

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف-

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
بعنوان:

تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وعلاقته بجودة التعليم

دراسة ميدانية: لعينة من الأساتذة الجدد لسنة 2024/2023 بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

تحت إشراف الدكتورة:

• سارة زويتي

من إعداد الطلبة:

■ ريهام عبادة

■ مروى ادريسي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
بوزيان راضية	أستاذ التعليم العالي	الشاذلي بن جديد - الطارف	رئيسا
زويتي سارة	أستاذ التعليم العالي	الشاذلي بن جديد - الطارف	مشرفا
بوحنكة ندير	أستاذ التعليم العليم	الشاذلي بن جديد - الطارف	عضوا

السنة الجامعية: 2025/ 2024 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ
عَلَقٍ (2) اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ
بِالْقَلَمِ (4)

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ﴾ (5)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

[سورة العلق: الآية: 1-5]



إهداء

الحمد لله عند البدء وعند الختام من قال أنا لها نالها

انتهت الرحلة لم تكن بقصيرة ولم تكن سهلة ولم يكن الحلم قريبا ومهما طالت
فستمضي بجلوها ومرّها في هذه اللحظة الأكثر فخرا أهدي عملي هذا إلى من
رباني وكافح من أجلي إلى المصباح الذي أنار دربي إلى حبيب قلبي وسندي
ومن أحمل اسمه بكل فخر طاب بك العمر يا سيد الرجال وطبت لي عمرا
أرجوا من الله أن يمدد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطفها «والدي العزيز»
إلى صاحبة القلب الطيب والعطاء الغير محدود إلى من تدعي وتصلي من أجلي
في كل حين إلى من ألجأ إليها في أوقاتي العصبية «أمي الغالية»

إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل

إلى من رزقت بهم سندا وملاذي الأول والأخير في الحياة أدامكم الله خير نعمة
من شاركوني سعادي وحزني إخوتي الأعزاء أشركم لا يكتب بل يحس
ولله الشكر كله إن وفقني لهذه اللحظة بحول الله ها أنا قد وصلت

لمشارف التخرج الحمد لله رب العالمين

الباحثة: ريهام عبادة



إهداء

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات وبفضله تنزل الخيرات والبركات وبتوفيقه
تتحقق المقاصد والغايات وأزكى صلوات الله وتسليماته على المبعوث رحمة
للعالمين نبي الرحمة وإمام الهدى سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين.
ربي إذا أعطيتني نجاحا فلا تأخذ تواضعي وإذا أعطيتني تواضعا فلا تأخذ
اعتزازي بكرامتي إلى الذي غمرني بحبه إلى الذي لم ييخل بشيء من أجل دفعي
إلى طريق النجاح **أي الغالي**.
إلى التي الجنة تحت أقدامها إلى من حضنتني بحنانها وسكبت لي مشاعرها إلى
التي مهما وصفت وعبرت فلن أفي ولو بقليل من عملها **أمي الحنونة فاطمة** إلى
من كانوا لي نعم **السند إخوتي وأخواتي** إلى أستاذتي المشرفة **زويتي سارة** أسأل
الله أن يرزقك تمام الصحة والعافية إلى كل من ساعدني من قريب
أو بعيد لإتمام هذه المذكرة.

الباحثة: مروى ادريسي

شُكْرُهُ وَعِرْفَانُهُ

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم والصلاة والسلام
على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد:
لا يسعنا إلا أن نتقدم بوافر وجزيل الشكر
لأستاذتنا المشرفة الدكتورة «نرويتي سامرة»
على ما قدمته لنا من توجيهات قيمة
إلى من حثنا وغرس فينا الأمل والإرادة وحب التعلم
والتميز إلى كل الأساتذة دون استثناء
وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد
أتمنى لكم دوام الصحة والعافية وكل الحب والتقدير
شكرا جزيلا

الباحثتان

ملخص الدراسة

ملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة الراهنة المعنونة بـ: تكوين أساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وعلاقته بجودة التعليم - دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد لسنة 2023م/2024م بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف، وقد تمحورت الإشكالية حول التطورات التي مسّت المجال التعليمي ومدى اهتمام الجامعات الجزائرية بالتعليم والمجهودات البارزة التي تبذلها من أجل رفع جودة التعليم العالي، وكذلك الاهتمام بتكوين الأساتذة الجدد والعمل على تنمية مهاراتهم وقدراتهم البيداغوجية.

حيث تمخض على الإشكالية التساؤل الرئيسي التالي: **كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في**

تحسين جودة التعليم البيداغوجي؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم في منصة مودل؟

- كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير مهاراتهم في اللغة الانجليزية؟

- كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية امكانياتهم البيداغوجية؟

حيث قسمت هذه الدراسة إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي ومن ثم اختيار العينة العشوائية التي تتماشى مع موضوع البحث، ولجمع المعلومات حول الدراسة تم الاعتماد على الملاحظة البسيطة والمقابلة الاستطلاعية وكذلك الاستمارة.

وقد أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف-، وكما توصلت هذه الدراسة

إلى مجموعة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

- تكوين المقدم من طرف الجامعة لديه مساهمة كبيرة في تحسين وتطوير أداء الأساتذة الجدد.

- البرامج التكوينية تساهم مساهمة كبيرة وفعالة وذلك بتوفير أليات ووسائل لتطوير مهارات الأساتذة

الجدد.

- الاهتمام بالأستاذ وذلك عن طريق توفير برامج تكوينية وتكثيف الحصص المبرمجة.
- العمل على وضع استراتيجيات وخطط قصيرة المدى من قبل وزارة التعليم العالي لمواكبة العصر المتسارع.
- إجراء دراسات أخرى لتقييم فعالية برامج التكوين للأساتذة الجامعيين الجدد وتحديد المزيد من الاحتياجات والتحسينات المطلوبة مستقبلا.
- العمل على دعم وتطوير قدرات الأساتذة الجامعيين الجدد وتحفيزهم من أجل تطوير مهاراتهم ومكتسباتهم.
- قبول الفرضية العامة القائلة: يساهم تكوين الأساتذة الجدد بالتكوين والسعي إلى تطوير المهارات البيداغوجية والمهارات اللغوية واكتساب رصيد لغوي في مادة الانجليزية.

ملخص باللغة الأجنبية:

L'étude actuelle, intitulée : La formation des professeurs d'université nouvellement embauchés et sa relation avec la qualité de l'éducation – Une étude de terrain d'un échantillon de nouveaux professeurs pour l'année 2023/2024 à l'Université Chadli Benjedid – El Tarf, visait à aborder les développements affectant le domaine de l'éducation et l'étendue de l'intérêt des universités algériennes pour l'éducation et les efforts remarquables qu'elles déploient pour améliorer la qualité de l'enseignement supérieur, ainsi que l'intérêt pour la formation de nouveaux professeurs et le travail pour développer leurs compétences et capacités pédagogiques.

Le problème a donné lieu à la question principale suivante : **comment la formation des enseignants nouvellement embauchés contribue-t-elle à améliorer la qualité de l'enseignement pédagogique?**

Cette question principale comprend les sous-questions suivantes:

Comment la formation des enseignants nouvellement embauchés contribue-t-elle à améliorer leurs performances sur la plateforme Moodle?

-Comment la formation des enseignants nouvellement embauchés contribue-t-elle au développement de leurs compétences en anglais?

-Comment la formation des enseignants nouvellement embauchés contribue-t-elle au développement et à l'amélioration de leurs capacités pédagogiques?

Cette étude a été divisée en deux parties : une partie théorique et une partie appliquée. Cette étude s'est appuyée sur l'approche descriptive et a ensuite sélectionné un échantillon aléatoire cohérent avec le sujet de recherche. Pour recueillir des informations sur l'étude, celle-ci s'est appuyée sur une simple observation, un entretien exploratoire et un questionnaire.

L'étude de terrain a été menée à l'Université Chadli Benjedid - El Tarf - et cette étude a abouti à un ensemble de résultats, comme suit:

-La formation dispensée par l'université contribue de manière significative à l'amélioration et au développement des performances des nouveaux professeurs.

-Les programmes de formation apportent une contribution significative et efficace en fournissant des mécanismes et des moyens pour développer les compétences des nouveaux enseignants.

-Prendre soin de l'enseignant en proposant des programmes de formation et en augmentant le nombre de cours programmés.

-Le ministère de l'Enseignement supérieur travaille à l'élaboration de stratégies et de plans à court terme pour suivre le rythme rapide de la situation.

-Mener des études complémentaires pour évaluer l'efficacité des programmes de formation des nouveaux professeurs d'université et identifier les besoins et améliorations supplémentaires nécessaires à l'avenir.

-Travailler à soutenir et développer les capacités des nouveaux professeurs d'université et les motiver à développer leurs compétences et leurs connaissances.

-En acceptant l'hypothèse générale selon laquelle: La formation des nouveaux enseignants contribue au développement des compétences pédagogiques et linguistiques et à l'acquisition de connaissances linguistiques en langue anglaise.

الفهارس

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	آية
	إهداء
	شكر وعرقان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار التمهيدي، المفاهيمي	
4	1- الإشكالية
5	2- فرضيات الدراسة
5	3- أهمية الدراسة
7	4- أهداف الدراسة
8	5- تحديد المفاهيم
10	6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها
الفصل الثاني: التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي	
19	تمهيد
20	1- السياق التاريخي لعملية التكوين
22	2- أنواع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي
24	3- أهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي
26	4- أهداف التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي
28	5- المعايير المعتمدة في تكوين الأستاذ الجامعي

30	6- الأساليب المعتمدة في تكوين الأستاذ الجامعي
31	7- دواعي تكوين الأستاذ الجامعي
32	8- مجالات تكوين الأستاذ الجامعي
34	9- الأستاذ الجامعي الجزائري والتكوين البيداغوجي
39	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: جودة التعليم العالي والأداء البداغوجي	
41	تمهيد
42	I. المداخل النظرية والتدرج التاريخي لمفهوم الجودة
42	1- المداخل النظرية لدراسة الجودة في التعليم العالي
45	2- التدرج التاريخي لمفهوم الجودة في التعليم العالي
47	3- أهمية الجودة في التعليم العالي
49	4- أهداف جودة التعليم العالي
50	5- مؤشرات قياس جودة التعليم العالي
53	6- معايير الجودة في التعليم العالي
55	7- الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف في ظل جودة التعليم
57	II. الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف
57	1- الكفايات الوظيفية
58	2- المعايير المهنية
59	3- مسوغات تطبيق الجودة في التعليم العالي
61	خلاصة الفصل الثالث
الفصل الرابع: الإطار المنهجي	
63	تمهيد
64	1- الدراسة الاستطلاعية
64	2- مجالات الدراسة الاستطلاعية

64	3- نتائج الدراسة الاستطلاعية
65	4- تعريف مؤسسة الدراسة
66	5- المنهج المستخدم للدراسة
67	6- مجتمع وعينة الدراسة
72	7- أدوات جمع البيانات
74	8- أساليب التحليل الإحصائي
75	خلاصة الفصل الرابع
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات	
77	1- عرض وترتيب النتائج
91	2- تفسير وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات
92	3- النتائج العامة
93	4- توصيات البحث
95	خاتمة
98	قائمة المصادر والمراجع
106	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
68	يمثل بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس	جدول رقم (4-1)
69	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية	جدول رقم (4-2)
70	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	جدول رقم (4-3)
71	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكلية	جدول رقم (4-4)
74	صياغة أسئلة المحاور	جدول رقم (4-5)
77	يوضح ما إذا كان التكوين الذي يتحصل عليه الأستاذ فيما يخص منصة مودل يساهم في تخفيض الضغط عليه أثناء العملية التعليمية	جدول رقم (5-5)
78	يوضح ما إذا كان الأستاذ أصبح متمكن من استخدام برنامج مودل	جدول رقم (5-6)
78	يوضح ما إذا كانت منصة مودل ساعدت على تطوير مهاراته وقدراته في التدريس	جدول رقم (5-7)
79	يوضح ما إذا كان التكوين الذي يتلقاه الأستاذ الجديد في منصة مودل يسهل عليه الوصول إلى المعلومات بسرعة	جدول رقم (5-8)
79	يوضح ما إذا كانت الحصص المبرمجة لإستخدام منصة مودل ساهمت في تحسين وتطوير أداء الأستاذ الجامعي	جدول رقم (5-9)
80	يوضح ما إذا كان برنامج مودل قد ساهم في تزويد الأستاذ الجديد بالمعلومات الجديدة المتطورة	جدول رقم (5-10)
81	يوضح ما إذا كان التكوين الذي تقدمه الجامعة للأستاذ الجامعي الجديد في منصة مودل يساعده على أداء وظيفته التعليمية بشكل جيد وفق التطور الحاصل	جدول رقم (5-11)
81	يوضح ما إذا كان برنامج مودل قد يساعد الأستاذ الجديد في تصميم الدروس بشكل جيد للطلبة	جدول رقم (5-12)
82	يوضح ما إذا كانت الساعات المبرمجة للدراسة في الانجليزية	جدول رقم (5-13)

	ساعدت الاستاذ الجديد على تطوير مهارته في اللغة الإنجليزية.	
83	يوضح ما إذا كانت مواظبة الأستاذ حديث التوظيف داخل مركز اللغات يجعله يستقبل اللغة الانجليزية بشكل جيد	جدول رقم (5-14)
83	يوضح ما إذا كان للأستاذ الجديد تكوين في اللغة الانجليزية من قبل	جدول رقم (5-15)
84	يوضح ما إذا كان الأستاذ الجديد مسجل في المنصة الرقمية الخاصة باللغة الإنجليزية التابعة لوزارة التعليم العالي	جدول رقم (5-16)
85	يوضح ما إذا كانت الحصص المبرمجة للدراسة في اللغة الانجليزية ساعدته على زيادة رصيده المعرفي	جدول رقم (5-17)
85	يوضح ما إذا كان للتكوين الذي يتلقاه الأستاذ حديث التوظيف في اللغة الانجليزية من طرف الجامعة يمكنه من التدريس باللغة الانجليزية	جدول رقم (5-18)
86	يوضح ما إذا كانت الحصص التكوينية التي يتلقاها من طرف الجامعة كافية لإعداد وتنمية مهارات التواصل البيداغوجي	جدول رقم (5-19)
87	يوضح ما إذا كان برنامج التكوين قادر على تزويد الأستاذ الجديد بالمعلومات الكافية والجديدة للتعامل مع الطالب	جدول رقم (5-20)
88	يوضح ما إذا كان التكوين الذي يتلقاه الأستاذ حديث التوظيف داخل الجامعة يجعله يصبح أكثر اتقاناً لمهامه التدريسية	جدول رقم (5-21)
88	يوضح ما إذا كان البرنامج التكويني قد ساعد الأستاذ الجديد على تنمية مهاراته في الإشراف	جدول رقم (5-22)
89	يوضح ما إذا كان التكوين المقدم من قبل الجامعة قد ساهم في تحسين جودة مهام الأستاذ الجديد	جدول رقم (5-23)
89	يوضح ما إذا كان البرنامج التكويني الحالي مفيد له كأستاذ جامعي	جدول رقم (5-24)
90	يوضح إذا ما كانت الحصص التكوينية ساعدت الأستاذ الجديد عل تمكنه من العملية التقييمية	جدول رقم (5-25)

فهرس الأشكال

الصفحة	العناوين	الارقام
68	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	شكل رقم (1-4)
69	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية	شكل رقم (2-4)
70	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	شكل رقم (3-4)
71	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية	الشكل رقم (4-4)

مَقْدِمَةٌ

مقدمة:

نال مفهوم الجودة في التعليم العالي أهمية كبيرة وذلك باعتبار أنها نظام يتم عن طريقه تفاعل كل المدخلات لتحقيق مستوى عال من خلال اشتراك العاملين بصورة فعالة في العملية التعليمية والتركيز على التحسن المستمر للمخرجات فمفهوم الجودة في التعليم العالي يعتبر بمثابة استراتيجية مستمرة التطوير تنتهجها المؤسسة التعليمية معتمدة على مجموعة من المبادئ والشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر لتلبية حاجات المستفيدين منها.

حيث يشهد التعليم العالي اهتماما بالغا وتطورا مستمرا على كافة المستويات في مختلف دول العالم وينظر على أساس الدور المتميز الذي يؤديه في تقديم المجتمعات عن طريق إعداد الموارد والطاقات البشرية وكذا إعداد القيادات الفكرية في مختلف المجالات التربوية العلمية والمهنية.

كما أن التطورات السريعة التي يشهدها الوقت الراهن جعل الجامعة الجزائرية تعمل على الاهتمام بهذا القطاع وكذا الاهتمام بتكوين الأستاذ الجامعي حديث التوظيف وذلك من أجل رفع مستويات التعليم العالي.

غير أن التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف يعتبر من أبرز الجهود التي عملت الجامعة الجزائرية على تحقيقها وذلك من أجل جعل الأستاذ الجامعي مستعدا ومؤهلا بشكل جيد لمواجهة التحديات وتلبية جميع الاحتياجات الضرورية وكذلك تطوير كفاءات الأستاذ الجامعي ورفع مؤهلاته ليستفيد منها الطالب خلال التدريس.

وعليه ركزت هذه الدراسة على محاولة الكشف على مدى مساهمة التكوين للأستاذ الجامعي في

تنمية قدراته ومهاراته.



وعليه قمنا بتقسيم البحث إلى جانبين هما:

- جانب نظري.

- جانب تطبيقي.

الجانب النظري: تناولنا في هذا الجانب ثلاثة فصول مرتبطين بالمتغيرات الموجودة في الموضوع مراعين

فيها الدقة والوضوح والاعتماد على ما تيسر لنا من مراجع متنوعة حيث تطرقنا في:

الفصل الأول (الفصل التمهيدي): إلى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ثم الفرضيات أهمية وأهداف الدراسة

وتحديد المصطلحات والمفاهيم الإجرائية وأنهينا الفصل بالدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما الفصل الثاني: والذي جاء بعنوان التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حيث تطرقنا إلى السياق

التاريخي لعملية التكوين وأنواع التكوين البيداغوجي للأستاذ وكذلك أهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ

وأهدافه ومجالات تكوين الأستاذ الجامعي ودواعي تكوين الأستاذ الجامعي.

أما الفصل الثالث: الذي تناول جودة التعليم العالي والأداء البيداغوجي حيث تم عرض كل ما يتعلق

بجودة التعليم.

الجانب التطبيقي: فقد قسم إلى فصلين:

الفصل الرابع: الإطار المنهجي حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة الاستطلاعية والمنهج المستخدم

بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس: حيث تناولنا في هذا الفصل عرض النتائج ومناقشة الفرضيات.



