من تحليل هذه الجداول إلى نتائج التالية:
- تبين أن أغلبية المبحوثين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف بنسبة 5.82% وهذا راجع إلى أن الجامعة تولي اهتمام كبير بالأساتذة حديثي التوظيف من أجل تطوير قدراتهم وتحسين مستواهم المهني ..
 - وتبين أن أغلبية المبحوثين تلقوا تكويناً داخل المؤسسة بنسبة 5.82%.
 - ويتضح أن الأساتذة ساعدتهم التكوين على رفع الأداء البيداغوجي بنسبة 1.56 %.
 - ونسبة 93% من المبحوثين الذين صرحوا أن التكوين يزيد من درجة شعورهم بالمسؤولية.
 - وتبين أن أغلبية المبحوثين موافقين على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية بنسبة 9.50 %.
 - الأساتذة المتكونين من عينة الدراسة يتم تبليغهم مسبقاً بمواعيد الدورات التكوينية المسطرة لفائدة الأساتذة الجدد على مستوى كليات جامعة زيان عاشور بالجلفة بنسبة 93 %.
 - وتبين من خلال نتائج أن عدد كبير من المبحوثين رضاهم عن عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين بنسبة 4.61 %.
 - أن الأسلوب السائد في عملية التكوين هو الأسلوب المحاضرة وذلك بنسبة 6.59 %.
 - أغلب المبحوثين أن تلقيهم للتكوين زاد من كفاءتهم المهنية بنسبة 2.84 % حيث يساعد التكوين على تحسين السير الحسن للدرس والاندماج مع الوظيفة.

- ونسبة 9.78% المبحوثين الذين يقوموا بإسقاط الفعلي والميداني لما استفادوا منه في التكوين من خلال إدارة العمل.
- وبين أن هناك علاقة بين طبيعة التكوين وتقييمهم لكفاءة الأساتذة حيث أن الذين تلقوا تكويناً عن بعد ويرون أن كفاءة الأساتذة المكونين متوسطة بنسبة 1.57% ويمكن هذا راجع إلى عدم مواكبة وسائل التكوين لتطورات ومتطلبات التعليم الجامعي وعدم تعدد برامج التكوين عن بعد وهذا ما أكدته دراسة "سناني عبد الناصر 2012" من نتائج المتوصل إليها قلة توفر فضاءات الأساتذة للعمل داخل المؤسسة الجامعية، نقص في مختبرات البحث العلمي مما يؤثر سلباً على نمو المهني للأساتذة.
- وبينت لنا النتائج أن هناك علاقة بين الأساتذة الذين خضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وإستفادوا فعلياً وميدانياً من التكوين وطبيعة المعارف المكتسبة، حيث مثلت لنا نسبة 100% المبحوثين الذين لم يخضعوا للتكوين مباشرة بعد التوظيف وطبيعة المعارف المكتسبة بيداغوجية علمية وأهم لم يستفيدوا فعلياً وميدانياً من التكوين وبالتالي إن الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف يساهم في اكتساب معارف بيداغوجية مما تمكن الأساتذة من استفادة الفعلية والميدانية من التكوين.
- وتبين لنا النتائج دراسة الميدانية أن هناك علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين والاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية حيث مثلت لنا نسبة 100% المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة وغير موافق لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعلياً وميدانياً من التكوين، ونسبة 6.55% المبحوثين الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت متوسطة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية ولم يستفيدوا فعلياً وميدانياً من التكوين، وهذا يعني أن كلما كانت برامج التكوين مواكبة لتطورات العلمية تؤدي إلى تحسين عملية التواصل ويتمكن الأساتذة من استفادة من برامج التكوين.
- وبين لنا علاقة بين عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين وتقييمهم لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية ومواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية، حيث مثلت لنا نسبة 80% المبحوثين الذين صرحوا أن كفاءة الأساتذة متوسطة وعملية التواصل كانت سيئة ومحاييد لمواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية، ونسبة 100% مثلت الذين صرحوا أن عملية التواصل كانت سيئة وغير موافق على مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية وكفاءة الأساتذة المكونين متوسطة، يمكن القول أن كفاءة الأساتذة تؤثر على عملية التواصل، وكلما كانت برامج التكوين مواكبة لتطورات العلمية كلما زادت الكفاءة الأساتذة المكونين وتحسين عملية التواصل.