الفصل الأول: الإطار التمهيدي، المفاهيمي

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم
- 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها

الفصل الأول: الإطار التمهيدي، المفاهيمي

1- الإشكالية:

ساهمت التطورات التي يشهدها العالم اليوم خاصة في المجال العلمي والمعرفي إلى اهتمام الجامعات بجميع جوانب العملية التعليمية، حيث لم يعد يقتصر الاهتمام على الجانب المادي والمالي فحسب، وأصبح التوجه الحالي لها مرتكز على الاستثمار في المورد البشري باعتباره الركيزة الإنسانية. فتطوير التعليم في عصر الرقمنة يقتضي تحسين وتطوير طرق وتقنيات التدريس والتكوين مع التطور الهام لتكنولوجيا الاعلام والاتصال، إذ أن هذا التطور فتح لميدان التعليم آفاق جديدة من حيث الوسائل المتاحة والإمكانيات والتقنيات الجديدة المستعملة وبالتالي، فالتكوين هو ضرورة بيداغوجية خاصة في ظل الظروف الراهنة والتغيرات التي نعيشها باعتبارنا في عصر الرقمنة لمواكبة التطور التكنولوجي فأثارت الجامعات أنه ليس هناك أفضل من التكوين والتدريب والإعداد الجيد لمهنة التعليم ومتطلباته ليتمكن الأستاذ الباحث خاصة حديث التوظيف من أداء الأدوار المتغيرة والمتجددة، بالإضافة إلى أنه أدائه بحاجة مستمرة إلى زيادة الفعالية وتطوير الكفاءات إلى درجة عالية من الأداء.

نجد أنّ الجامعات الجزائرية كغيرها من جامعات العالم ترى بأن جودة التعليم العالي ترتكز أساسا على الاستثمار في المورد البشري من أجل الإعداد الجيد للقوة اللازمة للإنتاج والتقدم في المناحي الحياتية، لذا أصبحت الجودة ضرورة حتمية ومن أهم عناصر تحقيقها هي التحسين في جودة العملية التعليمية من خلال اتخاذ جميع الإجراءات والإصلاحات لإنتاج خريج كفي، كذلك تسعى الجامعة الجزائرية بصفة مستمرة إلى تطبيق معايير جودة التعليم القائم على مهارته وكفاءته ومستوى أدائه وإدراكه لمهامه وأدواره في ظل التغيرات التي تشهدها الجامعة اليوم وفي مختلف مجالات الحياة غير أن جودة التعليم العالي أحد الطرق التي تلح عليها الجهات الوصية من أجل تطوير نوعية التعليم العالي والرفع من

مستوى أدائه في وقتنا الحاضر، لذا تسعى الجامعة لتوفير أساتذة يمتلكون الكفاءات والمهارات المتعددة والمتنوعة اللازمة في كل الميادين.

وفي ضوء هذه الإصلاحات جاء القرار الوزاري (28 جويلية 2016) الصادر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائري الخاص بالمرافقة البيداغوجية للأستاذ الجامعي حديث التوظيف، الذي حدد كفاءات تنظيم المرافقة لفائدته والتي تهدف إلى تمكينه من اكتساب معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي ومهارات الأداء البيداغوجي ككل.

تعمل عملية تكوين الأستاذ حديث التوظيف على تحسين العملية التعليمية فتعتبر من المقاربات التي تسعى للوصول بالجامعة إلى القيام بدورها على أكمل وجه، وذلك من خلال تكوين الأستاذ حديث التوظيف على فن التدريس اكتسابه لمهارته وطرائق وأساليب التدريس الحديثة فيصبح من ملقن إلى محاور ومناقش مع طلابه ومساهم بشكل مباشر في عملية تنمية قدرات الطلاب مع استخدام تقنيات حديثة لتكنولوجيا تخص عملية التدريس.

وكذلك حسب ما جاء في القرار الوزاري السابق الذكر المتعلق بتكوين الأستاذ الباحث حديث التوظيف فإنه يتكون من أجل اكتساب مهارة التواصل مع الطالب واحتوائه من جميع الجوانب سواء الجانب النفسي، العلمي، الأكاديمي، الاجتماعي وذلك من أجل تحقيق جودة التعليم العالي.

أيضا كما نصّ القرار الوزاري على تكوين الأستاذ في مجال التقويم من خلال تزويده بطرق تقييم وتقويم الطالب بما أنّ عملية التقويم تعتبر من أهم العناصر العلمية والتعليمية التي تكون خاضعة للعديد من الأساليب والإستراتيجيات فمن خلاله يتم تشخيص جوانب القوة وتدعيمها، بالإضافة إلى جوانب الضعف وعلاجها غير أنّ الأستاذ يصبح يهتم بأساليب حديثة للتقويم بدلاً من أن يهتم بالتركيز على الحفظ والتدريس.

وبذلك فإن الجامعة الجزائرية بصفة دائمة تسعى إلى تجسيد معايير جودة التعليم بالتركيز على المورد البشري بصفة خاصة وبصفة أولى الاهتمام والعناية بالأستاذ الجامعي عن طريق تكوينه فيما يخص مهنة التدريس من أجل إخراج خريج يمتلك لمواصفات الجودة غير أن جودة التعليم العالي، ونجاح العملية التعليمية قائم على كفاءته ومهاراته ومستوى أدائه وإتقانه لمهامه في ظل التغيرات التي تشهدها الجامعة في مختلف المجالات، وقد تمحورت الدراسة حول التساؤل المركزي التالي: كيف يساهم تكوين

الأساتذة حديثي التوظيف في تحسين جودة التعليم البيداغوجي؟

وقد تترتب على هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ① كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم في منصة مودل؟
- ② كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية مهاراتهم في اللغة الإنجليزية؟
- ③ كيف يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تنمية إمكانياتهم البيداغوجية؟

2- فرضيات الدراسة:

- ① يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم في منصة مودل.
- ② يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية مهاراتهم في اللغة الإنجليزية.
- ③ يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تنمية إمكانياتهم البيداغوجية.

3- أهمية الدراسة:

أ- **الناحية النظرية:** تعتبر الدراسة الحالية كمدخل لفهم النظام التعليمي الجامعي وطريقة التكوين للأستاذ الباحث حديث التوظيف لأنها تندرج ضمن إطار الدراسات التي تهتم بجودة التعليم العالي.

- تمثل الدراسة الحالية إطارًا نظريًا مفاهيميًا لما تناوله من مفاهيم مختلفة متعلقة بالجودة والتعليم والتكوين.

ب- الناحية العلمية:

- تأتي هذه الدراسة لتوضيح مساهمة التكوين للأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم البيداغوجي أي أنّ موضوع الدراسة يهتم بالكشف عن كفاية هذا التكوين ومدى استفادة الأساتذة منه في تحسين أدائهم البيداغوجي.

- توضيح الصعوبات التي تواجه عملية التكوين والقيام على تفاديها من أجل الوصول إلى تحقيق جودة في أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

- الكشف عن إمكانية التدريس عن بعد عن طريق منصة مودل وكذا التدريس باللّغة الإنجليزية بعد التكوين.

4- أهداف الدراسة:

إنّ الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتمثل في معرفة مساهمة التكوين للأساتذة حديثي التوظيف في الجامعة على رفع جودة أدائهم البيداغوجي من خلال التعرف على كيفية مساهمة هذا التكوين ويتم تحقيق ذلك عن طريق الأهداف الفرعية التالية:

- توضيح مكتسبات الأساتذة حديثي التوظيف بعد عملية التكوين في رفع جودة أدائهم التدريسي في كلا الجانبين الحضورية باستخدام مختلف الأساليب وعن بعد بالاعتماد على تكنولوجيا الإعلام والاتصال (مودل نموذجاً).

- الوقوف عند المهارات التي اكتسبها الأساتذة حديثي التوظيف في رفع مستوى أدائهم في عملية المرافقة والاتصال البيداغوجي مع الطالب.

- التعرف على معظم المكتسبات التي تمكن منها الأساتذة حديثي التوظيف بعد عملية التكوين في رفع مستوى أدائهم التقويمي للطلاب.

- التعرف على مدى اكتساب الأساتذة حديثي التوظيف لمهارات اللغة الإنجليزية والتدريس بها.

5- تحديد المفاهيم:

التحديد اللغوي للمفاهيم التالية:

1-1- تعريف التكوين لغة:

تكون، تكوّن، إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود ومعناه التدريب، التربية التعليم الصنع الإنشاء الهيئة والشكل.¹

التكوين اصطلاحاً:

- التكوين البيداغوجي اصطلاحاً: يرتبط مفهوم التكوين بعدد من المصطلحات كالتدريب والتأهيل... الخ.
- ويعرف بأنه عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الأستاذ من الناحية الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الأستاذ لرفع كفاءته في الأداء...²
- كذلك يعرف التكوين البيداغوجي على أنه مجموع الإجراءات التي تمكن الأستاذ من أداء نشاط مهني وذلك بممارسة مختلف الطرائق والتقنيات التي تتيح إقامة تواصل تربوي مع الطلاب دراسة وديداكتيك الموارد الدراسية أي المبادئ الأساسية التي تركز عليها عملية تنفيذ التدريس.³

التعريف الإجرائي للتكوين:

التكوين البيداغوجي للأستاذ حديث التوظيف: هو مجموعة من النشاطات البيداغوجية المنظمة التي تهدف الى اكتساب الأستاذ الباحث حديث التوظيف إلى المهارات والخبرات في التدريس وكيفية متابعة الطالب مع كيفية تقسيم الطالب في كل من منصة مودل وأيضا اللغة الإنجليزية وتقنيات التواصل البيداغوجي مع الطالب.

¹ فاطمة عيتوي وكريمة كابوية: متطلبات جودة التعليم العالي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أحمد دراية، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علوم الاجتماعية، 2020/2019، ص17.

² سامية بن رمضان: التكوين الجامعي وبرامج التنمية البشرية في الجزائر، الرهانات والتحديات، 2017، ص2006.

³ علي فارس ويزيد شويعل: دور التكوين البيداغوجي في تنمية أساليب الأساتذة في معالجة المشكلات الصيغة بمرحلة التعليم المتوسط (دراسة مختلطة)، سبتمبر 2019، ص80.

1-2 تكوين الأستاذ حديث التوظيف (المرافقة البيداغوجية): إن عملية التكوين هذه يطلق عليها بالمرافقة البيداغوجية والتي هي عبارة عن نظام تعليمي يسعى إلى إعداد والأستاذ لصبح أستاذ كفاء في المستقبل.¹

1-1 تعريف الجودة لغة:

حسب لسان العرب لابن منظور: فإن الجودة مصدرها الفعل جَادَ يَجُودُ وجَادَ الشيء أي صار جيداً ويقال جاد العمل أي حسن وعلا مستواه والجودة هي السلامة، التكوين وإتقان الصنعة.²

تعريف التعليم لغة:

يشترك من علم الشيء أي أحاطه وأدركه وعلمه والصنعة تعليم.³

اصطلاحاً: جودة التعليم العالي

تعني جودة بيئة التعليم بما فيها من بحوث وهيئات أكاديمية وتسهيلات وتجهيزات مادية وتقنية وسياسات قبول إضافة إلى جودة العمليات في التدريس والتدريب وما تبعها من جودة المناهج والطرائق التعليمية والتكنولوجيا المستخدمة وجودة نظام التقدم في معارف الطلبة ومهاراتهم وما ينتج عنها من جودة في المخرجات مثل الدرجات والمؤهلات ومشاريع بحوث التخرج والاختبارات والأطروحات. وتعرف أيضاً ترجمة احتياجات وتوقعات الطالب إلى خصائص محددة تكون أساس في تعليمهم وتدريبهم لتعميم خدمة التعليم وصياغتها في أهداف بما يوافق تطلعات الطلبة المتوقعة.⁴

¹ - ليليا عين سوية وصليحة غلاب: تكوين الأساتذة الجدد في ظلّ تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسة الرياضية والاجتماعية والإنسانية، 2019، ص 108.

² - بن شعبان سميرة: دور التكوين في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بمدرسة التربية ولاية قالمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، 2019/2018، ص 6.

³ - فاطمة عتيوي وكريمة كابوية، المرجع السابق، ص 16.

⁴ - فايز لعراف: تقييم جودة وكفاءة أداء الأستاذ الجامعي من جهتي نظر الطلبة والأساتذة دراسة ميدانية، مجلة جديد، 2016، ص 251.

تعريف الاجرائي جودة الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف: وتعني اندماج الأستاذ حديث التوظيف وتحسين أدائه التدريسي المتمثل في كفاءات إعداد الدروس وتصميمها والتعليم عن بعد مع استخدام التكنولوجيا الحديثة مع تمكنه من الحصول على مهارات المرافق البيداغوجي.

6- الدراسات السابقة للدراسة:

الدراسة الأولى:

دراسة "ليليا عين سوية وصليحة غلاب" (2019) بعنوان: تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قالمة وسوق أهراس.

حيث اعتمدت كل من الباحثتان على التساؤل الرئيسي مفاده: كيف تقيم تجربة تكوين الأساتذة التي

باشرتها الجامعة الجزائرية.

وتفرع هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي أهداف تكوين الأساتذة الجامعيين؟

- ما هي أشكال تطبيق هذا تكوين؟

- ما هي معوقات تعميم تجربة هذا التكوين؟ وما في آفاقه المستقبلية؟

حيث هدفت هذه الدراسة المقدمة من قبل الباحثتان إلى معرفة أهداف تكوين الأساتذة الجامعيين

الجدد وأشكال تطبيق التكوين ومعوقاته.

كما طبقت الدراسة على مجتمع مكون من الأساتذة الجامعيين الجدد على مستوى جامعتي قالمة

وسوق أهراس وقد بلغ عددهم (91) أستاذ من كل التخصصات حيث قامت الباحثتان بالاستعانة بمنهج

دراسة الحالة كما تم الإعتماد على المقابلة بناءً للتحليل الكيفي للمعطيات لجمع المعلومات حول الدراسة.¹

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- التكوين عبارة عن فرصة لتنمية مهارات الأساتذة الجدد وتطوير كفاءاتهم البيداغوجية.
- التكوين هو فرصة لإدماج الأساتذة الجدد في الجامعة التي توظفوا فيها من خلال اللقاءات المستمرة مع الأساتذة المؤطرين.
- فكرة أرضية التعليم عن بعد تعتبر جيدة باعتبارها أول تجربة في الجامعة الجزائرية لتكوين الأساتذة الجدد.
- اكتساب مهارات ضرورية للتعامل مع استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- العمل على ترقية وتحسين المستوى الأكاديمي للمكون (الأستاذ حديث التوظيف) من مختلف المستويات من خلال تشجيعهم على مواصلة التعلم وحل الأنشطة مع إمكانية التعديل فيها وهو ما يدل على المرونة في التعامل ويجعل المتعلم يكتسب خبرة أكبر (الأستاذ حديث التوظيف).
- اكتساب مبدأ التعلم الذاتي والتعلم المستمر كما يدعم مبدأ التعلم التعاوني.
- اكتساب المهارات والمعارف التي تساعدهم على تأدية وظيفتهم البيداغوجية (مناهج التدريس، التقييم البيداغوجيا النشطة، الفرق بين المقاربة بالكفاءات والمقاربة بالأهداف).²

¹ - ليليا عين سوية وصليحة غلاب: تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قلمة وسوق أهراس مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني، العدد 6، مارس 2019، ص 106 - 109.

² - المرجع نفسه، ص 155.

الدراسة الثانية:

دراسة رابح قدوري وحنان عبد الكبير (2020): بعنوان "دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد".

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجدد بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

حيث تمحورت إشكالية الدراسة في الكشف عن مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير الأساتذة المساعدين الجدد والدور الذي يلعبه برنامج التكوين البيداغوجي في إنجاح عملية تكوين الأساتذة المساعدين الجدد.

وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي: دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي

للأساتذة المساعدين الجدد؟

وتفرع هذا التساؤل الرئيسي في الأسئلة الفرعية التالية:

_ هل ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد؟

_ هل ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد؟

_ هل ساهم الأستاذ المكون في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد؟.

واندرجت ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.

- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد.¹

- يساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.

¹ رابح قدوري وحنان عبد الكبير: دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 5، العدد 1، 2020، ص 182.

- يساهم الأستاذ المكون في تحسين أداء الأساتذة المساعدين الجدد.

وقد حدد الباحثان أهداف دراستهم فيما يلي:

- التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.

- التعرف على دور برنامج التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين

الجدد.

- التعرف على دور برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الاساتذة المساعدين الجدد.

- التعرف على دور الأستاذ المكون في تحسين مستوى أداء مستوى الأساتذة والمساعدين الجدد.

حيث طبقت الدراسة على مجتمع مكون من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة بوضياف المسيلة

وقد بلغ عددهم (76) أستاذ ما بين سنتي (2016-2018) حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي

والاستبيان أيضا كأداة لجمع المعلومات والتحقق من الفرضيات.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.

- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد.

- يساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.

- يساهم الأستاذ المكون في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.¹

الدراسة الثالثة:

دراسة عاشوري حبيبة مسيف عائشة (2020) بعنوان: "تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين

الواقع والمعمول به (برامج التكوين بجامعة 8 ماي 1945 نموذجا) سنة 2016-2017".

¹ - رايح قدوري وحنان عبد الكبير، المرجع السابق، ص 171- 182.

حيث طرحت كل من الباحثتان التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى استفادة الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة قالمة 8 ماي 1945 من هذا التكوين؟ وهل سيعتمدن على أسلوب التعليم الالكتروني في تدريسهم في ما بعد من خلال التوجه نحو تحرير محاضراتهم وإتاحتها عبر المنصات الالكترونية وحث طلابهم للعمل عبر هذه المنصات.

حيث يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أهم البرامج التكوينية التي وجهت للأساتذة الجدد بجامعة قالمة؟

- ما هي أهداف التكوين وعلاقته باحتياجات وتوقعات المتعلم حاليا؟

- ما هي أهم المهارات المكتسبة في هذا التكوين؟

- ما هي أهم المعوقات التي أثرت على سير التكوين؟

وقد حددت الباحثتان أهداف دراستهم فيما يلي:

- محاولة التعرف على مدى استفادة الأساتذة حديثي التوظيف من التكوين عبد خاصة وأنها أول تجربة

بالجزائر التي تدعم وتحث على تبني التعليم الالكتروني بالجامعة الجزائرية.

- محاولة الكشف عن ما جاء في برنامج التكوين عن بعد خاصة فيما يتعلق بالأنشطة والتطبيقات التي

كان الأساتذة ينجزونها معتمدين في ذلك على برمجيات مختلفة لتصميم وتحرير دروسهم وإتاحتها عبر

المنصة الالكترونية مودل.

- محاولة التعرف على أهم العوائق والحوجز التي أثرت على سير التكوين.