خامسا : عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

- من خلال مناقشة النتائج جدول المحور الثالث والمخصص للفرضية الفرعية الجزئية الثانية المتمثلة في " مساهمة برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني نتج ما يلي:
- يتضح أن مؤهلات العلمية للأساتذة الجامعيين في مجال التكنولوجيا ومعلومات تسمح لهم إلى حد ما لاجتياز عقبات التعليم الالكتروني بنسبة 9.50% وهذا يعني أن الأساتذة حديثي التوظيف لديهم مهارة الكافية والقدرة على استخدام الكمبيوتر ومؤهلات علمية عالية.
 - وبين لنا أن الفترة الزمنية غير كافية للإلمام بكل البرامج التكوينية بنسبة 9.50%.
 - ونسبة 7.87% أن المشاركة في التكوين عن بعد فرصة جيدة لتحسين الأداء في العمل من خلال تطوير قدرات ومهارات وتحسين السير الحسن للدرس.
 - ويتضح أن الوسائل المستخدمة في عملية التكوين حواسيب بنسبة 5.89% ذلك لتحقيق التكوين بصورة جيدة ومتناسب مع برامج التكوين.
 - ونسبة 5.80% من المبحوثين أن برامج التكوين تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي.
 - ونسبة 2.84% مثلت المبحوثين الذين كانوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وذلك يعني أن اعتماد على التكوين الحضوري أكثر من التكوين عن بعد.
 - وأظهرت لنا نسبة 5.57% من المبحوثين الذين وظفوا مخرجات التكوين عن بعد في عملية التعليمية عن طريق استخدام منصات التعليم عن بعد من خلال وضع النقاط والدروس وإلقاء محاضرات عن بعد والتواصل مع الطلبة - ومساعدة التكوين في تحسين العلاقة مع الطلبة بنسبة 7.66% من خلال طريقة التعامل والتواصل ويمثل طريقة علمية للتواصل.
 - ونسبة 7.94% مثلت اغلب المبحوثين أن البرامج التكوين تزيد في تكيفهم في منصب العمل أي أن التكوين عن بعد يساهم في التكيف المهني.
 - ونسبة 93% مثلت المبحوثين الذين صرحوا أن للتكوين دور في نجاح عملية التعليم عن بعد.
 - وبينت لنا أن هناك علاقة بين اتصال المباشر مع الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين وتتماشى برامج التكوين مع متطلبات التعليم الجامعي والوسائل المستخدمة في عملية التكوين حيث مثلت لنا نسبة 100% الذين صرحوا أم لم يكونوا في اتصال مباشر مع الأساتذة المكونين وبرامج التكوين لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي والوسائل المستخدمة حواسيب والماسح الضوئي، أي أن كلما كان الاتصال غير مباشر مع الأساتذة المكونين تكون برامج لا تتماشى مع متطلبات التعليم الجامعي إضافة إلى أن الوسائل المستخدمة يوجد نقائص كبيرة.

سادسا: نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسيولوجي:

من خلال البيانات التي تم التوصل إليها ميدانيا، تبين لنا الدور الكبير الذي يلعبه التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، حيث يعتبر معيار 1 لمتجمع من خلال ما يقدمه من إطارات ذوي مهارات تأهلهم لتلبية متطلباته، وفي نفس السياق نجد الاتجاه الوظيفي وعلى رأسهم " تالكوت بارسونز " الذي ذهب إلى التأكد على أن الجامعة نسق اجتماعي يتكون من جماعات مهنية تحقق وظيفة أساسية هي " المعرفة " تعمل على تكوين الكوادر، وهذا ما تم إثباته في الجدول رقم 11 والجدول رقم 14، حيث تعبر هذه النسب إن الجامعة ابن خلدون تحرص على توفير الوسائل الحديثة والمواكبة للتطورات العلمية لتتماشي مع التكوين بكفاءة أكثر، كما إن نظرية الإدارة العلمية يظهر إسهامها من خلال عملية التكوين دور في التكيف الأساتذة حديثي التوظيف من خلال تحسين الدائم للأداء ولا بد من الاستفادة من فترات تكوينية منظمة ومستمرة وتعتبر نظرية الإدارة العلمية عملية التكوين عملية داخلية، تقوم الجامعات الجزائرية من أجل رفع كفاءة الأساتذة، وهذا ما أكدته الجدول رقم 12 إن للتكوين أهمية بالغة في رفع أداء البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف، وجدول رقم 19 إن تكوين يساعد على زيادة المهارات والكفاءة المهنية، حيث كلما زادت المعارف أصبح العمل الذي يزاوونه سهلا، وجدول رقم 26 حيث وجد نقص في معظم برامج التكوينية وتعتبر الفترة الزمنية غير كافية للإلمام بجميع البرامج التكوينية، وبالتالي ضرورة الاهتمام بزيادة الفترات الزمنية لمدة التكوين وعمل على تكثيف البرامج التكوينية.

كما أكد " فايول " أن أهمية التخطيط كوظيفة فلا يمكن للتكوين أن يتحقق إلا عن طريق التخطيط المنظم، وتستند إلى بعد النظر والتنبؤ، ولا بد أن تكون النتائج والخطوات المرسومة تتصف بالمرونة والدقة مع مراعاة الخبرة والمهارة القائمين هذه الوظيفة، وهذا ما أكدته الجدول رقم 18 حيث أن القائم على التكوين لديه الخبرة لإعطاء معلومات وقوة المهارة لتكوين الأساتذة الجدد لاكتساب الخبرة الجيدة في مجال العمل، وجدول رقم 15 أنه يتم إبلاغ الأساتذة المتكويين بموعد الدورات التكوينية، وهذا لحرص الإدارة على بيئة الأساتذة بفترة التكوينية وتسمح للكثير بتتبع النظام التكويني في أجاله وعدم اختلال في مواعيده وتخطيط له، كما أشار " فايول " أيضا إلى أن التكوين لا بد أن يقوم على شبكة من الاتصالات الواضحة حتى تكفل ترابطه وانسجامه وهذا ما أكدته الجدول رقم 24 الذي يتضح أن كفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية أدى إلى تحسين عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكويين.

من خلال هذه المعطيات ونتائج الدراسة الميدانية، يمكن القول أن مقارباتنا النظرية كان لها تأثير واضح وتوافقت إلى حد كبير مع معطيات الميدانية.

سابعا: الإنتاج العام

بعد دراستنا لموضوع " دور التكوين في التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف " توصلنا إلى عدة استنتاجات تخص الفرضيتين الفرعيتين وهي كالآتي:

1-6 استنتاجات الفرضية الفرعية الأولى:

- إن التكوين الحضوري داخل المؤسسة الجامعية دور في زيادة مستوى التكيف المهني للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- يساعد التكوين الحضوري على رفع الأداء البيداغوجي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف مما يمكنهم من التكيف المهني.
- تحرص إدارة الجامعة على استدعاء الأساتذة حديثي التوظيف في وقت معين لتتبع نظام تكويني في آجاله وعدم اختلال في مواعيده.
- تساهم عملية التواصل بين الأساتذة المكونين والأساتذة المتكونين في التكوين الحضوري في زيادة ورفع مستوى التكيف المهني.
- إن الأسلوب المحاضرة في عملية التكوين الحضوري يساهم في زيادة المستوى ورفع تكيفهم المهني.
- يساهم التكوين الحضوري في استفادة الفعلية والميدانية من التكوين.
- الخضوع للتكوين مباشرة بعد التوظيف يساهم في اكتساب معارف بيداغوجية مما تمكنهم من استفادة الفعلية والميدانية من التكوين.
- كفاءة الأساتذة المكونين تؤثر على عملية التواصل بينهم وبين الأساتذة المتكونين.
- مواكبة برامج التكوين لتطورات العلمية تمكن الأساتذة من الاستفادة الفعلية والميدانية من التكوين من أجل زيادة في مستوى التكيف المهني.

2-6 استنتاجات الفرضية الفرعية الثانية:

- المؤهلات العلمية للأساتذة الجامعيين في مجال التكنولوجيا تسمح لهم بتجاوز عقبات التعليم عن بعد مما تمكنهم من رفع مستوى التكيف المهني.
 - الفترة الزمنية في التكوين عن بعد غير كافية لإلمام بكل البرامج التكوينية.
 - استخدام الحواسيب في عملية التكوين عن بعد يساهم في تطوير قدراتهم في التكنولوجي.
 - مساهمة التكوين عن بعد في استخدام منصات التعليم عن بعد والتواصل مع الطلبة.
 - إن للتكوين دور في نجاح عملية التعليم عن بعد.
- ويبقى في الأخير أن نشير إلى أن نتائج هذه الدراسة التي توصلت إليها الدراسة تبقى نتائج نسبية خاصة بدراسة فردية في مجال مكاني محصور وبالتالي يصعب إصدار تعميمات حولها.