- محاولة التعرف على أهم المهارات المكتسبة من طرف الأساتذة المكونين في هذا التكوين ومعرفة استعداداتهم لتبني العمل بأسلوب التعليم الإلكتروني في المنظومة التعليمية بالكليات والأقسام التي يدرسون بها.¹

حيث اعتمدت كل من الباحثتان في موضوع دراستهم على العينة القصدية وتمثل عينة البحث في الأساتذة الجدد الذين توظفوا خلال (2016-2017) والبالغ عددهم (25) أستاذ حيث تم الاستعانة بالمنهج الوصفي استجابة بطبيعة الدراسة وكما تم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أنه تم تسطير برنامج التكوين حيث قامت جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1 لفائدة الأساتذة حديثي التوظيف بتوفير منصة تضم أربع ورشات موجهة إلى جميع الأساتذة حديثي التوظيف خلال (2016-2017) عبر جامعات الوطن والتي من بينها الأساتذة الجدد لجامعة قالمة 8 ماي 1945 وهذا ما أكدته أفراد العينة بالنسبة 100% والتي تتضمن مجموعة من التطبيقات التي تساهم في اكتساب العديد من الخبرات في مجال التعليم عن بعد.

- أكد أفراد العينة بنسبة 60 % أن هذا التكوين هدى إلى تقديم العديد من المعارف فيما يتعلق بمهارات التعليم الإلكتروني وإعداد الدروس على الخط استخدام برنامج (VUE ; OPALE) وتحرير النصوص وتدعيمها بصور فيديو، مراجع، روابط وإتاحة التفاعل بين المكونين والوصيين والطلبة (الأساتذة حديثي التكوين) من جهة وبين الطلبة في حد ذاتهم وهو ما تم تحقيقه على اعتبار أنهم كانوا بأمس الحاجة إلى تعزيز كفاءاتهم واكتساب خبرة في مجال التدريس.

¹ عاشوري حبيبة ومسيّف عائشة: تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع والمعمول به (برامج التكوين بجامعة قالمة 8 ماي 1945 نموذجا)، مجلة المعيار، مجلد، 24، العدد 52، 2020، ص 733.

- حل أفراد العينة أكدت أنه قد تم اكتساب كفاءات عديدة منها استعمال البرامج التحريرية المساعدة على تحرير الدروس وتدعيمها باستخدام الخرائط الذهنية واستعمال الاختبارات المتنوعة لكل درس، كما أن هذا التكوين ساعدهم كثيرا في تعلم بعض التقنيات الحديثة المتعلقة بالتدريس عن بعد وضرورة تطبيق المقاربة بالكفاءات كنظام أمثل في توصيل المعلومة وتوجيه الطلبة وتكوينهم وتخريجهم إدارات لخدمة المجتمع.¹

الدراسة الرابعة:

دراسة نجاة حسين (2021) بعنوان: "دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة

المساعدين الجدد: جامعة قسنطينة نموذجا".

حيث طرحت الباحثة التساؤلات التالية:

- ما مدى مساهمة التكوين البيداغوجي على الأهداء المهني للأساتذة المساعدين الجدد؟
- وهل بات لزاما على كل أستاذ جامعي اجبارية التكوين خاصة في ظل الجائحة التي (covid19) أصابتنا.

- وما هو البرنامج الذي اعتمده خلية التكوين عن بعد بجامعة قسنطينة في تكوينها للأساتذة حديثي التوظيف.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى مساهمة التكوين على الأداء المهني للأساتذة المساعدين الجدد وما هو البرنامج الذي اعتمدت عليه خلية التكوين عن بعد بجامعة قسنطينة في تكوينها للأساتذة حديثي التوظيف.

¹ - عاشوري حبيبة ومسيف عائشة، المرجع السابق، ص 744-745.

وقد وظفت الباحثة دراستها جملة من المفاهيم تتمثل فيما يلي : التكوين، الأستاذ الجامعي، تكوين

الأساتذة، التعليم عن بعد، الكفايات.¹

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن برنامج التكوين البيداغوجي يساهم في الرفع من مستوى أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

- أن استعمال مختلف التقنيات الحديثة والبرامج لإعداد الدروس لاسيما (أوبال، موودل، مووك).

سيساعد كثيرا في انجاز مختلف الدروس الخاصة بالتدريس.

- أن الغاية التي تسعى إلى تحقيقها خلية المرافقة البيداغوجية إكساب الأساتذة الجدد مجموعة من

المعارف العلمية والمهارات البيداغوجية والفنية والعملية ذات العلاقة بمهنة التدريس.²

¹ - نجاه حسين: دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد جامعة قسنطينة نموذجا، مجلة
جسور المعرفة، المجلد 07 العدد 03، سبتمبر 2021، ص 179-180.

² - نجاه حسين، مرجع سابق، ص190.

الفصل الثاني: التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي

تمهيد

- 1- السياق التاريخي لعملية التكوين
 - 2- أنواع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي
 - 3- أهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي
 - 4- أهداف التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي
 - 5- المعايير المعتمدة في تكوين الأستاذ الجامعي
 - 6- الأساليب المعتمدة في تكوين الأستاذ الجامعي
 - 7- دواعي تكوين الأستاذ الجامعي
 - 8- مجالات تكوين الأستاذ الجامعي
 - 9- الأستاذ الجامعي الجزائري والتكوين البيداغوجي
- خلاصة الفصل الثاني

الفصل الثاني: التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي

تمهيد:

نظرا للدور الذي يلعبه التعليم العالي في بناء المجتمع نجد أن أي مؤسسة جامعية تبذل قصارى ما في جهودها من أجل تحقيق أفضل جودة تعليمية، من خلال محاولة الاهتمام بجميع عناصر العملية التعليمية من مناهج تعليمية، أساليب تدريبية حديثة، أجهزة تعليمية لغرض تحقيق مستوى عال من الجودة حتى الاهتمام بالأستاذ في حد ذاته من خلال تجديد إستراتيجياته خاصة فيما يتعلق بتكوينه وإعداده لمهنة التدريس.

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى: «ماهية التكوين البيداغوجي للأستاذ الباحث حديث التوظيف» من خلال السياق التاريخي للتكوين، أنواعه، أهدافه، وأهميته بالنسبة للأستاذ والجامعة كذلك أيضا سوف نتناول المعايير المعتمدة في التكوين ودواعي التكوين ومجالات التكوين بالنسبة للأستاذ الجامعي الجزائري والتكوين البيداغوجي.

1- السياق التاريخي لعملية التكوين:

شهد التعليم الجامعي العديد من المحاولات في تحسين وتطوير العملية التعليمية من أجل مواكبة التطورات والمستجدات المتسارعة حيث اهتمت بجميع عناصر المنظومة الجامعية، إلا عملية التكوين البيداغوجي للأستاذ وذلك راجع إلى مجموعة من الأسباب حسب "روث بيرد" و"جيمس هارفلي"، باعتبار أن الأستاذ الجامعي على دراية بأداء مهامه وأن هذه المرحلة من التعليم لا تحتاج إلى معرفة تربوية كباقي المراحل الأخرى قبل التعليم الجامعي.

أيضا الحرية في مرحلة التعليم الجامعي تتنافى مع التقيد بطرق وأساليب التعليم المتبعة وأن للأستاذ الجامعي قدرات ومهارات اكتسبها من الأساتذة الذين قاموا بتعليمه خلال مراحل التعليمية. غير أن إعادة النظر في مسألة التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي كان نتيجة اشتداد الحركات الطلابية في بعض العواصم الأوروبية، فظهرت دعوة قوية في المؤسسات الجامعية لتحسين كافة المدخلات الجامعية بما فيها الأستاذ الجامعي وهذا ما زاد من قلق وتوتر الطلاب واستياء الأساتذة الجامعيين وكذلك الإدارة مما جعلهم يكونون أكثر تقبلا للتجديد الكامل.¹

ظهرت كذلك في جامعة كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية البرنامج الاختياري سنة (1965) والذي كان محتواه إعداد وتنمية الأستاذ الجامعي مهنيا على اعتبار أن التحسين والتغيير الجذري في المؤسسة الجامعية يتطلب إعادة تنظيم جميع العناصر الفاعلة وتوجيهها داخل المؤسسة هذا يقتضي الاهتمام بإعداد وتنمية الأستاذ أولا.

لقد أخذت الدول الأوروبية تستجيب لهذه الدعوات والسعي لتحسين وتطوير التعليم الجامعي وذلك من خلال التكوين البيداغوجي والتنمية المهنية للأستاذ الجامعي، من خلال برامج وندوات ومؤتمرات

¹ - دليلة معاشة: تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات نظام LMD، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، تخصص: إدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف، 2017/2018، ص 155.

قومية تدور حول قضايا التعليم العالي كما قد تم عقد تعاون بين "جامعة ماريلاند الأمريكية" والعديد من الجامعات الأوروبية في إقامة مؤتمر سنوي تحت رعاية الرابطة الألمانية للتعليم العالي لتناول قضايا التكوين البيداغوجي والتنمية المهنية للأستاذ الجامعي.¹

إنّ الهدف الرئيسي من البرامج مناقشة المداخل النظرية والممارسات العملية ويتم أخذ أمثلة من بعض التجارب وذلك عن طريق شرائط الفيديو لتسهيل عملية تبادل المعلومات والتخطيط لبرنامج مشترك مستقبلاً بغرض الوصول إلى نموذج مشترك للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي والتنمية المهنية لديه. تعتبر بعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية أن عملية التكوين والتحاق الأستاذ الجامعي بالدورات التنموية أمراً إجبارياً، والنجاح فيها يساهم في رفع أجر الأستاذ كما تقوم السلطات التعليمية بتقديم تسهيلات للالتحاق بالدورات مع منحه الأستاذ عطلة دراسية بأجر لمدة عام لحضور برنامج طويل المدى.

ذلك لما للتكوين البيداغوجي من أهمية تجعله دائم الاتصال بالعالم لكي يسعى لمواكبة التطورات العلمية في شتى المجالات التي تهتمه وتساهم في تطوير نفسه في المجال الذي يعمل فيه. وقد أوصت هذه المؤتمرات والندوات الدولية بضرورة الاهتمام بإعداد الأستاذ الجامعي وتكوينه كما أكدت اللجنة الدولية للتربية، في تقريرها الذي قدمته "لليونسكو" على الدور المركزي للأستاذ الجامعي وضرورة إعداده وتكوينه قبل الخدمة مع متابعة تدريبه في أثناء الخدمة.²

كما اختار المؤتمر العام لليونسكو في دورته "السابعة والعشرون"، موضوع تعزيز دور الأستاذ في عالم متغير ليتم مناقشته في المؤتمر الدولي للتربية المنعقد في دورته "الخامسة والأربعين" في "جينيف" وذلك بهدف التركيز على أدوار الأستاذ في عملية التغيير التربوية والاجتماعية والسعي من أجل رفع

¹ - دليلة معاشة: المرجع السابق، ص 155.

² - نجاة أبو بكر عزي: واقع إعداد المعلم الجامعي بكليات التربية في ليبيا في ضوء معايير الجودة، المؤتمر العربي التاسع لضمان جودة التعليم العالي ببلبنان، شركة الزرقاء للتعليم والاستثمار، 2019، ص 128.

كفاءته بحيث تتماشى مع متطلبات العصر. وقد نالت مناهج التربية الاهتمام العالمي وهذا ما كان له أثر كبير في تطوير وإعداد الأستاذ الجامعي في الدول المتقدمة.¹

2- أنواع التكوين البيداغوجي للأستاذ:

تتنوع التكوينات وتختلف بحسب الحاجة إلى التكوين بمعنى الفئة المستهدفة من خلال التكوين والمستوى المطلوب إحراره من التكوين وينقسم التكوين حسب ذلك إلى:

• التكوين المهني:

يتم في مراكز التكوين المهني لإعداد فئة العمال المهنيين الذين يمتلكون المهارات اللازمة لمهنة معينة ويتضمن الجانب العملي والمعلومات الفنية والنظرية ويمكن هذا التكوين صاحبه من شغل منصب عامل مهني أو عامل ماهر في مؤسسات مختلفة ذات نشاطات متنوعة.

• التكوين الفني (التقني):

ويطلق عليه أحيانا التكوين المتوسط ويتم في المعاهد التكنولوجية الإدارية المتخصصة ويختص بإعداد التقنيين والتقنيين الساميين في مختلف التخصصات ويوفر هذا التكوين مهارات فنية علمية وإدارية ويضمن له منصب شغل تقني أو تقني سامي في المؤسسة المستخدمة.²

• التكوين التخصصي (العالي):

يتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات ويوفر لصاحبه قدرًا عال من المهارات العلمية والفنية والإدارية ويتحصل بموجبه المتكون على شهادة عليا كشهادة الليسانس، محاسب، طبيب، ويضمن له منصب شغل عامل مختص في المؤسسات المستخدمة وينقسم إلى التكوين بحسب الحاجة إليه والهدف منه إلى:

¹ - نجارة أبوبكر عزي، المرجع السابق، ص 129.

² - مصطفى أحمد: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001، ص 35.

• **التلمذة المهنية:** هي نظام للتكوين يتعهد بمقتضاه صاحب العمل بأن يستخدم طالباً ويحطه متدرجا على مهنة ما طوال فترة التعاقد المحدد من قبل والتلميذ المهني كل شخص يتعاقد مع مؤسسة بقصد تعلم مهنة أو صناعة في مدة محددة ويلتزم التلميذ بالعمل مقابل أجر أو مكافأة، ويتضمن تعليما نظريا بالإضافة إلى تدريب عملي حتى يصبح المتكون على علم تام بدقائق وظيفته ويؤخذ بعين الاعتبار في هذا التكوين عامل السن والمستوى التعليمي، السيكولوجي وكذا الشروط المتوفرة في المؤسسة والبرامج الواجب تنفيذها.

• التكوين السريع (رفع مستوى المهارة):

يوضع خصيصاً لإعداد الأفراد المتوسطي المهارة وتحويلهم من الحرف التقليدية إلى مهن تتماشى والتطور الصناعي وتتفاوت مدة هذا التكوين حسب نوعية المهن ويأتي هذا التكوين لمجابهة الاحتياجات السريعة والملحة للعمالة اللازمة لمشروعات التنمية ومسايرة متطلبات المصانع الحديثة النشأة ويتميز هذا التكوين بمساعدة العمال للاستفادة من أساليب حديثة تتطلبها طبيعة العمل في المؤسسات.

• التكوين المستمر:

ويعرف بمجموع النشاطات التي تتجاوز معنى التكوين الأساسي حيث يسمح لكل شخص أن يدعم تكوينه في كل الميادين على مستوى المهارات المكتسبة في الحياة المهنية والاجتماعية... الخ. ويهدف هذا التكوين إلى تسهيل عملية تكيف العمال مع التغيرات التقنية وظروف العمل وتسيير الترقية الاجتماعية بفضل ما يوفره هذا التكوين من تأهيلات لتقليص الهوة بين مكتسبات العمال المعرفية ومتطلبات العمل ويتضمن الرسكلة المهنية، الترقية المهنية الدراسات العليا المتخصصة.¹

¹ - أحمد جلول: بعض مشكلات التعليم الجامعي في الجزائر، الحلول والاقتراحات، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 2017، ص18.

• التكوين قبل الوظيفية أو الإعداد لها:

ويقصد بها التأهيل المسبق للفرد لتولي وظيفة معينة حيث يلتحق بدورة تسمى الإعدادية والتي تهدف إلى توسيع ثقافة المتكون وبالتالي الوصول إلى درجة من المعرفة والخبرة والمهارة، والتي تتماشى مع المستوى المطلوب للمهنة وتتضمن إلى جانب البرامج العلمية النظرية برامج عملية تفسح المجال أمام المتكون لممارسة العمل بشكل فعال بحيث يصبح مؤهلاً لتولي الوظيفة الموكلة إليه بكفاءة ونجاح.

• التكوين أثناء الوظيفة:

ويقصد به إلحاق المتكون بدورة تكوينية من أجل تحديث معلوماته وقدراته وتوسيع معارفه وأفاقه الوظيفية وتطوير سلوكه وتمكينه من مواكبة التطورات في مجالات العمل وتأهيله لشغل مراكز عليا، وذلك بعد مباشرة المتكون مهامه لمدة معينة وأثناءها يحتاج إلى دورات تكوينية لأجل تحسين أدائه أو في حالة إدخال تكنولوجيا جديدة.¹

3- أهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي:

تعتبر عملية التكوين والتدريب أحد الركائز التي تعتمد عليها الجامعة في تطوير أدائها وتعزيز موقفها في إدارة الجودة ومن أهم التقنيات المستعملة في هذه العملية هو العمل الجامعي المدرب والمؤهل للعمل ضمن فريق متكامل ومتفاعل في أداء العمليات الإدارية والإنتاجية، فهذا تكمن العلاقة الموجبة بين التدريب كوسيلة إدارية وإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والتحسين المستمر كعنصر أساسي ومبدأ فعال من مبادئ إدارة الجودة.

- المحافظة على قدرة العمل بكفاءة ورفع مستوى المهارات والمحافظة على الجودة.

¹ - فوزي حبيش: الإدارة العامة والتنظيم الإداري، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991، ص 299.

- التكوين له علاقة قوية وطرديّة بجودة الأداء للأستاذ وبتكاملهما تتحقق الجودة وبفعالية في المؤسسة الجامعية.¹

- إن تكوين الأستاذ الجامعي يؤدي بالجامعات إلى التنافس والريادة، حيث تصبح من المبادئ الأساسية الضرورية التي تبنى عليها المؤسسات التعليمية، وتنافس الجامعات العالمية في عملية حصولها على أعلى مقاييس الجودة في التكوين.

- يعتبر التكوين للأستاذ حديث التوظيف القوة الدافعة للنظام التعليمي الجامعي إلى الأمام بشكل فعال ليحقق أهدافه وجودته.

- إن إستراتيجية التكوين الفعال في جوهرها تساعد على تطبيق ادارة الجودة في التعليم العالي.

يمكن أن نلخص أهمية التكوين للأستاذ الجامعي في ثلاث مظاهر وهي:

• **المظهر الوظيفي:** وهو أهم مظهر على الإطلاق لأن له دورا رئيسيا في الميدان مباشرة وهذا ما ذهب إليه "ميلاري" و"ديمونتمولان" حيث يريان أن التكوين يحقق أهدافا مهنية إذ أن التكوين يسعى إلى أن يكسب الأستاذ مهارات ومعارف مهنية يستثمرها وقت حاجته.

• **المظهر التنظيمي:** يجب أن يكون عملا ممنهجا حيث يرى "فيرري" أن التكوين يجب أن يكون منظما ويمس أشكال التفكير والإدراك والسلوك بينما يؤكد "مورينومينا جي" على توظيف المعارف والمهارات التي اكتسبها وتحليل المواقف البيداغوجية.