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة موضوعا في غاية الأهمية ويحتل دورا كبيرا لدى التربويين خاصة في عصرنا الحالي فالتكوين دور في التكيف المهني للأساتذة المساعدين الجدد بالجامعة، حيث يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية تتطلب إعداد الأفراد للأخذ بأسباب التطور الحضاري، وتكوين الأستاذ هو الوسيلة إلى بيئته لأداء عمله على أكمل وجه وهو ما سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيقه دف تنمية مهارات الأساتذة الجدد وإدماجهم في الجامعة التي ينتمون إليها بسرعة، إضافة إلى محاولة تمكينهم من دخول في عالم التعليم عن بعد، وكل هذه الجهود لا تخلوا من نقائص كتجربة أولية وهو ما يفرض على القائمين على هذا التكوين إجراء تعديلات مناسبة لضمان نجاحه وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وان مستوى التعليم الجامعي يرتبط بمستوى أداء الأستاذ الجامعي وعليه تم الكثير من الأمم مراجعة منظومة التعليم الجامعية والتقليل من الثغرات والنقائص التي تحدث في منجزا وأدائها كذلك في سبيل تطويرها، وهذا ما تدعوا إليه الجامعات لتكوين وإعداد كوادر بشرية مؤهلة لتنمية ولخدمة الاحتياجات اللازمة هدف التطور العلمي والتكنولوجي و المجتمع بصفة عامة، وهذا ما أدى بالحاجة إلى العناية بتنظيم دورات تكوينية من أجل الرقي ذا التعليم والرفع من قيمة العلم وتحسين الأداء ما جعل الجامعة الجزائرية تتبناه وتطبقه لتحقيق التكوين البيداغوجي ناجح للأستاذ الجامعي حديث التوظيف بشقيه الحضوري وفي تقنيات الإعلام والاتصال (عن بعد) فلا بد من توفير الكفاءات والقدرات اللازمة والملائمة لذلك، من أجل تأهيل وتوفير الإمكانات المادية الكفيلة لتنظيم السير العملية التكوينية والاهتمام بالأستاذ الجامعي حديث التوظيف لتحسين من أداءه المهني وتكيفه في مجال عمله، فال أكاديمي متطلباته وتحدياته المتجددة باستمرار، وبالتالي يتطلب من الأساتذة الجامعيين أن يتكيفوا مع هذه المتغيرات وان يطوروا مهارا م ومعارفهم بشكل مستمر، وهنا يأتي دور التكوين كأداة أساسية للتطوير المهني للأساتذة الجامعيين وحين يتضمن التكوين مجموعة من الأنشطة والبرامج التي دف إلى تعزيز وتطوير مهارات الأساتذة الجامعيين في مجالات الأكاديمية والمهنية، ويشمل التكوين عدة ورش للعمل والدورات التكوينية والمؤتمرات والمشاريع البحثية وغيرها من الفعاليات التي هدف إلى تعزيز التعلم المستمر والتحسين المهني، تساعد هذه الأنشطة على تطوير معرفتهم ومهاراتهم في مجال التدريب والبحث والابتكار والقيادة والتقويم والتقنيات الحديثة، وتتمثل أهمية التكوين في تمكين الأساتذة الجامعيين من التكيف مع التغيرات المستمرة في مجال الأكاديمي و المجتمع بشكل عام فعالم العلم والتعليم يتغير بسرعة هائلة وتظهر تقنيات وأساليب جديدة وتغير المتطلبات الأكاديمية والتشريعات المتعلقة بالتعليم العالي إذ لم يكن لدى الأساتذة الجامعيين قدرة على التكيف وتطوير مهاراتهم فقد يجدون صعوبة في تلبية احتياجات الطلاب، دور في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسة الجامعية، وتنمية الكفاءات البشرية في جوانب العلمية والعملية والأكاديمية لتلبية متطلبات المؤسسة الجامعية والأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف من الكفاءة والفعالية في مختلف التخصصات والمؤهلات العلمية، وذلك بالاعتماد على البرامج التكوينية تعمل على تنمية

المهارات والقدرات، ليحقق النجاح في تحسين الأداء الأساتذة حديثي التوظيف، ذوي الكفاءة عالية في نقل المعارف والمهارات ويتمتعون بمستوى عالي في التحكم في تخصص المادة المقررة في محتوى البرنامج التكويني، ومراعاة الفروق الفردية من حيث المكتسبات القبلية والقدرة على الاستيعاب وكل ما يدعم تحقيق أهداف العلمية التكوينية على أحسن وجه.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال ما سبق سنقدم بعض التوصيات والاقتراحات التي نتمنى أن تأخذ بعين الاعتبار:

1. ضرورة اختيار الوقت المناسب والوسائل المناسبة لهذا التكوين الذي يتلاءم مع المتكولين، حتى لا يبقى الأساتذة ينظرون إليه عبئاً عليها.
2. دقة تصميم الأنشطة والبرامج التي تتماشى وخصوصية التكوين، مع الأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات وآراء الأساتذة المتكولين في التخطيط لهاته البرامج التكوينية من أجل تلبية احتياجاتهم وتنمية كفاءاتهم المهنية وتحسين أدائهم.
3. مراعاة تخصص المتكولين أثناء تنظيم البرامج التكوينية حتى يتمكن المكون من أداء مهامه بفعالية ويستجيب المتكون لمحتوى البرامج التكوينية.
4. توفير أساتذة مختصين على مستوى كل جامعة لشرح مراحل انجاز التطبيقات الخاصة بالتكوين.
5. إلزامية تكوين الأساتذة من أجل الاستمرار في عملية التعليم عن بعد وتحسينها.
6. ضرورة تعميم استعمال مختلف المنصات الخاصة بالجامعة لا سيما منصة موودل في جميع الأطوار التعليمية وإدراجها كمادة تعليمية أيضاً.
7. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال، فيما يخص التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف كما نص عليه القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016.

قائمة المراجع

القرآن الكريم قائمة

المراجع

❖ قواميس:

1. احمد زكي يدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.

❖ الكتب:

1. أحمد جميل عايش، تطبيقات في الإشراف التربوي، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
2. أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
3. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، د ط، الدار الجامعية الإسكندرية، 2002.
4. اسماعيل علي سعيد ومحمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ت.
5. أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن 20، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، د ت.
6. بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2008.
7. بوعامر احمد زين الدين، تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر، ط 1، وحدة رعاية، الجزائر، 2014.
8. حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، عالم كتب، مصر، 1980.
9. حسين عثمان، الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003.
10. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، قالمه، مديرية النشر لجامعة قالمه، 2004.
11. حنفي محمود سليمان، وظائف الإدارة، مطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1997.
12. الخطيب رداح، الخطيب أحمد، التدريس الفعال، ط 1، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع وعالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
13. رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، دط، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2000.
14. روجر كنج، الجامعة في عصر العولمة، تر: فهد بن سلطان الرياض، د ط، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2008.
15. زايد محمد، علم اجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، القاهرة، 1984.
16. زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجزائر، 1986.
17. سلامة ضوابط، الجامعة والبحث العلمي، دط، جامعة السيدة لويزة، لبنان، 1998.
18. السليمي علي، للتدريب كتب 1 سلسلة الكتيبات، دط، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية، السعودية، 1998.
19. سيد عبد الحميد مرسى، السيكولوجية المهنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1962.
20. السيد محمد، التكيف والصحة النفسية، مصر المكتب الجامعي الحديث، 2012.
21. سيف الإسلام شوية، المبادئ الاجتماعية والنفسية للعمل ونظريات التنظيم، منشورات جامعة مختار، عنابة، الجزائر، 2007.

22. الصغير حسن احمد حسن، التعليم الجامعي بالوطن العربي، ط 1، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
23. طارق أبو العطا الألفي، تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية التحديات والطموح، ط 1، القاهرة، مؤسسة طيبة، 2014.
24. عبد الباقي صلاح، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر، القاهرة، 2000.
25. عبد السميع مصطفى، حوالة سهير، إعداد المعلم تنمية وتدريبه، ط 1، دار الفكر، عمان، 2005.
26. عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، جامعة الجزائر، 2010.
27. عبد الله عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة، بيروت، 2003.
28. عبد الله محمد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
29. عبد ايد طه راضي، المعلم في عصر المعلوماتية إعدادة - تأهيله، ط 1، دار الفكر العربي، 2014.
30. عبيدا ندوقى وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، ط 3، دار أسامة للنشر، الرياض، 2006.
31. الغزاوي نجم، التدريب الإداري، دط، البازولي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
32. فخري احمد محمود، مبارز منال عبد العال، التعليم الالكتروني (مفهومه - بنياته - مقرراته - تقويمه - تطبيقاته المتقدمة)، ط 1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013.
33. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 9، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2000.
34. فنيش حسين، دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وآفاقه، ط 1، دار بلقيس، الجزائر، 2017.
35. فوزي محمد جبل، الصحة النفسية وسوسيولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الازارطة، مصر، 2000.
36. كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974.
37. لحسن بو عبد الله مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998.
38. محمد الربيعي، علم النفس الصناعي والمهني، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
39. محمد الهابط، دعائم الصحة النفسية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
40. محمد بالرابح، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران.
41. محمد سالم، مدخل علم النفس التنظيم والعمل، ط 1، قرطبة للنشر والتوزيع، 2007.
42. محمد شرايمي، سوسيولوجيا المنظمات غير الحكومية بالمغرب، طوب بريس، 2007.
43. محمد عاطف غيث، قاموس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 2006.
44. محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط 3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
45. محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر.
46. محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ط 1، دار المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 1982.