• **المظهر الاستمراري:** يشير كل من "ديمونتو ملان" على فعل الاستمرارية حيث يقول أن التكوين يؤدي إلى إحداث تغيير إداري في سلوك الأستاذ كما يؤكد على ذلك "مورينومينا جير" بأن التكوين هو فعلا بيداغوجيا يكتسب ويبنى.

¹ سعيد بن يمينة: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي واقع التجربة التحديات والآفاق، ندوة علمية بجامعة مسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020.

- إذا من خلال هذه المظاهر الثلاثة يمكن القول أن العملية التكوينية هي عملية ممنهجة تهدف إلى تغيير في السلوك التفكير والإدراك عند الأستاذ ومن خلالها يتمكن من التغلب على المشكلات والعراقيل التي تواجهه في العملية التعليمية لأنها تُعده مهنيا وثقافيا وتربويا.¹

4- أهداف التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي:

- إنّ عملية التكوين للأستاذ الجامعي عملية منظمة ومخططة من قبل وزارة التعليم العالي من أجل إعداد أستاذ ذو كفاءة ومهارة عالية تنعكس على تحسين أدائه، محققا جملة من الأهداف تتمثل في الآتي:
- الإطلاع على إستراتيجية العمل الجامعي وأهدافه ونظمه.
- التنمية البشرية على مستوى المنهج والتدريس الجامعي، ومراجعة المناهج بما فيها الأهداف والمحتوى والطرائق والتقويم.
- تقديم الطرق الجديدة في التعليم والتعرف على طرق الإفادة منها في التعليم الجامعي.
- الوقوف على أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي المتميزة، والقدرة على التنوع في طرائق التدريس وفق احتياجات الطالب مع مراعاة المحتوى والهدف الدراسي.
- التعرف على الخصائص النفسية للطالب الجامعي واتجاهاته وسلوكياته وطموحاته.
- مواكبة التطورات والاستفادة من كل جديد، أي يكون الأستاذ مطلع على الجديد في حقل عمله وقادرا على المطالعة والبحث والإنجاز واتخاذ المبادرة العلمية القيمة لتوجيه وإفادة طلبته.²
- اكتساب الأستاذ مهارات التدريس من خلال ورشات التدريب على المهارات التدريسية المختلفة من تخطيط المناهج أو طرق التدريس، أساليب الاتصال والتقويم، وبناء الاختبارات الموضوعية.
- مساعدة الأستاذ في فهم ذاته وإمكانيته للمهنة، وبالمنظمة التي يعمل بها.

¹ قاسم بوسعدة: تكوين المعلمية وإشكالية، مجلة العلوم إنسانية والاجتماعية (2)، 2011، ص 297.

² عز الدين الزاويدي: الأستاذ الجامعي والتكوين البيداغوجي - الواقع، الأفق، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، 2018، ص 105.

- إكساب الأستاذ المعلومات عن مهنة التعليم باعتبارها الوظيفة الأولى.
- إكساب الأستاذ مهارات التدريس الجامعي، والقدرة على تطويرها من خلال استخدام طرق تعليم جديدة ووسائل تعليمية متنوعة وتكنولوجيا التعليم.
- تنمية الاتجاه الإيجابي لدى الأستاذ نحو المهنة ومسؤولية التعليم بالجامعة بحيث يدرك أهميتها وأهمية الاشتغال بها، والرسالة التي ينطوي عليها العمل بإعداد الأستاذ رفيع المستوى.
- تنمية الوعي وتعميق الفهم للأسس العملية، التربوية والنفسية للعملية التعليمية لتحقيق أفضل إعداد للطالب مما يؤدي إلى تنمية القدرة على الأخذ بها في التدريس سواء من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم.
- إكساب الأستاذ المهارات الأساسية للتعامل مع الطالب الجامعي.
- التنمية المتكاملة في الجوانب الأكاديمية المهنية الشخصية، والاجتماعية.
- الرقي الوظيفي للأستاذ من خلال تطوير قدراته وكفاءاته والانخراط في النشاطات المهنية البحثية العلمية المختلفة.
- التجديد المستمر للمعرفة والمهارات تماشياً مع التغيرات السريعة التي تشهدها الجامعة.¹
- إن تكوين الأستاذ الجامعي يؤدي بالجامعات إلى التنافس والريادة، حيث يصبح من المبادئ الأساسية والضرورية التي تبنى عليها المؤسسات التعليمية، وتتنافس الجامعات العالمية في عملية حصولها على أعلى مقاييس الجودة في التكوين.
- يعتبر التكوين للأستاذ حديث التوظيف القوة الدافعة للنظام التعليمي الجامعي إلى الأمام بشكل فعال ليحقق أهدافه وجودته.
- إن إستراتيجية التكوين الفعال في جوهرها تساعد في تطبيق إدارة الجودة في التعليم العالي.

¹ - دلال سولامي: محاولة بناء ملامح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس الاجتماعي، جامعة العربي بن مهيدي، 2010، ص 120.

- أن يتحكم الأستاذ في الوسائل التعليمية الكلاسيكية والحديثة: أي أن يستوعب في وسائل التعليمية ويستوعب مجال اختصاصه وكل ما يتعلق بطرق التعلم التي لجأ إليها من نظريات وممارسات ترتبط بمجال بحثه، ودمج الأدوات المبتكرة اللازمة لممارسة مهنته للتمكين من التعلم والتطوير الجانب التعليمي المشترك للطلبة، وكذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تبادل المعارف والتكوين الذاتي كونه وسيلة لتطوير الحوافز ودينامكية التعليم عند الطلبة.

إنّ هذا الجانب من التكوين يسمح للأستاذ من تطوير قدراته في المجال التعليمي المرتبط باختصاصه وكذا تفعيل معارفه المختلفة.

5- المعايير المعتمدة في تكوين الأستاذ الجامعي:

تعتبر "الولايات المتحدة الأمريكية" من أهم الدول التي أولت الاهتمام الواضح بحركة المعايير في التعليم واتخاذها كأساس لإصلاح النظام التعليمي بعد نشر التقرير الشهير "أمة في خطر" عام (1983) الذي سبب قلق شديد للمجتمع الأمريكي على مستقبل ونوعية ومصداقية التعليم السائد فأدى ذلك إلى تطوير معايير وبرامج إعداد الأستاذ كأهم ركيزة نحو الجودة، والتي يهدف تطبيقها إلى تحسين جودة جميع العناصر من مدخلات وعمليات ومخرجات والإدارة والخدمات المقدمة في المؤسسة، وبالتالي يطمئن أرباب العمل بأنّ هذا البرنامج ذو كفاءة تحقق متطلباته وتطلعاته في الحصول على موارد بشرية مؤهلة عالمياً من أساتذة المستقبل وبالتالي أصبح تطبيق هذه المعايير مقياساً لتقويم جودة إعداد كونها تضمن الحد الأدنى من اكتساب المعرفة والمهارة.¹

وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:

¹ - ليلي محمد أبو العلا: درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة الطائف، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد 12، 2016، ص 120.

• **المعيار الأول:** يتعلق بمجال المعرفة والمهارات، والاتجاه نحو المهنة وبين بعض خصائص المعارف والمهارات الشخصية التي ينبغي أن يكتسبها بما يساعد في تحقيق التعليم لديه ويتضمن كذلك محتوى معرفيا بمادة التخصص وفهما لمزاولة التدريس.

• **المعيار الثاني:** يتناول مجال نظام التقويم والامتحانات حيث يتمتع بنظام تقويمي واختبارات قوية توضح المعلومات الضرورية عن الأستاذ ودرجة تأهيله لمزاولة المهنة وأدائه أثناءها.

• **المعيار الثالث:** يتعلق بالخبرات الميدانية والممارسات العملية التي تقدمها المؤسسة الجامعية لتصمم وتنفذ بالاشتراك مع الأستاذ المتميز (المكون) لتأهيل الأستاذ الحديث علميا وتنمية معارفه وخبراته واتجاهاته المهنية.

• **المعيار الرابع:** يتناول التنوع في المؤسسة الجامعية فنقوم المؤسسة بتصميم وتنفيذ وتقويم برامج دراسية وخبرات تعليمية تساعد الأستاذ على طلب المعرفة وتكوين مهارات واتجاهات إيجابية في مجال التعليم المهني.

• **المعيار الخامس:** يتعلق هذا المعيار بمؤهلات الأستاذ وأدائه ونموه المهني فيتمتع بمؤهلات علمية كافية تجعل منه ذو قدرة جيدة للممارسات المهنية ولديه الخبرة الكافية في مجال التدريس وقادر على تقويم نفسه وتقويم طلابه بفعالية كافية، كما تعمل المؤسسة على تقويم أدائه بشكل نظامي مستمر وتسير له فرص النمو المهني.

• **المعيار السادس:** يتعلق هذا المعيار بمجال الإدارة والموارد فيجب على المؤسسة الجامعية توفير نظام إداري مستقر وقيادة تربوية تتمتع بالسلطة الفعالية وميزانية جيدة، وكل التسهيلات والإمكانيات وتكنولوجيا المعلومات بما يساعد في تطبيق المعايير.¹

¹ - ليلي محمد أبو العلا، المرجع السابق، ص 103.

6- الأساليب المعتمدة في تكوين الأستاذ الجامعي:

نستطيع أسلوبين مختلفين للأعداد الأستاذ الجامعي إعداد بيداغوجيا ناجحا وهذان الأسلوبان هما أسلوب المواعمة والأسلوب الأرغونومي.

• أسلوب المواعمة المهنية: يجتمع هذا الأسلوب على طريقتين مختلفين في إعداد الأستاذ الجامعي لهما طريقة الاختيار وطريقة التدريب.

• طريقة الاختيار: الاختيار المهني عملية للبحث عن الفرد الملائم لمنصب العمل المعين وللقيام بها على أكمل وجه، فإن الفرد يجب أن تكون قدراته وحدوده وما يمكن أن يقوم به واضحة ومعروفة ومن جهة أخرى يجب أن يكون كل ما يتطلبه منصب العمل معروفا وواضحا ومحددا وقد تمكن علم نفس العمل من تقديم تقنيات مختلفة لمساعدة كل من الفرد ومنصب العمل.

• طريقة التدريب: إن إعداد الأستاذ الجامعي بواسطة هذه الطريقة يستخدم لتدريب الأساتذة ذوي الأقدمية في التدريس ممن لازالوا لا يملكون المهارات التدريسية والبيداغوجية التي تمكنهم من التدريس بصورة جيدة.

كما يمكن استخدامه مع الأساتذة الذين يوظفون لأول مرة ولا يملكون المهارات التدريسية والبيداغوجية الضرورية لمهنة التدريس.¹

• الأسلوب الأرغونومي: الأرغونوميا فرع من فروع علم النفس العمل تهدف إلى ضمان العلاقة المثلى بين الإنسان والعمل الذي يقوم به وذلك بأن منصب العمل الذي يتم فيه القيام بالعمل يجب أن تتكيف عناصره كلها (أبعاد المختلفة آلاته وعدده، ظروفه الفيزيائية... إلخ) للإنسان العمل وهدفها هو تمكين الإنسان من العمل في راحة عقلية وبدنية للحصول على أكبر ما يمكن من الإنتاج بأقل من النفقات

¹ - مقدار: الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي: مجلة معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة قسنطينة، 1996، ص

(الفيزيولوجية والنفسية مادية)، بما أنه عمل معروف فإن العمل يتم القيام به بواسطة ما يعرف " بنظام الإنسان، الآلة" وأبسط مثال عليه منصب العمل الذي يحتوي على إنسان وعلى آلة وهو الوحدة الأساسية للإنتاج والعمل ولا يتمكن هذا النظام من تحقيق أهدافه التي وجد لأجلها إلا إذا كانت عناصره المختلفة مع بعضها البعض.

يعتبر منصب التدريس الجامعي نظام إنسان وآلة لأنه يخضع الى نفس الإجراءات والممارسات التي تطبق على سائر نظم الإنسان الآلية الهادفة إلى زيادة فعاليتها ونجاعتها، وهو منصب يزود فيه الطالب بمعلومات من طرف الأستاذ وهو الوحدة الأساسية في أي نظام تعليمي تربوي ونجاحه في تحقيق أهدافه يتوقف كثيرا على التصميم الجيد لعناصره المختلفة. إن زيادة فعالية هذا المنصب يجب أن تأخذ بعين الاعتبار كل العناصر من الطالب ومكان ممارسة العمل وتكنولوجيا التدريب والأستاذ الجامعي.¹

7- دواعي تكوين الأستاذ الجامعي:

أصبح التكوين ذو ضرورة وأهمية كبيرة في وقتنا الحالي وترجع هذه الأهمية إلى عدة أسباب منها:²

- تزايد أعداد المتعلمين وتنوع خصائصهم.
- التقدم العلمي الكبير.
- تقدم وسائل المعرفة والانفجار التكنولوجي.
- الأخذ بالمنهج العلمي في التعليم.
- تطور العلوم النفسية والتربوية وضرورتها في التدريس.
- تغيير أدوار المعلم من ملقن إلى موجه.

¹ - مقدار: المرجع السابق، ص 279.

² - عقررور ياسمينية: تكوين الأستاذ الجامعي وعلاقتها بجودة التعليم، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص تعليمية العلوم، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2016/2015، ص20.

- تطوير كفاءات الأساتذة ومحاولة إشراكهم في تطوير المناهج.

- تمهين التعليم.

8- مجالات تكوين الأستاذ الجامعي:

يعرف "جون ديوي" أستاذ الجامعي بأنه: ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة، ويتفق الباحثون أن هناك ثلاثة مهام أو وظائف أساسية يؤديها الأستاذ الجامعي وأطلقوا عليها " التاج المثلث للأكاديمية " وهي:

- إثراء المعرفة وتنميتها والبحث العلمي.

- نقل المعرفة والمحافظة عليها (التدريس).

- الاستفادة من المعرفة (تنمية المجتمع وتطويره).

• **البحث العلمي:** هو المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث) اتباع طريقة عملية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث).¹

• **التدريس:** وهو المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، أساس التدريس هو الاستعداد العلمي والنفسي له ويتضمن التدريس التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها سواء في مرحلة التدرج أو بعد التدرج بالإضافة إلى التخطيط للتقويم وتطبيقه مع الاستفادة من نتائجه ويمكن تحديد المهام في النقاط التالية:

- تحديد الأهداف من التدريس.

- تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس.

¹- عرور ياسمينه: المرجع السابق، ص 26-27.

- تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات).
- تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائل التدريس، ما يقوم به الأستاذ والطالب).
- تحديد أساليب التقويم (تمارين، أسئلة كتابية، أسئلة شفاهية أو أدائية...).
- التحكم في سلوك الطلبة أثناء إلقاء الدرس.
- تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يرسه.
- العمل في اللجان البيداغوجية.

- إتقان اللغة التي يدرس بها.

• خدمة المجتمع وتنمية:

وهي المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة وتتضمن في جانبين ما يلي:

- أ- داخل الجامعة: تتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كالإلقاء محاضرات في موضوعات علمية في تخصص علمي والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.¹
- ب- خارج الجامعة: وتتضمن ما يلي:²
 - القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
 - تقديم الخبرة والمشورة للمؤسسات التي تطلبها.
 - المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
 - الإسهام في الندوات التدريسية لتكوين الأطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
 - تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمتقرف العام.
 - الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.

¹ - عقرور ياسمينية: المرجع السابق، ص 27-28.

² - المرجع نفسه، ص 28-29.

- إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه.

9- الأستاذ الجامعي الجزائري والتكوين البيداغوجي:

• مواصفات الأستاذ الجامعي:

إن الأستاذ هو أحد الأعضاء القائمين بالتدريس في الجامعة يمتلك مجموعة من الخصائص تؤهله

لذلك وهي ما يتعلق بالجانب الأكاديمي والمهني الشخصي والثقافي.¹

من أهم الخصائص الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي وذلك حسب ما جاء في دراسة "بسمة بن

صالح" حيث حصرتها في النقاط التالية:

الخصائص الأكاديمية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على

المنهج العلمي في نقل أفكاره ومتابعة التطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

الخصائص المهنية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ من مهارات تخطيط العملية

التعليمية وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية

لدى طلابه.

الخصائص الاجتماعية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ بالإطلاع على ثقافة مجتمعه

والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع

طلاب وزملائه والإدارة.²

¹ - سميرة بارة وسادمة الإمام: مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريس في جامعة ورقلة الجزائرية وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد 10، العدد 31، 2017، ص 125.

² - بسمة بن صالح: مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتعليم والتقييم أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية، الجزائر، 2016/2017، ص 50.

• مهام وحقوق الأستاذ الجامعي:

مهام الأستاذ الجامعي الجزائري:

مهمة التدريس: إن عملية التدريس هي تقديم المعارف باستخدام التقنيات والوسائل التعليمية المساعدة على القيام بالأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية وتطبيقية، كما تشمل هذه العملية الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية فالتدريس هو عملية نقل المعارف والاتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف وإكتساب المهارات واكتشاف المواهب والإطلاع على كل ما هو جديد وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب.¹

وحتى يتمكن الأستاذ الجامعي من القيام بعملية التدريس لابد أن يكون متمكنا في مجال تخصصه يعرض معطيات الدرس بطريقة واضحة ومنظمة ومنطقية ويراعي الفروق الفردية بين الطلاب، توفير الجو الملائم مع استخدام الطرائق الحديثة في التدريس والعمل ضمن الفريق والاعتماد على النفس والثقة بها والانضباط والأمانة.²

عملية الإشراف:

يعتبر الإشراف فن من فنون التسيير وهو في الأساس مبني على العلاقة التكوينية بين الأستاذ المشرف والطالب المتعلم في الجامعة لتقديم مجموعة من المعلومات كالتوعية والتوجيه والإرشاد. إن عملية الإشراف تهدف إلى تمكين الطالب من الاندماج في الحياة الجامعية وتسهيل حصوله على المعلومات حول عالم الشغل.

¹ رضوان بواب: الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام LMD، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، 2015، ص 75.

² عبد الناصر سنان: الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2012/2011، ص 58.

وكذلك مهمة البحث العلمي وخدمة المجتمع وتميمته اللتان يعتبران من المهام الأساسية للأستاذ الجامعي وتمثلان فيما يلي:¹

مهمة البحث العلمي:

عموما فإن مهمة البحث العلمي الذي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتجلى فيما يلي:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر في ميدان التخصص.
- قراءة وتطبيق موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
- حضور الملتقيات العملية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها لان حضور مثل هذه الملتقيات والمؤتمرات يخلق نوع من النقاش العلمي البناء والذي يساعد على التعرف على الأفكار الباحثين ومن ثم رفع مستوى الأستاذ.²

خدمة المجتمع:

تعدّ الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها فهي من صنع المجتمع من ناحية وأداة من صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، من ناحية أخرى ومن هنا نتضح لنا الدراسة التي تتبناها الجامعة والتي يعمل لأجلها الأستاذ الجامعي.