47. محمود عبد الرحيم عدس، **المعلم الفاعل والتدريس الفعال**، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000.
48. مراد نعموني، **مدخل إلى علم نفس التنظيم والعمل**، ط1، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الجزائر، 2014.
49. مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، **إعداد المعلم**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
50. المعاينة رولا نايف، الحموري صالح سليم، **إدارة الموارد البشرية دليل علمي**، ط1، دار الكنوز، عمان، 2013.
51. موسى جبريل وآخرون، **التكيف المهني والرعاية الصحية والنفسية**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات، مصر، 2009.
52. نبيل صالح سفيان، **الشخصية والإرشاد النفسي**، ط1، أتراك للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2004.
53. نعموني مراد، **مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم**، ط1، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2014.

❖ الرسائل الجامعية:

54. بلقاسم بلوفة شريف، **إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة** "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز – مستغانم"، رسالة ماجستير تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2015-2016.
55. بواب رضوان، **الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة**، أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، 2014.
56. بوقطف محمود، **التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية** – دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
57. بيطاطاش راضية، **بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية بكليات الجامعة في ضوء كفاياتهم الإدارية**، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2018.
58. ححوف فتيحة، **معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين**، دراسة ميدانية في جامعة سطيف، رسالة ماجستير تخصص الإدارة وتنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2008.
59. سعاد زريق، **عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018.
60. سليمة حفيظي، **التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2004.
61. سولامي دلال، **محاولة لبناء ملحة للتكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعي**، دراسة ميدانية بشعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر كنموذج، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية آداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم بواقي، 2010/2011.

62. الضية مرام جمال، فاعلية استراتيجية المشروعات الالكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الالكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، غزة، 2015.
63. الفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقالة مع دراسة حالة برنامج gevmeecree المعتمد في غرفة
- الصناعية والحرف، رسالة ماجستير تخصص علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009.
64. كياري فاطمة الزهراء، تقييم نفقات التعليم العالي في المؤسسات الجامعية دراسة حالة، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع التربوية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة معسكر، 2012.
65. لطرش حليلة، اقتراح برنامج تدريبي للأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2018.
66. ليلي زرقان، اقتراح برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2013.
67. مراد سبرطعي، واقع الإصلاح التربوي في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007.
68. معارشة دليلة، دور المتغيرات السيكو بيداغوجية في تحديد نوعية التعليم الجامعة، رسالة ماجستير تخصص إدارة تربوية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2007.

❖ المجالات:

69. بن رمضان سامية، التكوين الجامعي والبرامج التنموية البشرية في الجزائر، الرهانات والتحديات، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان جامعة سطيف، الجزائر، 2017.
70. بوبكر منصور، اثر برنامج المرافقة البيداغوجية في تعلم مهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، جامعة الشهيد محمد لخضر بالوادي، الجزائر، العدد 12، 01، جوان 2021.
71. بوثينة حدة، بن سعادة عقيدة ودخاخي وهيبة، التعليم والتكوين عن بعد، جامعة الحاج الأخضر، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مدرسة دكتوراه للاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات، مجلة الإقتصاد الصناعي، مجلد 10، عدد 01، باتنة، 2007/2008.
72. حجازي جولتان حسن، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في
- المدارس الحكومية فيالضفة الغربية، الة الأردنية في العلوم التربوية، أربد، جامعة اليرموك، العدد 09، 2013.

73. حسين علي، مراد زايد، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مجلة رؤى الاقتصادية الوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، جوان 2016.
74. حسين نجا، دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد "جامعة قسنطينة نموذجاً"، مجلة جسور المعرفة، 1 لد 07، عدد 03، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2021.
75. حيواني كريمة، تروزلت تعمروني، الكفايات المهنية للأساتذة الجامعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، جانفي 2018.
76. عين سوية ليليا، غلاب صليحة، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، 1 لد 02، العدد 06، 2010.
77. نادر أبو شيخة، المناخ التنظيمي وعلاقاته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، دراسة ميدانية مقارنة بين قطاعين العام والخاص الأردنيين، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 1 لد 19، العدد 2، 2005.
- المنتديات العلمية:**
78. بن عبو جيلالي، عزي الأخضر، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية بعنوان دور التكوين الالكتروني في تطوير إتساعية وتعميق إدارة الأعمال الالكترونية، مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي، يومي 25 / 26 نوفمبر 2008
79. بن عيسى بشير، عربي واقع التدريس والبحث العلمي، الملتقى الدولي حول نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية، المركز الجامعي العرب بن مهدي، أم البواقي، 2005.
80. عيمر سعيد، التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، ، نوفمبر 2005.
81. مقدار محمد، الأعداد التربوي للأستاذ الجامعي بطريقة شاملة، قسم علم النفس كلية التربية جامعة البحرين، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 2004.
82. نور الدين زمام وجابر مليكة، ضمان جودة التعليم العالي في ميدان العلوم الاجتماعية، المهام والمتطلبات، الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي "المبررات والمتطلبات" من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات وخليّة الجامعة لضمان الجودة، جامعة بسكرة، يومي 25-26 نوفمبر، 2008.

الجراند:

83. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 51، 2003.
84. النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر العاصمة، الثلاثي الثالث، 2016.

المراجع الأجنبية:

85. Anderson Neil and other Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology, Volume Personnel psychology, Sage publications, London, UK, 2005.
86. Atkinson rital, atkinson richardc, smith, and hilgarderneste, intvoduction topsychology,

ny.

87. chabchoub,A. enseigersite la theotie . Tunis :1^{er} edution puplucation de l'Tured. 2006.
88. J.G March et H.A Simon, les organisations problèmes psychosociologiques, traduit par: J.GRouchy et G.PRunier, Éductions DONAD, Paris, 1979, P19.
89. la zarus, R S adjustment and personality, magraw-hill, newyark,1961.
90. Issue -Carlos Roka, Marylene Gagne ,'' Understanding e-learning continuance intention in the workplace : A self-determination theory perspective'', Article published in computers in human Behavior journal, volume 24, 4, ELSEVIER,2008.
91. Mohammed Abdellah and other ,''Relationship between Organizational Climate and Training Transfer in Small and Medium Enterprises in Nigeria'', Article published in European journal of Business and Management, vol.5, No.7, 2013.
92. Monic Hic Horn: Max Weber et la sociologie française, Péface de JulienFreund édition l'harmattan, Paris,1988, P31.
93. Mwanza Daisy, ''Managinig Content In E-Learning Environments'',Article published in British journal of Educational Technology, vol.36,Issue 3, 2005.
94. paul robert, **le petit, la langue robert phonétique française** 5^{ème} edition, 1970.
95. pierre casse, **LA FORMAIom performant**; office des publications Mniversitaires, Bes AKmoum, aLger,1994.
96. Sid halem et Badaoui Mohamed sofiane , **E-learning and some modeles and pilote experiences** ,route educational et social science, university Mesilla, vol. 06, No.03 ,February 2019.

المواقع الإلكترونية:

97. .<http://www.univ-tiaret.dz/ar/Vices-Rectorats.html>الموقع الرسمي لجامعة ان خلدون

الملاحق

الملحق رقم 01:الإستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة زيان عاشور-الجلفة-

قسم العلوم الإجتماعية تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل

إستمارة

الموضوع :

التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة

الجامعيين حديثي التوظيف

-دراسة ميدانية جامعة زيان عاشور -الجلفة-

السلام عليكم، تحية طيبة وبعد :

هذا الإستبيان هو جزء مكمل للحصول على درجة الماستر في تخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل حيث تقوم الباحثتان بدراسة تهدف إلى بيان " دور برامج التكوين في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الجلفة "، ولتحقيق هذا الهدف نتمنى ونرجو منكم الإجابة على أسئلة هذا الإستبيان بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيكم ونطمئنكم إلى أن كل ماتفيدونا به من معلومات لن نستخدم إلا في إطار البحث العلمي شاكرين لكم تعاونكم العلمي المأمول .