إنّ مساهمة الأستاذ الجامعي في خدمة مجتمعه تكون من خلال التزامه بقضايا ومشكلات مجتمعه ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة بتقديم الاستثمارات للجهات الحكومية ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات وإجراء البحوث لصالح المؤسسات المجتمعية.

¹ - عبد الناصر سناني، المرجع السابق، ص 59.

² - رضوان بواب، المرجع السابق، ص 76.

عموما إن وظيفة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع تتم من جانبيين هما:

داخل الجامعة: تتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية غير الدراسية والأدوار الإدارية في القسم وإلقاء المحاضرات المتنوعة في مجال التخصص.

خارج الجامعة: هنا ينوط به القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج لمشكلات المجتمع ويسهم في حلها المساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والمعلمين.

ومن كل ما تم عرضه يمكننا حصر مهام الأستاذ الجامعي اتجاه خدمة المجتمع فيما يلي:

- إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع والمساهمة في حلها.
- نشر المعرفة من خلال ما يقوم بإلقائه من محاضرات ومؤتمرات وندوات تسهم في حل المشكلات المجتمعية.
- الاشتراك في البرامج التدريبية لخدمة المجتمع بكافة مؤسساته وقطاعاته.
- القيام بالبحث العلمي وتشجيعه وتطوير المنهج العلمي والاستقلال الفكري والمبادرة الشخصية وتنمية العمل الجماعي.
- إيجاد الجو المناسب في المجتمع لتطوير مراكز المنافسة الصناعية في العالم.¹

• حقوق الأستاذ الجامعي الجزائري:

- يستفيد الأستاذ من الشروط الضرورية لتأدية مهامه وترقيته الجامعية، وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطه.
- يمكن للأساتذة الذين يحضرون رسائل دكتوراه الاستفادة من تكبير حجمهم الساعي للتدريس.
- ممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

¹ محمود عبود الحراشنة: درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البين لدورهم الوظيفي في مجال خدمة المجتمع، مجلة دمشق، المجلد 31، العدد1، 2015، ص 485.

- يستفيد الأستاذ من رخص الغياب دون فقدان لراتبه للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطه المهني.
- يمكن للأستاذ شغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية.
- يمكن للأستاذ المحاضر صنف (أ) الذي مارس مدة 5 سنوات متتالية الاستفادة من عطلة علمية مدتها سنة كاملة لتمكينه من تجديد معارفه والمساهمة في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية.¹

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق لـ 03 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

خلاصة الفصل الثاني:

لقد مس التكوين الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي حديث التوظيف العديد من الجوانب التي تضيف له في مساره المهني وتحسين أدائه الوظيفي وذلك من خلال الدورات التي يتلقاها سواء في الشق الحضوري أو الإجمالي كتقنيات البحث الجيولوجرافي، والأخلاق والآداب في التعليم الجامعي وتقنيات التعبير الكتابي ونموذج عن التقرير العلمي، وحصص تعليم اللغة ومعرفة أهم الطرق البيداغوجية في التدريس.

وفي الشقّ عن بعد الذي يضيف له كثيرا في مجال استخدام التكنولوجيا ووسائلها خاصة في ظل التطور السريع في مجال التعليم.

لذا يعد التكوين للأستاذ الجامعي حديث التوظيف أمرا ضروريا من أجل تطوير مهارته وتحسين جودة التعليم العالي.

الفصل الثالث: جودة التعليم العالي والأداء البيداغوجي

تمهيد

I. المداخل النظرية والتدرج التاريخي لمفهوم الجودة

1- المداخل النظرية لدراسة الجودة في التعليم العالي

2- التدرج التاريخي لمفهوم الجودة في التعليم العالي

3- أهمية الجودة في التعليم العالي

4- أهداف جودة التعليم العالي

5- مؤشرات قياس جودة التعليم العالي

6- معايير الجودة في التعليم العالي

7- الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف في ظل جودة التعليم

II. الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف

1- الكفايات الوظيفية

2- المعايير المهنية

3- مسوغات تطبيق الجودة في التعليم العالي

خلاصة الفصل الثالث

جودة التعليم العالي والأداء البيداغوجي

تمهيد:

تعتبر المنظومة التعليمية المرأة العاكسة للواقع الاجتماعي لأي دولة، ولحجز مكانتها عالميا بات من الضروري عليها أن تولي هذه المنظومة العناية والاهتمام لتجعلها مواكبة لكل التغيرات والتطورات وفي ظل التنافس العالمي الشديد والمتسارع وظهور مفاهيم الجودة التعليمية مع ضرورة إكساب العنصر البشري سواء كان أستاذاً أو طالباً... الخ، مهارات وقدرات مفادها التحسين في مستوى أدائه، فأصبح تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي أمراً محتماً لأنه يساهم بدرجة كبيرة في نجاح هذه المؤسسات وتحقيق أهدافها بالإضافة إلى تحسين طرق التدريس ووسائل التقويم وتصميم مناهج تربوية تلائم عمليات التعلم الحديثة، وللوصول لذلك لابد من التطبيق الجيد لمفهوم نظام الجودة في الوصول إلى النجاح والتميز، في هذا الفصل سوف نوضح كل ما يخص الجودة في التعليم بدءاً بالمدخل النظرية لها وصولاً إلى أهميتها أهدافها، ثم تطرق إلى معايير ومؤشرات وقياس جودة التعليم وأخيراً إلى خطوات جودة التعليم.

1. المداخل النظرية والتدرج التاريخي لمفهوم الجودة:

1- المداخل النظرية لدراسة الجودة في التعليم العالي:

أسهم الكثير من العلماء والمفكرين في بلورة وصياغة المبادئ والمداخل الأساسية لفلسفة إدارة الجودة وقد فتح الرواد أبواب واسعة للباحثين للأداء بدلهم في هذا المجال مما أثر على النظرية بفيض من المعلومات والنتائج النظرية والتطبيقية رغم حدثتها بالنظريات الأخرى ومن بين هؤلاء نجد:

- مداخل والتر شيوارت (walter shewart) يعتبر من الرائد الأول للرقابة المعاصرة للجودة ورأى أن التطوير المستمر يعد أحد مظاهر الجودة وقد وضع تقسيما يتماثل إلى حد كبير مع الطريقة العلمية في التطوير المستمر أطلق عليه دائرة (الخطء، العمل، المراجعة، التنفيذ) ويقصد بهذه العناصر ما يلي:

الخطء: وفيها يتم تحديد اختيار وتحديد العلمية التي سيتم تطويرها بعد أن يتم استعراض الوضع القائم وتحديد أين ومتى تحدث المشكلة؟ وكيف يمكن قياس رضا العمل عن المخرجات؟ تم بعد ذلك تحليل العلميات بهدف تحديد الأسباب المحتملة ثم يلي اقتراح التطوير الذي يتطلب وضع إستراتيجيات لجمع البيانات المطلوبة لهذا التطوير.

العمل: ويراد به تجريب التطوير المقترح على نطاق محدود في بيئته يمكن التحكم فيها والرقابة عليها.

التدقيق: وفيها يتم جمع وتحليل البيانات لتحديد ما إذا كان التطوير المقترح يحظى بقبول ورضا العمل أم لا.

التنفيذ: وفيه يتم تنفيذ التغييرات الفعالة المرتبطة بالعملية وذلك من خلال ربطها بعملية النظام الجاري.¹

مدخل جوزيف جوران (Josiph Juran): يعتبر من أهم رواد الجودة في العصر الحديث بعد العالم " ديمينج " وقد قدم في عام (1986) طريقة شاملة للتفكير في موضوع الجودة أطلق عليها إصلاح ثلاثية الجودة وهي تعالج موضوع الجودة من خلال ثلاث عمليات:

¹ - رضوان بواب، المرجع السابق، ص51.

تخطيط الجودة: وتتم من خلال بناء برنامج لمستوى الجودة يمكن من خلاله متابعة عملية الجودة أن الهدف من التخطيط هو تطوير المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي تسهل على المؤسسة معرفة توقعات المستفيد.

مراقبة الجودة وضبطها: وتتم من خلال تقييم الأداء الفعلي للإنتاج أو الخدمة مقارنة بالأداء المستهدف مع تحديد أوجه القصور ومحاولة تقبل الفجوة بين الإنجاز والأهداف المرسومة ثم الاستمرار بالرقابة الفعالة باستخدام الأساليب الإحصائية في معالجة القصور.

تحسين الجودة: وهي عملية مستمر تعتمد من خلال:

- بناء اتجاهات إيجابية نحو الحاجة إلى التطوير وتحسين البيئة التحتية.
- بناء خطط عمل معينة لحل المشكلات وإعداد التقارير عن مدى التحسين في التنفيذ.
- تشكيل فرق خاصة بتحسين الجودة مع تهيئة المستلزمات الكافية لإنجاح عمل فرق التحسين.¹

• مدخل ادوارد ديمينج (Edward Deming):

لقد حصر فلسفته وطريقته في أربع عشرة نقطة لإدارة الجودة متمثلة في ما يلي:

- خلق تناسق بهدف تحسين جودة السلعة والخدمة مع وضع الأهداف لتحسين الجودة في المؤسسة ونشرها لتكون معروفة من قبل الجميع.
- تبني فلسفة جديد في المؤسسة لا يمكن أن تتعايش طويلا مع المستويات المقبولة حاليا من التأخير والأخطاء والعيوب وعلى الإدارة تحفيز عملية التغيير.
- عدم الاعتماد على الفحص الشامل لإغراض الجودة واستبداله بالشواهد الإحصائية على مستوى الجودة.
- التوقف على اختيار الموردين وشراء مع إقامة علاقة طويلة الأمد مع المورد.

¹ - رضوان بواب، المرجع السابق، ص 53.

- تشخيص المشاكل واعتماد الطرق الحديثة في الإشراف.
- طرق الخوف لدى العاملين ليعلموا فعالية المؤسسة.
- إزالة الحوافز بين الأقسام وتشجع التعاون وإنشاء فرق عمل.
- عدم اعتماد الأهداف الكمية والشعارات غير الواقعية للعمال بالطلب منهم تحقيق مستويات جديدة من الإنتاجية دون توفير الوسائل لهم.
- عدم اعتماد المعايير الكمية في الإنتاج.
- إزالة العوائق التي تمنع العاملين من الفخر بوظائفهم.
- تشجيع التعليم والتطوير الذاتي لكل فرد.
- إجراء التغييرات في الهيكل التنظيمي في الإدارة العليا كي يساهم الجميع في دفع عملية التغيير والتحويل.¹

• مدخل فيليب كروسبي (Phihp Crosby):

هو أحد عمالة إدارة الجودة في الولايات المتحدة الأمريكية أصدر العديد من الكتب في هذا الميدان يرى " كروسبي " أنه لا بد من توفير نظام خاص بكل عملية أو ممارسة بصورة تتكامل مع بعضها كشرط لتحقيق الجودة مع ضرورة التواصل مع العملاء وإن فلسفته تتركز على برنامج خاص والذي ضمنه عصاره أفكاره وحدده كما يلي:²

- إيمان وقناعة الإدارة العليا بأهمية الجودة والالتزام بها.
- تشكيل فرق عمل ممثلة بأقسام المؤسسة.
- ضرورة قياس الأداء من خلال تحديد كلفة الجودة وتحسين النوعية.

¹ عبد الله الطائي وعيسى قداد: إدارة الجودة الشاملة، دار البازوري لنشر والطباعة، الأردن، 2008، ص 267.

² مهدي السامرائي: إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 100.

- ضرورة قياس الجودة وعرض خرائط من أجل خلق برنامج تحسين الجودة.
- كلفة الجودة السيئة يتحملها جميع العاملين بالمؤسسة.
- تهيئة مناسبة لتشخيص المشكلات وتحليلها.
- فهم منتسبي المؤسسة ضرورة تحقيق الإنتاج الخالي من العيوب.
- ضرورة تدريب مستويات الإدارة لإدراك أهمية تحسين الجودة ووضع أهداف لكل فرد لقياسها.
- تغذية الإدارة لثقافة يوم الإنتاج الخالي من العيوب في المؤسسة وتشخيص المشاكل والاقتراحات لإزالة تلك المشاكل.
- تنظيم اجتماعات القيادة لإدارة لتهيئة أفكار جديدة لمزيد من التحسينات.
- استمرارية إغارة عملية تحسين الجودة.

2- التدرج التاريخي لمفهوم الجودة في التعليم العالي:

إنّ المتتبع لحركة تطور مفهوم الجودة يلاحظ إنها استخدمت لأول مرة خلال الحرب العالمية الثانية وقد اقتصر مفهومها في ذلك الوقت على الكشف العيوب بعد الانتهاء من عملية التصنيع، ومع بداية الثلاثينيات من القرن الماضي ظهر نظام رقابي عرف بنظام ضمان الجودة الإحصائي الذي يرى بأن الجودة تتحقق من خلال رقابة وحدة الإنتاج غير أن هذا النظام أظهر العديد من القصور أهمها ظهور منتجات معينة في الأسواق...¹

ومع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن الواحد والعشرين أصبح المعنى الحقيقي لضمان الجودة معروفا وأكثر تطوراً ليظهر ما يعرف بنظام (SO9000) يهدف للوصول إلى منتج يحظى بثقة العميل، وفي عام (1987) تم تأسيس منظمة المعايير العالمية التي قامت بوضع مجموعة من المعايير

¹ -فايزة قاصدي وفتيحة طيب: مفهوم الجودة في التعليم العالي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جانفي 2017، ص 170.

لضمان الجودة استخدمت في تسعين دولة واعتبرت هذه المعايير أشهر معايير لضمان الجودة وفي عام (1994) توفرت ثلاث أنظمة لمعايير ضمان الجودة هي (SO9003/SO9002/SO9001) وفي سنة (2000) أصدرت المنظمة العالمية إصدار جديد حلّ محل الأنظمة الثلاثة سمي بـ (SO9001) وقد أتاح هذا النظام الفرصة لأكثر عدد من المنظمات إمكانية الحصول على شهادة ضمان الجودة حيث استبعد مجال التصميم من مجالات الحكم، ومنذ عام (2003) أصبح من الضروري على المنظمات التي ترغب في الحصول على الاعتراف سواء كانت إنتاجية خدماتية صحية تعليمية أو غيرها ، تلبية متطلباتها والعمل على تحقيق المعايير تطرحها وفي العقد الأخير وتبعاً لهذا النجاح امتد استخدام مبادئ الجودة إلى المؤسسات المقدمة للخدمة العمومية ومنها التعليم العالي، كما تعرف الجودة التعليمية بأنها مجموعة من الخصائص التي تعبر بدقة وشمولية عن التربية متضمنة الأبعاد المختلفة لعملية الجودة من مدخلات وعمليات ومخرجات والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة للجميع.¹

ومن هذا التدرج التاريخي نجد بأن الجودة كمفهوم قد خضعت للتطوير أيضاً وذلك حسب كل مجال حيث تعددت التعاريف في مجالها الأول وهو المجال الصناعي إن الهدف منها واحد وهو التحسين في نوعية المنتج، أيضاً تعرف الجودة بأنها عبارة عن مقياس لمدى تلبية حاجات الزبون ومتطلباته لكون المواصفات تؤكد على ضرورة تحديد حاجات الزبون وكيفية إشباعها لهذا فإن من يحكم على الجودة هو المستفيد أو الزبون وقد عرف "إيفاغز" الجودة بأنها القدرة على تقديم أفضل أداء أو أصدق صفات كما عرفت المنظمة الأوروبية والجمعية الأمريكية لضبط الجودة بأنها المجموع الكلي للمزايا والخصائص التي تؤثر في قدرة المنتج أو على تلبية حاجات معينة، وأن التطور في مفهوم الجودة يضمن الحفاظ على

¹ - فائزة قاصدي وفتيحة طيب، المرجع السابق، ص 171.

مستوى الجودة المطلوبة الذي نتج عنه تطور جديد في الجودة أطلق عليه ضمان الجودة بوصفه جميع الإجراءات المخططة والمنهجية اللازمة إعطاء الثقة بأن العملية سوف تستوفي متطلبات الجودة.¹

تمثل الجودة أحد المتطلبات الأساسية في التعليم العالي وذلك نظرا لأهمية الكبيرة خاصة في مجال مخرجات هذا القطاع وتأهيلهم للمنافسة في ميادين العمل المختلفة وفقا للمعايير الدولية وبهذا أصبحت الجودة في هذا القطاع تقي: مجموع الخصائص والمميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب سوق العمل، المجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المتفقة ولتحقيق هذه الجودة يتطلب توجيه كل الموارد البشرية، السياسات، النظام المناهج، العمليات والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية لابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوى المرجو.

كذلك عرفت الجودة بأنها هي تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم والارتقاء بمستوى الطلبة في جميع الجوانب العقلية، الجسمية، التقنية، الاجتماعية والثقافية ولا يتحقق ذلك إلا بإتقان الأعمال وحسن إدارتها.²

3- أهمية الجودة في التعليم العالي:

تكمن أهمية الجودة في كونها منهجا شاملا للتغيير ونظام يتبع أساليب مدونة بشكل إجراءات وقرارات يجب الالتزام بها وتطبيقها من قبل المؤسسة التعليمية بمعنى قابلية تغيير سلوكيات أفرادها نحو مفهوم الجودة ومتطلباتها، والنظر إليها ككل متكامل ومن هنا نجد أن أهمية الجودة في التعليم تكمن في الآتي:

- مساعدة المؤسسة التعليمية في التعرف على جوانب الناقد التعليمي من ناحية الوقت والطاقات الذهنية والمادية وبالتالي التخلص منها.

¹ - فاطمة زهراء دريم: الأداء التدريسي للأستاذ في ظل الإعلام الرقمي من وجهة نظر طلبة الإعلام والاتصال، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية 10(02)، 2018، ص 12.

² - يوسف حجيم الطائي: إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الورق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 135.

- المساعدة على زيادة الإنتاج والثقة والالتزام من قبل الجميع المستويات في المؤسسة التعليمية وكذلك التعرف على مستوى أدائها.

- تساعد جميع العاملين من موظفين وأساتذة وطلاب في صنع القرار والمشاركة في طرح الحلول والبدائل المناسبة.

- تساعد على تطوير المهارات القيادية ، وملاحقة المستجدات التربوية من أجل التطور الدائم.¹

• كما ترجع أهمية معايير الجودة إلى كونها تعمل ما يلي:

- تمثل أساس لإصلاح التربوي التعليمي، حيث تحدد مواصفات الجودة والامتياز لكل من الأفراد والمؤسسات التعليمية.