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. الجنس: 1- ذكر ☐ 2- أنثى ☐
2. السن :
3. الحالة الإجتماعية: 1- أعزب (ة) ☐ 2- متزوج (ة) ☐ 3- مطلق (ة) ☐
- 4 - أرمل (ة) ☐
4. التخصص :
5. سنة التوظيف :
6. المسمى الوظيفي :
- 1- أستاذ مساعد قسم (ب) (ة) ☐ 2- أستاذ مساعد قسم (أ) (ة) ☐
- 3 - محاضر قسم (ب) (ة) ☐ 4- محاضر قسم (أ) (ة) ☐
- 4 - أستاذ التعليم العالي (ة) ☐
7. الشهادة المتحصل عليها :
- 1- ماجستير ☐ 2- دكتوراه ☐ 3- كلاسيكي ☐ 4- LMD ☐

المحور الثاني : تساهم برامج التكوين الحضوري للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في تحسين تكيفهم المهني :

8. هل خضعتم للتكوين مباشرة بعد التوظيف؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
9. ما طبيعة هذا التكوين ؟
10. هل التكوين الذي تلقيتهم كان ؟
- 1- داخل المؤسسة ☐ 2- خارج المؤسسة ☐ 3- مكان آخر أذكره
11. ما طبيعة المعارف المكتسبة من التكوين؟ 1- بيداغوجية ☐ 2- علمية ☐ 3- مهنية ☐
12. هل يزيد خضوعكم للتكوين من درجة شعورك بالمسؤولية المهنية؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
13. هل البرامج التكوينية مواكبة للتطورات العلمية ؟
- 1- موافق ☐ 2 - غير موافق ☐ 3- محايد ☐
14. ما مدة التكوين الذي خضعت له ؟
15. إبلاغك لموعد الدورات التكوينية من طرف إدارة القسم يكون ؟
- 1 - بفترة مسبقة كافية للإستعداد للتكوين ☐ 2 - يتم إعلامك في فترة متأخرة ☐

16. ماهي أهم المواضيع التي تمت معالجتها أثناء التكوين ؟

17. كيف كانت عملية التواصل بينك وبين الأساتذة المكونين ؟

18. ماهو الأسلوب السائد في عملية التكوين؟

1- محاضرة ☐ 2- أعمال تطبيقية ☐ 3- أعمال موجهة ☐ .

19 - ماهو تقييمك لكفاءة الأساتذة المكونين من الناحية العلمية والبيداغوجية ؟

20 - ماهو تقييمك لمستواك وكفاءتك المهنية بعد تلقىكم للتكوين ؟

21 - هل إستفدتكم فعليا وميدانيا من التكوين ؟ -نعم ☐ . 2 - لا ☐.

وما نوعية هذه الإستفادة ؟

المحور الثالث : تساهم برامج التكوين عن بعد للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في

تحسين تفهمهم المهني :

22 - هل تلقىتم تكوين عن بعد بعد اجتيازكم لمسابقة التوظيف للأساتذة؟ 1-نعم 2-لا ☐

23 - كيف تم هذا التكوين؟ 1-حضورى ☐ . 2- عن بعد ☐

24 - هل مؤهلاتك العلمية في مجال التكنولوجيا والمعلومات تسمح لك بإجتياز عقبات التعليم الإلكتروني ؟

1-نعم ☐ 2- إلى حد ما ☐ 3- لا ☐

25 - هل تملك القدرة على إستعمال الكمبيوتر في عملية التكوين؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐

26 - هل الفترة الزمنية التي خضعت لها أثناء التكوين كانت كافية للإلمام بكل البرامج

التكوينية؟ 1-نعم ☐ 2-لا ☐

27 - هل المشاركة في

في العمل؟

1-نعم ☐ 2- لا ☐

28 - ماهي الوسائل المستخدمة في عملية التكوين ؟

1 -حواسيب ☐ 2- الماسح الضوئي ☐ . أخرى أذكرها

29 - أين كانت تتم عملية التكوين ؟

1-الجامعة ☐ 2-المركز الجامعي ☐ 3-المعهد الوطني المتخصص ☐

30-هل تنماشى برامج التكوين عن بعد مع متطلبات التعليم الجامعي ؟

☐

1-نعم . 2- لا ☐ لماذا ؟
.....

☐☐

2- . لا

☐

31-هل كنتم في إتصال مباشر مع الأساتذة المكونين ؟ 1-نعم

2- لا أم أنها كانت تتم عن طريق منصة

☐

التعليم عن بعد ؟ 1- نعم

.....
أم كانت هناك طريقة أخرى للتواصل ؟ أذكرها

32-كيف وظفت مخرجات التكوين عن بعد في العملية التعليمية ؟

.....

33-هل ساعدك التكوين في تحسين علاقتك بالطلبة ؟ كيف ذلك

.....

34-هل كان لبرامج التكوين دور في الزيادة في تكييفك في منصب عملك ؟

☐

2- لا

☐

1-نعم

35- هل كان للتكوين الذي تلقيتموه دور في نجاح عملية التعليم عن بعد ؟

☐

2- لا

☐

1-نعم