- تحدد البرامج التعليمية التي تستحق الاعتماد التربوي التعليمي وتضمن استمرار جودة مخرجاتها.

- تعمل كمصدر مرجعي للأستاذ والقيادات التعليمية وصانعي القرار وواضعي السياسات التعليمية ومنقذها من أجل استخدامها في الارتقاء ببرامج التعليم وتقييمها وتحديد مقدار ما ينجر من تقدم اتجاهه على جميع المستويات....²

• كذلك تتمثل أهمية الجودة في كونها تعمل على:³

- التحسين المستمر في أداء الأستاذ وليس الوقوف على مستوى معين أو محدد.

- تحقيق النتائج المتوقعة بأقل تكلفة وأقل جهد وأقصر وقت ممكن.

- التقويم المستمر للجهود المبذولة في تطوير النظام التعليمي.

¹ أسماء موقف: جودة أداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علوم التربية، الجزائر، 2016/2015، ص 32 .

² السيد أبو خطوة عبد المولى: معايير الجودة في توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 10، 2012، ص 5.

³ نعيم بوعموشة: الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، شعبة علم الاجتماع، 2019/2018، ص 235.

- التعرف على جوانب القصور في الأداء التدريسي ومعالجته.

4- أهداف جودة التعليم العالي:

لقد حظي التعليم بالعديد من الإصلاحات دول العالم فازداد الاهتمام به بشكل كبير في السنوات الأخيرة معتبر فيه أن الجودة هي إحدى الركائز الأساسية لمواكبة التغيرات العلمية والمحلية لأنها تهدف إلى الآتي:

- تطوير أداء جميع العاملين عن طريق تنمية روح ومهارات العمل التعاوني الجماعي بهدف الاستفادة من جميع الطاقات الموجودة في المجال التعليمي.

- ترسيخ مفاهيم الجودة القائمة على فعالية تحت شعارها الدائم أن تعمل الأشياء بطريقة صحيحة من أول مرة وفي كل مرة.

_ الاهتمام بمستوى جميع الأطراف داخل المؤسسة التعليمية من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة وتنفيذ برامج التدريب المقننة والمستمرة والتأهيل الجيد مع تركيز الجودة على جميع أنشطة النظام التعليمي

- اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية لتلاقي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة في الجميع أطراف المؤسسة التعليمية ومستوى الجودة التي حققتها.

- الوقوف على المشكلات التربوية التعليمية ودراسة هذه المشكلات وحلها بطرق والأساليب العلمية مع اقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها.

- تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم، زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى جميع الأطراف.

- تطبيق نظام الجودة بمنح المؤسسة التعليمية الاعتراف والتقدير المحلي والعالمي.¹

¹ محمد محمود صالح الزناني: تقويم برنامج تدريب معلمي العلوم بالمدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية عزة كلية التربية، تخصص المناهج وطرق التدريس، فلسطين، 2012، ص 40.

كما تحدد أهداف الجودة فيما يلي:

- توفير الخريج من الجامعات والمعاهد بما ينسجم مع متطلبات الجودة.
- التكيف المستمر وتطوير الأنظمة والأنماط التعليمية وفقا للتطورات الاقتصادية وتقدم التكنولوجيا.
- رفع كفاءة الأداء وزيادة المهارات العلمية والمنهجية والتدريبية للخريج مع المحافظة على تقليل الكلفة المادية بما يتناسب مع موازنات الجامعات وتخصصاتها، لكن يجب أن لا يكون ذلك على حساب الجودة.
- المحافظة على عملية التجديد وتحسين والتكيف مع المتغيرات.
- إزالة المعوقات التي تحد من قدرة الإبداع.¹

5- مؤشرات قياس جودة التعليم العالي:

تعمل الاتجاهات الحديثة في قياس جودة التعليم العالي على تفادي ضيق النظرة والعمل على قياس مخرجات التعليم العالي فحسب بل يمتد قياس الجودة إلى عناصر تقديم الخدمة التعليمية على مستوى المؤسسات التعليمية ومن بين المحاور الرئيسية التي تعبر كمعايير يمكن استخدامها كمؤشر للقياس ما يلي:

مؤشرات مرتبطة بالطالب:

يعد الطالب أهم المحاور الرئيسية للعملية العلمية ويكون مؤشرا إيجابيا إذا عملت المؤسسة على انتقائه من خلال سياسات القبول بالمرحلة الجامعية التي تعتبر الخطوة الأولى نحو جودة التعليم الجامعي إذ يجب أن تصنع الجامعة معايير خاصة لقبول الطلبة في مختلف كلياتها وتعتمد مبدأ المنافسة بين طلبة حسب معدلاتهم في الثانوية العامة وفي الكليات التي تحتاج إلى مهارات خاصة وتتمثل أهم المؤشرات الخاصة بهذا العنصر فيما يلي:

¹- يوسف حجيم الطائي، المرجع السابق، ص 197.

- **انتقاء وقبول الطلبة:** تمثل عملية الانتقاء الخطوة الأولى في جودة التعليم الجامعي ويتم الانتقاء غالب من خلال اختبارات تبرز مدى استعداد الطلبة ودفاعيتهم للتعليم وهي إحدى الممارسات الشائعة في الجامعات باعتبار أن الجامعات التي تنتقي طلبتها تتميز على مثيلاتها الأقل انتقاء.
- **نسبة عدد الطلبة إلى عضو هيئة التدريس:** من بين مظاهر جودة العلمية الأخذ بعين الاعتبار نسبة عدد الطلبة لعضو هيئة التدريس إذ يجب أن تكون هذه النسبة مقبولة بالدرجة التي تضمن تحقيق فعالية العلمية التعليمية.
- **دافعية الطلبة واستعدادهم للتعلم:** أي مدى سعي الطلبة للمعرفة وحبهم للإطلاع والاستكشاف والرغبة في القراءة وطرح الأسئلة.¹
- **متوسط تكلفة الطلبة:** فإن كان معدل إنفاق جامعة ما لكل طالب أكبر من جامعة أخرى، فمن المتوقع أن تكون أعلى جودة إلا أنه لا يكفي قياس جودة التعليم الجامعي بمعدل تكلفة الطالب الجامعي فقط تهدر الأموال ولا تستمر استثمارا فعالا فهو إذا مؤشراتهم للجودة غير أنه ليس المؤشر الوحيد.
- **نسبة عدد الطلبة في الدراسات الجامعية إلى عدد الطلبة في الدراسات العليا.**
- **نسبة الطلبة الملمين بمهارات استخدام الحاسوب.**
- **نسبة معدل حصول الطالب على الكتاب.**
- **مدى قدرة الطلبة على التواصل ومناقشة.**
- **مدى قدرتهم على التعليم الذاتي.**
- **مستوى قيمهم السلوكية والأخلاقية.**

¹- بن أم السعد نور الإيمان: دور معايير الجودة في تميز أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة مقارنة بين جامعة قاصدي مرياح ورقلة، وجامعة ملایا ماليزيا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2020/2019، ص 37-38.

مؤشرات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس: أضحي الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس من أهم انشغالات الجامعة ذلك أن نجاح العملية التربوية والتعليمية مرهون بجودة أعضاء هيئتها التدريسية من خلال ما يمتلكونه من مستوى تأهيل علمي ومكانة علمية وسمعة أكاديمية ويمكن إبراز أهم مؤشرات جودة أعضاء الهيئة التدريسية كما يلي:

- نسبة الحاصلين على جوائز أو شهادات تقدير محلية وعالمية.
- حجم أعضاء هيئة التدريس ومدى كفايتهم لتغطية جميع الجوانب المنهجية للتخصص.
- نسبة المستخدمين لشبكة المعلومات الدولية.
- الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
- الكفاءة في القيام بمهام الإشراف على الرسائل الجامعية.
- مقدار الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس لابد من وجود معايير للحكم على الجودة الإنتاج العلمي.
- مؤشرات مرتبطة بأعضاء الهيئة الإدارية: من أهم المؤشرات نجد:
 - مستوى مؤهلاتهم.
 - مستوى قدراتهم على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في أداء الأعمال الإدارية.
 - سرعة تنفيذ الممارسات الإدارية.
 - انخفاض عدد مشاكل المعلم عبر عنها بمعالم الرضا عن العمل.
 - مدى فعالية علاقات الاتصال بين أعضاء الهيئة الإدارية وباقي الجهات الأخرى.
 - مدى توفير المعلومات اللازمة لتشغل وإدارة النظام.¹

¹ - بن أم السعد نور الإيمان، المرجع السابق، ص 39.

6- معايير الجودة في التعليم العالي:

لقد أكد "الزهراني" على تعدد المعايير الجودة في مجال التعليم العالي ومن أهمها تلك المعايير الذي ذكرها "العافري" (2004) لتشمل:

معايير جودة عضو هيئة التدريس:

وتتمثل معايير الجودة هنا في تأهيل الأساتذة عمليا وسلوكيا وثقافيا ليتمكن من إثراء العملية وفق العملية التعليمية ويجب الأخذ بعين الاعتبار حجم هيئة التدريس وكفايتهم ومساهماتهم في خدمة المجتمع واحترامهم للمتعلمين (الطلبة).

معايير جودة الطالب:

تأهيل الطلبة علميا واجتماعيا وثقافيا ليتمكن استيعاب دقائق المعرفة مع مراعاة نسبة عدد طلبة ومتوسط تكلفة الطالب والخدمات المقدمة له ودافعيتهم واستعداداتهم للتعلم.

معايير جودة المناهج الدراسية:

تقوم على أساس أن الطالب هو محور العملية التعليمية تكمن جودة المناهج من مساعدة الطالب على توجه ذاته في دراساته وبحوثه وتكوين شخصيته وتدعيم اتجاهاتهم أو تغييرها وخلق مهارات جديدة لإثراء مهاراتهم وتحصيلهم الدراسي ويتمثل قياس جودة المناهج في مستواها ومحتواها وأسلوبها وطريقتها وإمكانية تعبيرها عن الواقع وتتماشى مع المتغيرات التكنولوجية والتطورات المعرفية.

معايير جودة البرامج التعليمية:

يجب أن تتميز بالبرامج بالشمولية والتكامل والعمق والمرونة لتستوعب التطورات السريعة الحاصلة اليوم في جميع المجالات وإلغاء الطرق التقليدية في التعليم كتلقين وحشو أذهان الطلبة بالمعلومات والعمل

على جعل الحصص الدراسية أكثر إثارة وحماسة وجعل المتعلم هو محور العملية التعليمية وإشراكه في تقديم الدروس لتحفيزه على البحث عن المعلومات وتقديمها.¹

معيار جودة طرق التدريس:

وهي ضرورة تحقيق التكامل في عملية التدريس النظري والتطبيقي وربطها بالواقع (المشاكل البيئية) ليتمكن الطالب من إستيعابها وفهمها وتطبيقها في تجارب حياته.

معيار جودة تقويم الطلاب:

على الأساتذة أن ينوعوا في استخدام أساليب تقويم أداء الطلبة مع التزام الموضوعية والشفافية والعدالة والتدريب المستمر على التقويم والالتزام بالتنوع في اختيار الأساليب واختيار الأسلوب الأفضل الذي يحدد المستوى الحقيقي للطلاب وقياس مخرجات التعلم كوضع نظام فعال لتقويم أدائهم.

معيار جودة العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع:

يجب أن تكون المؤسسة التعليمية متفاعلة مع المجتمع بجميع قطاعاته الإنتاجية والخدمية وتلبي حاجاته وقادرة على حل مشاكله وذلك بوضع تخصصات تخدم سوق العمل.

معيار جودة الإمكانيات المادية:

يقوم على توفير المباني وقاعات ومدرجات والتجهيزات وقدرته على تحقيق الأهداف ومدى استفادة الطلبة من بنوك المعلومات والمكاتب وفضاء الانترنت لأن ذلك يؤثر على جودة التعليم من حيث تنفيذ الخطط التي وضعها أو البرامج التي تم إعدادها.

معيار جودة تقييم الأداء:

يتحقق ذلك من خلال تقييم كل المعايير السابقة لضمان جودة التعليم وتحقي التقدم والتميز.²

¹ - شناف خديجة عبد الحميد مهري وبلخيري مراد محمد البشير الإبراهيمي: معايير ضمان جودة التعليم العالي-عرض للبعض النماذج العالمية-، جامعة الشهيد حمزة لخضر، الوادي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 2016، ص 5- 6.

² - المرجع نفسه، ص5.

7- الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف في ظل جودة التعليم:

التدريس مبادئه:

التدريس:

إن عملية التدريس هي تقديم المعارف باستخدام الوسائل والتقنيات التعليمية المساعدة على القيام الأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية وتطبيقية كما تشمل هذه العملية الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفعاليتها أو لتحديث التقنيات والوسائل التعليمية فالتدريس هو عملية نقل المعارف والاتجاهات في إطار أكاديمي.¹

مبادئ التدريس:

- استناداً على التعارف المقدمة للتدريس يمكن أن نقف على مجموعة من المبادئ نوجزها في النقاط التالية:
- التدريس عملية ثلاثية الأبعاد (أستاذ، طالب، خبرة، تربية).
- التدريس سلوك اجتماعي لا ينشأ من فراغ ولكن يتضمن تفاعل بين الأستاذ والطالب والخبرة التربوية وقد اقتضى هذا ضرورة اختيار الخبرات التربوية والطرق المناسبة لتدريسها.
- التدريس سلوك يمكن ملاحظته وقياسه وبالتالي يمكن ضبطه وتقويمه وتحسينه لذا يميل التربويون إلى اعتبار التدريس علماً أكثر منه فناً ويؤكدون أن الأستاذ يصنع ولا يولد.
- يشتمل التدريس على بعد إنساني يتمثل في التفاعل بين الأستاذ والطالب فالأستاذ لا يمكن استبداله بأنه آلة مهما بلغت دقتها والوسائل التعليمية والأجهزة لا تتعدى كونها أدوات مساعدة لا تمثل بديلاً للأستاذ بأي حال من الأحوال.

¹- رضوان بواب: المرجع السابق، ص75.

- يؤكد التدريس الفعال على نشاط الطالب وإيجابيته واكتشافه للمعارف بنفسه وينحصر دور الأستاذ في التوجيه والإرشاد والتشجيع.¹

¹- نعيم بوعموشة، المرجع السابق، ص 133-134.

II. الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف:

1-الكفايات الوظيفية:

لكي يقوم الأستاذ الجامعي بدوره المهم والحساس بكل اقتدار لابد أن يتمتع بقدر كافي من القدرات والكفايات التدريسية حيث أن مهنة الأستاذ لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق بل تعدتها إلى أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية.

وترتب هذه الكفايات في قوائم تكون على شكل بطاقات ملاحظة أو مقاييس تقدير تستعمل بعد تجربتها وتؤكد من صلاحيتها في تقويم الأداء التدريسي للأستاذة ومن المصادر التي تشتق منها الكفايات الوظيفية للأستاذ حسب " Hous Ton ":

- ترجمة المقررات والمناهج الدراسية إلى كفايات أساسية وفرعية.
 - تحليل المهمة التي يقوم بها الأستاذ باعتماد على عمليات التحليل للمهام والوظائف التي يقوم بها الأستاذ في المواقف التعليمية.
 - دراسة حاجات الطلاب المعرفية والوجدانية والنفس حركية.
 - تقدير المهن والوظائف التي يحتاجها المجتمع ثم تحديد متطلبات كل وظيفة على حدا ثم ترجمتها إلى كفايات ينبغي توافرها لدى المتخرجين من المعاهد والجامعات قبل الالتحاق بالوظيفة.
 - التصورات النظرية لأدوار الأستاذ ومهامه خلال الدراسات والبحوث التربوية.
 - تدني المجالات الدراسية إلى عناوين ذات موضوعات متشابهة ثم لرجمتها إلى كفايات.
- أما " Browngokay " فقد أشار إلى أربعة مصادر رئيسية لاشتقاق الكفايات الوظيفية للأستاذ تتمثل في ما يلي:

- استطلاع مختلف الأطراف الفاعلة والمعنية بالعملية التعليمية.
- الاقتباس من قوائم كفايات أخرى تكون في العادة نتاج البحوث والدراسات التجريبية.

- ملاحظة الأساتذة والخبرة في التدريس أثناء الممارسة الفعلية في غرفة الصف وتسجيل كل الأنشطة التي يقومون بها والمهارات المرتبطة بها وتحويلها إلى كفايات.

- تحليل عملية التدريس في مراحلها الثلاثة التخطيط والتنفيذ والتقييم من خلال تحديد كل الأنشطة التعليمية التي تتضمنها وتحليلها إلى كفايات أساسية أخرى فرعية.¹

2- المعايير المهنية:

نجد في الولايات المتحدة الأمريكية أن المعايير التي أعدها المجلس القومي للاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد الأساتذة علم (Ncate2000) واتحاد الولايات المتحدة للتقويم الجدد والدعم للمعلمين والأساتذة عام (Intase1992) تتمثل فيما يلي:

معرفة للمادة: يفهم الأستاذ المفاهيم الرئيسية وأساليب وأدوات البحث وبيئة المجال أو مجالات التي يقوم بتدريسها ويمكنه ابتكار خبرات تعلم تجعل هذه الجوانب الدراسية ذات معنى للطلبة.

معرفة النمو الإنساني والتعلم: يفهم الأساتذة كيفية تعلم الطلبة ونموهم ويمكنه تقديم فرص تعلم تعزز نموهم العقلي والاجتماعي والشخصي.

تكيف عملية التعليم للاحتياجات الفردية للطلبة: يفهم الأستاذ كيفية يختلف في التعلم وابتكار فرص تعليمية مناسبة لاحتياجاتهم.

استراتيجيات تعليمية متعددة: يفهم الأستاذ ويستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تساعد في تنمية التفكير الناقد وحل المشكلات والمهارات الأساسية للطلبة.

¹ - يوسف حديد: أساليب معاصرة في تقويم الأداء التدريسي للمعلمين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (13)، جوان 2009، ص 90 - 92.

مهارات إدارة الصف واستثارة الدافعية للطلبة: يستخدم الأستاذ فهمه لدافعية وسلوك الطلبة كل على حدا وكمجموعة في توفير بيئة تعلم تشجع التفاعلات الاجتماعية والإيجابية والانغماس النشط في التعلم والدافعية الذاتية.

مهارات الاتصال: يستخدم الأستاذ معرفته عن الأساليب الاتصال اللفظي وغير اللفظي والوسائط الأخرى في تعزيز بيئة تعلم التفاعلات الاجتماعية.

مهارات تخطيط عملية التعلم: يخطط الأستاذ عملية التعليم استنادًا إلى معرفته المتعمقة للمادة الدراسية والطلبة والمجتمع المحلي ومستويات وأهداف المنهج.

تقويم تعلم الطلبة: يفهم الأستاذ ويستخدم استراتيجيات تقويم رسمية وغير رسمية للتحقيق من النمو العقلي والاجتماعي والبدني للطلبة.

الالتزام المهني وتحمل المسؤولية: يعد الأستاذ ممارسا مهنيا يستفيد من انعكاساته الذاتية في التعرف وتقييم تأثير ممارساته وأفعاله مع الآخرين بخاصة الطلبة.

ملفات الأعمال المهنية: ظهرت ملفات أداء الأستاذ نتيجة للانتقادات الموجهة إلى أدوات التقويم التقليدية إلى وظيفة التقويم التقليدية حيث أصبح التقويم هو الموجه الأول للعملية التعليمية.¹

3- مسوغات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

- التنوع الكبير في أهداف التعليم العالي وبرامجه وأنماطه في وقت شحت فيه الموارد المالية في مؤسساته بشكل عام.

- تزايد القناعة لدى المسؤولين في الحكومات بأن النجاح الاقتصادي يتطلب قوى عاملة جيدة الإعداد وهذا لا يأتي إلا من خلال برامج تعليمية وتدريبية جيدة النوعية في مؤسسات التعليم العالي.

¹ - محمود سمايلي، سعيدة بن عمارة ونعيم بن عمارة: الأساليب الحديثة في التقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بين المأمول وواقع التنفيذ في الجزائر، مجلة سلاف للبحوث والدراسات، العدد 05، ديسمبر 2019، ص 126-128.

- ازدياد المطالبات من جانب المنظمات المهنية والثقافية والإنسانية والهيئات الاجتماعية والدولية بتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين بعامة والمتعلمين في مختلف المستويات خاصة وتجاوب المؤسسات الحكومية بهذا المطالب.
- ظهور الحاجة في المجتمع الجامعي إلى التكامل والانسجام بين مستوياته المختلفة (هيئة التدريس، الإدارة الجامعية، أوليات الأمور، الطلاب).
- تدني مستوى خرجي التعليم العالي وضعف أدائهم في المراحل التعليمية التالية كأثر من آثار ضعف المحتوى العلمي المقدم لهم.¹

¹- تملالي عائشة وصقني حفصة: دور رأس المال الفكري في تحسين جودة التعليم العالي "جامعة أدار نموذجًا"، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال، السنة الجامعية: 2018 / 2019، ص 14.

خلاصة الفصل الثالث:

إن التطبيق الجيد والسليم لنظام الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي قائم على الاهتمام بكل عناصر المؤسسة على اختلاف أنواعها المادية والبشرية إلا أننا نجد في العنصر الحالي باتت تهتم بالدرجة الأولى بالعناصر البشري الذي يعتبر هو العنصر الحاسم في تحقيق الأهداف المنشودة لها فكان الاهتمام خاصة في مجال تطوير الأداء المهني لأستاذ، حيث ترى بأن التركيز في اكتساب هذا الأخير مهارات وسلوكيات إتقان فن التدريس سوف يعود بالنتيجة الإيجابية للمؤسسة محققا بذلك معايير جودة التعليم ومواكبة كل التطورات.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية
 - 2- مجالات الدراسة الاستطلاعية
 - 3- نتائج الدراسة الاستطلاعية
 - 4- تعريف مؤسسة الدراسة
 - 5- المنهج المستخدم
 - 6- مجتمع وعينة الدراسة
 - 7- أدوات جمع البيانات
 - 8- أساليب التحليل الإحصائي
- خلاصة الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على مختلف الإجراءات المنهجية التطبيقية التي من خلالها يمكن أن نتعامل مع الجانب الميداني لهذه الدراسة حيث يعد خطوة هامة في الدراسة لأنه يساعد في الوصول إلى إجابات علمية عن تساؤلات الدراسة وفرضياتها، ويشمل هذا الجانب عدة خطوات منها الدراسة الاستطلاعية واختيار المنهج المناسب للدراسة وكذلك تحديد مجتمع الدراسة وطريقة اختيار العينة بالإضافة إلى تحديد أدوات جمع البيانات والتي من خلالها يتم جمع البيانات والحقائق حول الموضوع.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي نظرا لارتباطها بالميدان ومن خلالها نتأكد من وجود عينة الدراسة فهي تسمح بالحصول على معلومات أولية.

كما تعرف الدراسة الاستطلاعية على أنها: تجريب الصورة الأولى للاستبيان على عينة من الأفراد نختار عشوائيا بحيث تتوفر نفس خصائص عينة البحث وذلك لتأكد من مدى وضوح عبارات الاستبيان وتسلسلها المنطقي ومدى شمولها للعناصر المراد قياسها ولهذا يجب أن نقوم بهذه الدراسة للتحقق من سلامة الاختبارات والعينات وأسلوب اختيارها وتجعل الطالب بعيدا عن الوقوع في الأخطاء خلال إجرائه للدراسة الأساسية.

2- مجالات الدراسة الاستطلاعية:

بعد إتمام الإجراءات الإدارية للتصريح بالتربص الميداني وتحديد المدة الزمنية يوم في الأسبوع من شهر مارس حيث تنقلت الباحثتان إلى موقع مؤسسة جامعة الشاذلي بن جديد لولاية الطارف، وذلك بتاريخ 2025/03/10 وتجدر بالإشارة بأننا اخترنا عن قصد هذه المؤسسة نظرا لقربها من مكان إقامتنا كما قد أفادتنا الأستاذة المشرفة بأنها مناسبة لإجراء الدراسة حيث قامت الباحثتان بزيارة لجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من أجل التعرف على أفراد العينة وكذلك اختيار أدوات الدراسة من حيث مدى صلاحيتها.

3- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- ما أسفرت عليه هذه الدراسة أنه تم التعرف عن قريب على كل من الأساتذة الجدد على مستوى الكليات تحديد عينة الدراسة بدقة.

- الحصول على ملاحظات خاصة ومعلومات ساعدتنا على مناقشة الفرضيات وتحليل النتائج.

4- تعريف مؤسسة الدراسة:

فتح المركز الجامعي أبوابه في شهر أكتوبر سنة 1992 بصفته معهد للبيطرة ملحق بجامعة باجي مختار عنابة واستقل عنه في سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 276/1 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 هـ الموافق لـ 18 سبتمبر 2001، والمتضمن إحداث مركز جامعي بالطارف استقبل المركز الجامعي أزيد من 300 طالب من بينهم 30 طالبا أجنبيا من جنسيات افريقية مختلفة إضافة إلى أعوان إداريين وأساتذة دائمين ومساعدين، وتطبيق لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 297/03 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 هـ الموافق لـ 23 أوت 2003 المعدل والمتمم تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي تبلغ مساحتها 64900 م يحدها شمالا أرض شاغرة إضافة إلى الطريق الوطني رقم 44 ويتحدد عدد التي تتكون منها جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف - واختصاصاتها كما يلي:¹

- كلية العلوم والتكنولوجيا.

- كلية العلوم الطبيعية والحياة.

- كلية اللغات والآداب.

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وبناء على المرسوم التنفيذي رقم 242/12 المؤرخ في 19 رجب 1433 هـ الموافق لـ 4 يونيو

2012 يتضمن إنشاء جامعة الطارف.

¹ عبد الرحمان وعبد الله الواصل: البحث العلمي وخطواته ومراحلته وزارة المعارف المملكة العربية، السعودية، 1999، ص52.

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14/1 المؤرخ في رقم 03 ربيع الأول عام 1435 هـ الموافق لـ 05 يناير 2014 الذي يحدد كيفية تسمية المؤسسات والأماكن والمباني العمومية أو إعادة تسميتها. وتطبيق لأحكام المادة 23 من المرسوم الرئاسي 1401 المؤرخ في يناير 2015 والمذكور أعلاه تم تكريس تنمية جامعة الشاذلي بن جديد الطارف.

ولقد تم تحويل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية أمام الطريق الوطني وبالتحديد بالقرب من ولاية الطارف وبجانبيها المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية.¹

5- المنهج المستخدم للدراسة:

نعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لموضوع دراستنا وإتباع أسلوب التحليل. يعرف المنهج الوصفي: المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.²

وفي هذه الدراسة سوف نستعين بالمنهج الوصفي الذي يصف ظاهرة التكوين في مؤسسة جامعة الشاذلي بن جديد وكذلك الكشف ووصف تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وعلاقته بجودة التوظيف وعلاقته بجودة التعليم.

وكذلك فإن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا يعبر عنها تعبيراً كميًا أو كفيًا فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة، ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي يعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجتها وتحديد المجتمع واختيار العينة.

¹ عبد الرحمان وعبد الله الواصل، المرجع السابق، ص 52.

² عمار الطيب كشرود: البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط01، الأردن، 2007، ص228.

6- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الجدد في جامعة الشاذلي بن جديد لولاية الطارف

خلال الموسم الجامعي 2024/2023 وقد بلغ عددهم (114) أستاذ.

العينة وطريقة اختيارها: تعد العينة من الأمور المهمة في إجراء البحوث العلمية وذلك لتمثيل المجتمع

الأصلي بكل صفاته وخصائصه حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية تمثلت في اختيار الأساتذة الجدد

في أربع كليات بجامعة الشاذلي بن جديد لولاية الطارف وبلغ عددهم (40) أستاذ. وقدرت نسبتهم ب

35,08%

$$\frac{100 \times 40}{114} = 35,08\%$$

7- خصائص عينة الدراسة:

توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

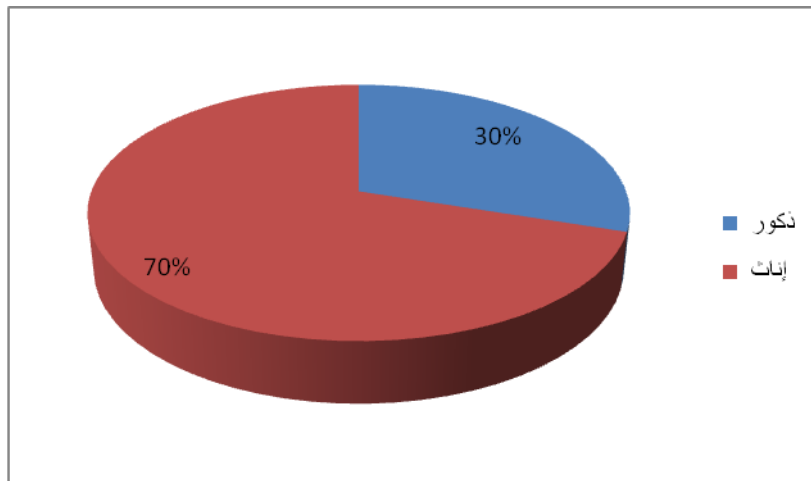
جدول رقم (4-1): يمثل بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
30%	12	ذكور
70%	28	إناث
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (4-1) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس يتضح أن نسبة الذكور قليلة حيث تقدر نسبتهم بـ 30% وذلك راجع إلى كون أن الذكور يتجهون مباشرة إلى سوق الشغل في حين أن نسبة الإناث تقدر بـ 70% وذلك راجع إلى ميل ورغبة الإناث لمواصلة الدراسات العليا.

شكل رقم (4-1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتان

توزيع أفراد العينة حسب السن:

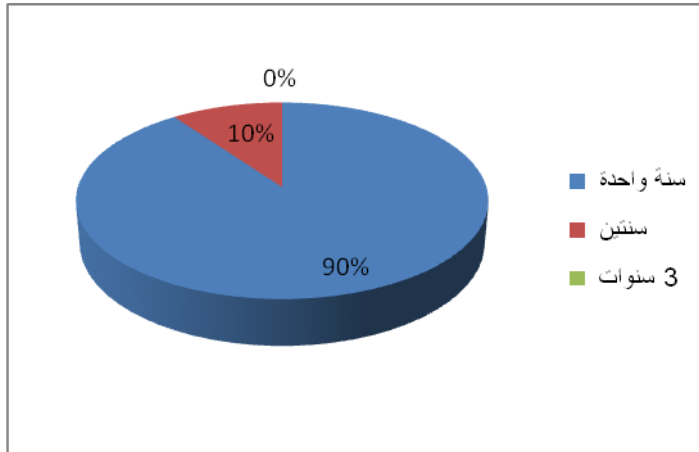
جدول رقم (4-2): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية

النسبة %	التكرار	السن
27.5%	11	أقل من 30 سنة
62.5%	25	من 30 سنة إلى 40 سنة
10%	04	أكثر من 40 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يمثل الجدول رقم (4-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن ويتضح من خلال النتائج الموضحة أنّ أفراد العينة متوسطي العمر حيث قدرت نسبتهم بـ 62.5 % وذلك راجع إلى نظام التعليم والتدرج في الليسانس والماستر والدكتوراه الذي هو عكس النظام القديم ليسانس ماجستير، دكتوراه.

شكل رقم (4-2): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية



المصدر: من إعداد الطالبان

توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

جدول رقم (4-3): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
سنة واحدة	36	90 %
سنتين	04	10 %
03 سنوات	0	0 %
المجموع	40	100 %

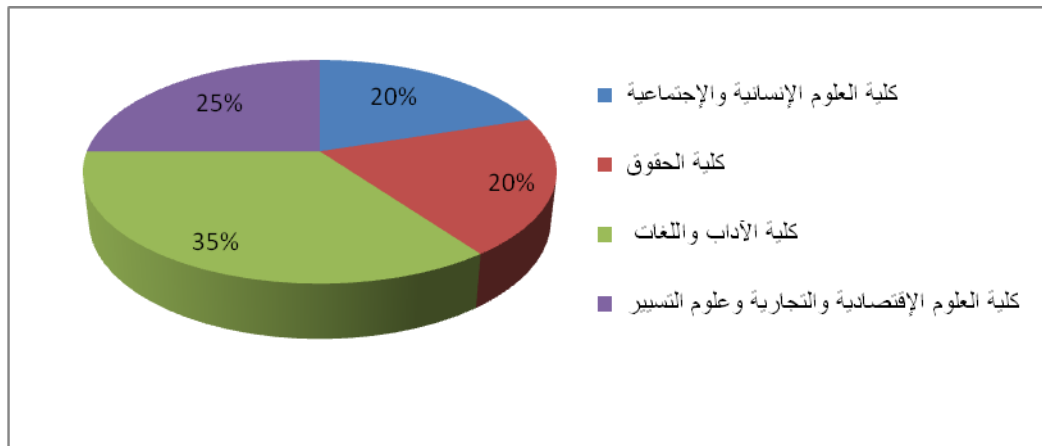
المصدر: من إعداد الطالبتان

يتضح من خلال النتائج المبينة أن أفراد العينة هم الفئة الأكثرهم حديثي التوظيف لمدة سنة واحدة

حيث تقدر نسبتهم ب 90% وهذا ما يقر بحدائثة التكوين المقدم لهم في بداية التطبيق للمهام

البيداغوجية لهم وفق التكوين المتلقى.

شكل رقم (4-3): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبتان

توزيع أفراد العينة حسب الكلية:

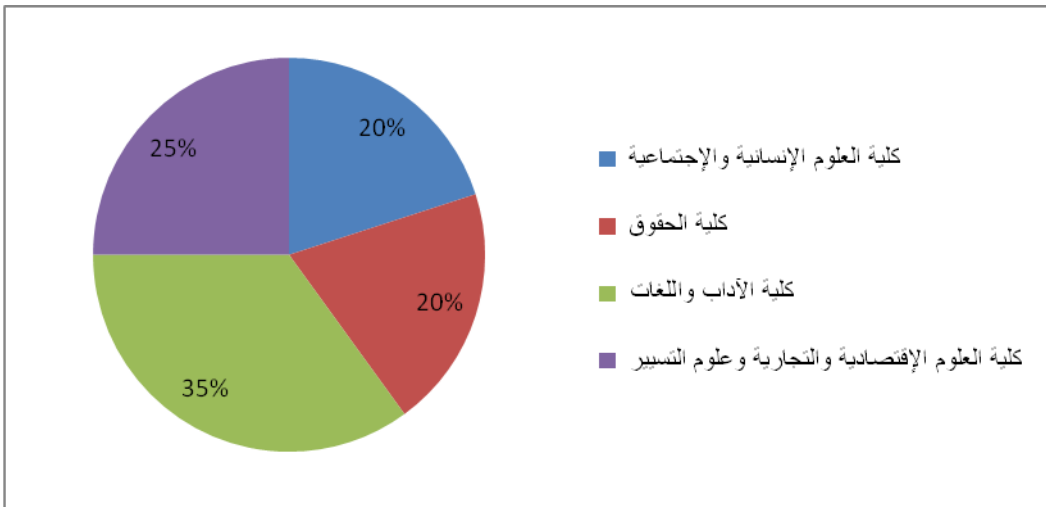
جدول رقم (4-4): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكلية

النسبة %	التكرار	الأقدمية
20 %	08	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
20 %	08	كلية الحقوق
35 %	14	كلية الآداب واللغات
25 %	10	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح أن أعلى نسبة من مفردات هي كلية الآداب واللغات والتي قدرت بـ 35% ثم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والتي قدرت بـ 25% ثم كلية الحقوق وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي قدرتا نسبتهم بـ 20% ويعود ذلك إلى إقبال الأستاذ إلى التخصص أكثر شيوعاً ويتضح من خلال نسبة 35% أن الجامعة تهتم كثيراً بتخصص الإنجليزية وهو المطلوب في إصلاحات الجامعة وسياسة الدولة في التوجه إلى الإنجليزية.

الشكل رقم (4-4): يوضح أفراد العينة حسب متغير الكلية



المصدر: من إعداد الطالبان

7_ أدوات جمع البيانات:

لأجل القيام بالمعالجة التطبيقية للموضوع محل الدراسة كان لابد علينا تحديد التقنيات والأدوات لجمع البيانات الخاصة بالدراسة والتي تمثلت فيما يلي:

الملاحظة (البسيطة الاستطلاعية):

تعد الملاحظة وسيلة مهمة لجمع البيانات في كافة مجالات العلوم المختلفة فلا يقتصر استخدامها على علم دون الآخر واستخدمت في الماضي لأغراض نفسها التي تستخدم فيها حالياً وذلك للتعرف على واقع الظواهر الطبيعية والإنسانية.

كما تعد الملاحظة خطوة أساسية من خطوات منهج البحث العلمي وخطوه جوهرية من خطوات المنهج التجريبي.

وهناك العديد من الظواهر والموضوعات لا يمكن دراستها إلا عن طريق الملاحظة وهذا واضح في العلوم الطبيعية وفي العلوم التربوية والعلوم الاجتماعية للتمكن من الوصول إلى معلومات دقيقة حول بعض الظواهر إلا عن طريق الملاحظة.¹

ولقد كان استعمال هذه التقنية وهي الملاحظة من خلال الذهاب للمؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية وتم هذا من خلال الدراسة الاستطلاعية لمؤسسة جامعة الشاذلي بن جديد لولاية الطارف حيث اكتشفنا بعض الحقائق الواضحة عن طريق الملاحظة البشرية لإثبات هذه الحقائق.

المقابلة الاستطلاعية:

المقابلة وهي من الأدوات المعتمدة في الكثير من الدراسات.

وتعرف على أنها: استبياناً شفويًا يقوم من خلاله الباحث بجمع المعلومات والطرق بين الاستبيان والمقابلة في أن المفحوص هو الذي يكتب الإجابة في الاستبيان بينما يكتب الباحث بنفسه إجابات المفحوص في

¹ - مصطفى دعمس: منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار عياد، الأردن، 2008، ص 97.

المقابلة ويلجأ الباحث للمقابلة عند استدراج المفحوص وكسر تحفظاته ومع الأشخاص الذين لا يعاونوا لا يعاون الاستبيان ولا يهتمون بها ومع الأطفال والأميين.¹

كما تعرف المقابلة كذلك بأنها: " علاقة ديناميكية وتبادل لفظي بين شخصين أو أكثر وهي أداة بارزة من أدوات البحث العلمي وظهرت كأسلوب هام في ميادين عدة منها علم الاجتماع"² حيث تم الاعتماد على الحوارات الشفهية مع بعض المبحوثين حول موضوع تكوين أساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وعلاقته بجودة التعليم بمؤسسة جامعة الشاذلي بن جديد لولاية الطارف من أجل التعرف على دور التكوين في تطوير وتنمية مهاراتهم ورفع جودة أدائهم وقد تمت هذه المقابلات بطريقه عفوية وليست رسمية.

الاستمارة: تعرف الاستمارة على أنها: "صفة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد الدراسة".³

لقد تم إعداد الاستمارة بعدما تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته والتعرف على مجتمع الدراسة وبناء عليه فقد تضمنت الاستمارة 25 سؤال حيث وجهت هذه الأسئلة للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وذلك بمؤسسة جامعة الشاذلي بن جديد لولاية الطارف وقد اشتملت هذه الاستمارة على عدة محاور تماشيا مع فرضيات البحث. حيث قسمت الاستمارة إلى أربعة محاور وهي كآلاتي:

المحور الأول: البيانات الشخصية.

شمل على أربعة أسئلة ويضم كل من: الجنس، السن، الإقدمية، الكلية.

المحور الثاني: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جوده أدائهم في منصة مودل.

حيث قد تم صياغة أسئلة المحور وهي (08) أسئلة.

¹ - سعد حسين عطوان ويوسف خليل مطر: مناهج البحث العلمي، دار الكتب العلمية، لبنان، ص 101-103.

² - إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، ط2، بيروت، 1986، ص 93.

³ - مصطفى دعمس، المرجع السابق، ص 104.

المحور الثالث: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير مهاراتهم في اللغة الانجليزية.

وقد تم صياغة أسئلة المحور وهي (07) أسئلة.

المحور الرابع: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية إمكانياتهم البيداغوجية.

حيث قد تم صياغة أسئلة المحاور وهي (07) أسئلة.

جدول رقم (4-5): صياغة أسئلة المحاور

المحور	الأسئلة
المحور الأول: البيانات الشخصية.	من السؤال 01 إلى السؤال 04.
المحور الثاني: تكوين الأساتذة حديثي في رفع جودة أدائهم في منصة مودل.	من السؤال 05 إلى السؤال 12.
المحور الثالث: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير مهاراتهم في اللغة الإنجليزية.	من السؤال 13 إلى السؤال 18.
المحور الرابع: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير إمكانياتهم البيداغوجية.	من السؤال 19 إلى السؤال 25.

المصدر: من إعداد الطالبتان

8-أساليب التحليل الإحصائي:

بصدد دراسة علاقة هذه المتغيرات يجب علينا الاعتماد على أساليب الدراسات الارتباطية وهذا من

أجل تحديد نوعية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ومعرفة دلالتها الإحصائية وكذلك مناقشة

مختلف فرضيات الدراسة وفي هذه الدراسة نستخدم الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

استخدام النسب المئوية وذلك من اجل عرض خصائص أفراد العينة ونسب الاستجابات على مختلف

الأسئلة، وتحسب النسب المئوية على النحو التالي:

التكرار

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{100} \times 100$$

مجموع التكرارات

وكذلك الاعتماد على الجداول البسيطة والدوائر النسبية.

خلاصة الفصل الرابع:

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من إجراءات منهجية والتي بواسطتها تم التعرف على ميدان الدراسة وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية وكذلك اختيار المنهج الوصفي لهذه الدراسة وتناولت كذلك الأدوات المستعملة في جمعها من الميدان والمتمثلة في الاستمارة ضف إلى ذلك اختيار نوع العينة التي تتناسب مع خصائص مجتمع البحث وهذا لنحاول وضع الإجابة للتساؤل المحور والوصول إلى النتائج النهائية والتي ستكون في الفصل الموالي الذي سنحاول من خلاله تحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات

- 1- عرض وترتيب النتائج
- 2- تفسير وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات
- 3- النتائج العامة
- 4- توصيات البحث

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات

1- عرض وترتيب النتائج:

عرض وتحليل نتائج المحور الثاني:

"تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في وقع جودة أدائهم منصة مودل".

جدول رقم (5-5): يوضح ما إذا كان التكوين الذي يتحصل عليه الأستاذ فيما يخص منصة مودل

يساهم في تخفيض الضغط عليه أثناء العملية التعليمية

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
75 %	30	نعم
25 %	10	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذين يتحصلون عليه فيما يخص

منصة مودل لا يساهم في تخفيف الضغط عليهم أثناء العملية التعليمية وهذا راجع إلى عدم وجود تكوين

شامل يتعلق مودل المقدم من قبل الجامعة.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين المتحصلين عليه في منصة مودل

يساهم بشكل فعال في تخفيف الضغط عليهم أثناء العملية التعليمية حيث تصل نسبتهم إلى 75% وهذا

راجع إلى توفر تكوين وافي وكافي لمنصة مودل من قبل المؤسسة الجامعية.

جدول رقم (5-6): يوضح ما إذا كان الأستاذ أصبح متمكن من استخدام برنامج مودل.

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
77.5 %	31	نعم
22.5 %	09	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-6) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأنهم لا يتقنون استخدام برنامج مودل حيث تصل نسبتهم إلى 22.5 %، وهذا راجع إلى وجود نقص الحصص التكوينية المتعلقة بمنصة مودل وندرة شموليتها، في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأنهم متمكنين من استخدام برنامج مودل حيث تصل نسبتهم إلى 77.5 %، وهذا راجع إلى التحفيز والدعم المقدم من قبل الجامعة للأستاذ من أجل تعلم كيفية استخدام البرنامج (مودل).

جدول رقم (5-7): يوضح ما إذا كانت منصة مودل ساعدت على تطوير مهاراته وقدراته في التدريس

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
80 %	32	نعم
20 %	08	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-7) أن 20 % من الأساتذة أقرروا بأن منصة مودل لا تساعدهم على تطوير على تطوير مهاراتهم وقدراتهم في التدريس، وهذا راجع إلى عدم توفر المنصة على بيانات مفيدة ومتطورة وعدم وجود دعم من طرف الجامعة للأساتذة الجدد من أجل اهتمامهم بالمعلومات التي تحتويها منصة مودل.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن منصة مودل تساعدهم وتساهم بشكل كبير في تطوير مهاراتهم وقدراتهم في التدريس حيث تصل نسبتهم إلى 80 %، وهذا راجع إلى احتواء منصة مودل

على معلومات قيمة وجديدة وتحفيز الجامعة المستمر للأستاذ من أجل الاطلاع على المعلومات الموجودة في هذه المنصة.

جدول رقم (5-8): يوضح ما اذا كان التكوين الذي يتلقاه الأستاذ الجديد في منصة مودل يسهل عليه الوصول إلى المعلومات بسرعة

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
85%	34	نعم
15 %	06	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-8) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي تلقوه في منصة مودل لا يسهل عليهم الوصول للمعلومات بسرعة حيث تصل نسبتهم إلى 15% وهذا راجع الى عدم قدرة برنامج مودل على توفير المعلومات الجديدة في وقت سريع.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي يتم تقديمه في ما يخص منصة مودل يسهل عليهم الحصول على المعلومات بشكل سريع حيث تصل نسبتهم إلى 85%، وهذا راجع إلى حداثة برنامج مودل وتوفره على معلومات متغيرة ومختلفة وقابلة للتجديد. ومدى سهولة الوصول إلى تلك المعلومات.

جدول رقم (5-9): يوضح ما إذا كانت الحصة المبرمجة لإستخدام منصة مودل ساهمت في تحسين وتطوير أداء الأستاذ الجامعي

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
92.5 %	37	نعم
7.5 %	03	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-9) أن 7.5% من الأساتذة أقرروا بأن الحصص المبرمجة لاستخدام منصة مودل لا تعمل على تحسين وتطوير أداء الأساتذة الجامعي وهذا راجع إلى قصور المجهودات المبذولة من طرف المؤسسة الجامعية لتوفير حصص تكوينية شاملة للأساتذة حديثي التوظيف.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن الحصص المبرمجة لاستعمال منصة مودل تساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء الأساتذة الجامعي حيث تصل نسبتهم إلى 92.5%، وهذا راجع إلى وجود مجهودات مبذولة من طرف الجامعة بتقديم العديد من الحصص التكوينية الكافية للأساتذة حديثي التوظيف.

جدول رقم (5-10): يوضح ما إذا كان برنامج مودل قد ساهم في تزويد الأساتذة الجدد بالمعلومات الجديدة المتطورة

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
87.5 %	35	نعم
12.5 %	05	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-10) نسبة ضئيلة من الأساتذة أقرروا بأن برنامج مودل لا يساهم في توفير المعلومات الجديدة والمتنوعة حيث تصل نسبتهم إلى 12.5 % وهذا راجع إلى مدى ضعف احتواء برنامج مودل على معلومات متجددة ومتنوعة ومتغيرة مع مرور الوقت.

في حين نجد أن معظم الأساتذة أقرروا بأن برنامج مودل يلعب دورا هاما في توفير وتزويد الأساتذة بالمعلومات المختلفة حيث تصل نسبتهم إلى 87.5% وهذا راجع إلى المميزات التي يتميز بها برنامج مودل ومدى توفره على معلومات متجدده

جدول رقم (5-11): يوضح ما اذا كان التكوين الذي تقدمه الجامعة للأستاذ الجامعي الجديد في منصة

مودل يساعده على أداء وظيفته التعليمية بشكل جيد وفق التطور الحاصل

النسبة%	التكرار	الإحتمالات
80 %	32	نعم
20 %	08	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-11) أن 20 % من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي تقدمه الجامعة للأستاذ الجامعي في منصة مودل لا يساعده بشكل جيد على أداء وظيفته التعليمية وفق التطور الحاصل وهذا راجع إلى عجز الجامعة على تقديم ومنح الأساتذة تكوين شامل وواسع يساعدهم على أداء وظيفتهم في حين نجد أن أغلبية الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي تقدمه الجامعة للأستاذ الجامعي في منصة مودل يساعده على أداء وظيفته التعليمية بشكل جيد وفق التطور الحاصل وتصل نسبتهم الى 80% وهذا راجع الى المجهودات التي تبذلها الجامعة في توفير تكوين كافي وشامل في منصة مودل يعمل على مساعدة الأساتذة لأداء مهامهم.

جدول رقم (5-12): يوضح ما إذا كان برنامج مودل قد يساعد الأستاذ الجديد في تصميم الدروس

بشكل جيد للطلبة

النسبة%	التكرار	الإحتمالات
85 %	34	نعم
15 %	06	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-12) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن برنامج مودل لا يساهم في تصميم الدروس بشكل جيد للطلبة، وهذا راجع إلى محدودية الإمكانيات التي يقدمها برنامج مودل

للأستاذ الجديد حيث تصل نسبتهم الى 15% في حين نجد أن معظم الأساتذة أقرروا بأن برنامج مودل يساعدهم كثيرا على تصميم الدروس بشكل جيد للطلبة حيث تصل نسبتهم الى 85 % وهذا راجع الى الخدمات المتنوعة و المختلفة التي توجد في برنامج مودل التي يسعى لتقديمها للأساتذة الجدد والتكوين الجيد الذي تلقاه الأستاذ.

عرض وتحليل نتائج المحور الثالث:

تكوين للأساتذة حديثي التوظيف في تطوير مهاراتهم في اللغة الإنجليزية.

جدول رقم (5-13): يوضح ما إذا كانت الساعات المبرمجة للدراسة في الانجليزية ساعدت الاستاذ

الجديد على تطوير مهارته في اللغة الإنجليزية.

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
82.5 %	33	نعم
17.5 %	07	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-13) أن نسبة قليلة من الاستاذة أقرروا بأن الساعات المبرمجة للدراسة في

الانجليزية لا تساهم في تطوير بعض المهارات الخاصة باللغة الانجليزية.

كما يوضح أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن الساعات المبرمجة للدراسة في الانجليزية لا تساهم

في تطوير المهارات الخاصة باللغة الإنجليزية حيث تصل نسبتهم الى 17.5% وهذا راجع إلى عدم التزام

الأساتذة بالحضور الى الحصص الخاصة لتعلم اللغة الانجليزية نظرا لعدم وجود وقت كافي لذلك.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن الساعات المبرمجة للدراسة في اللغة الإنجليزية

تساهم بشكل فعال في تنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم في اللغة الإنجليزية حيث تصل نسبتهم الى 82%

وهذا راجع الى وجود ساعات كافية للتدريس في اللغة الإنجليزية من قبل الجامعة والتزام الأساتذة الجدد

في الحضور والمتابعة.

جدول رقم (5-14): يوضح ما إذا كانت مواظبة الأستاذ حديث التوظيف داخل مركز اللغات يجعله

يستقبل اللغة الانجليزية بشكل جيد

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
90 %	36	نعم
10 %	04	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-14) أن 10% من الأساتذة أقرروا بأنهم غير ملتزمين المواظبة كثيرا للذهاب مركز اللغات من أجل اكتساب رصيد معرفي في اللغة الإنجليزية استقبالهم هذه اللغة بشكل جيد حيث راجع إلى انشغالاتهم الحياتية التي جعلت الوقت محدود مما أدى إلى عدم حضورهم إلى مركز اللغات.

في حين تجد أغلبية الأساتذة أقرروا بأنهم مواظبين دائما وباستمرار للحضور إلى مركز اللغات وقدراتهم على استقبال اللغة الانجليزية بشكل جيد حيث تصل نسبتهم إلى 90% وهذا راجع إلى اهتمام الأستاذ الجديد باللغة الانجليزية والدعم الممنوح داخل مركز اللغات من أجل تعلم اللغة الانجليزية وكذلك فرض الغيابات في المركز.

جدول رقم (5-15): يوضح ما إذا كان للأستاذ الجديد تكوين في اللغة الانجليزية من قبل

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
90 %	36	نعم
10 %	04	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-15) أن نسبة قليلة من الأساتذة لم يتلقوا تكويناً سابقاً في اللغة الإنجليزية حيث تصل نسبتهم إلى 10 %، وهذا راجع إلى اهتمام الأساتذة بتخصصات أخرى دون وعيه بأهمية إتقان هذه اللغة وتعلمها.

في حين نجد أن معظم الأساتذة أقرروا بأنهم تلقوا تكويناً خاصاً باللغة الإنجليزية حيث تصل نسبتهم إلى 90% وهذا راجع إلى المجهود الذي يبذله الأساتذة الجدد من أجل توفير وقت للقيام بتكوينات تخص اللغة الإنجليزية.

جدول رقم (5-16): يوضح ما إذا كان الأساتذة الجدد مسجلين في المنصة الرقمية الخاصة باللغة الإنجليزية التابعة لوزارة التعليم العالي

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
80 %	32	نعم
20 %	08	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-16) أن نسبة ضئيلة من الأساتذة الجدد أقرروا بأنهم لم يتمكنوا من التسجيل في المنصة الرقمية الخاصة باللغة الإنجليزية التابعة لوزارة التعليم العالي حيث تصل نسبتهم إلى 20 % وهذا راجع إلى عدم دراية معظم الأساتذة بوجود هذه المنصة الرقمية الخاصة باللغة الإنجليزية.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجدد أقرروا بأنهم مسجلين في المنصة الرقمية الخاصة باللغة الإنجليزية التابعة لوزارة التعليم العالي حيث تصل نسبتهم إلى 80 % وهذا راجع إلى مدى اهتمام الأساتذة الجدد باللغة الإنجليزية والرغبة الشديدة في تعلمها ومدى اهتمام الأساتذة الجدد بالقرارات الخاصة بالوزارة المتعلقة بالتعليم العالي.

جدول رقم (5-17): يوضح ما إذا كانت الحصص المبرمجة للدراسة في اللغة الانجليزية ساعدته على زيادة رصيده المعرفي

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
82.5 %	33	نعم
17.5 %	07	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-17) أن نسبة 17.5 % من الأساتذة أقرروا بأن الحصص المبرمجة للدراسة في اللغة الانجليزية لم تساعدهم على زيادة وتنمية الرصيد المعرفي الخاص بهم وهذا راجع إلى ضعف احتواء الحصص الخاصة باللغة الانجليزية على معارف متنوعة مفيدة للأستاذ الجديد.

في حين نجد أن أغلبية الأساتذة الجدد أقرروا بأن الحصص المبرمجة للدراسة في اللغة الانجليزية تلعب دورا هاما وتساهم بشكل كبير في اكتساب الأستاذ مصطلحات في اللغة الانجليزية وتمكنه من زيادة رصيده المعرفي حيث تصل نسبتهم إلى 82.5 % وهذا راجع إلى توفر الحصص المبرمجة باللغة الانجليزية علي محتويات ومضامين متنوعة ومختلفة تخص اللغة الانجليزية.

جدول رقم (5-18): يوضح ما إذا كان للتكوين الذي يتلقاه الأستاذ حديث التوظيف في اللغة

الانجليزية من طرف الجامعة يمكنه من التدريس باللغة الانجليزية

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
80 %	32	نعم
10 %	08	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-18) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي يتلقونه في اللغة الانجليزية من طرف الجامعة لا يجعلهم متمكنين من التدريس باللغة الانجليزية حيث تصل نسبتهم إلى 10 % وهذا راجع إلى صعوبة وغموض المصطلحات التي تتعلق بالانجليزية.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين المتحصلين عليه في اللغة الانجليزية من طرف الجامعة يجعلهم يدرسون هذه اللغة حيث تصل نسبتهم إلى 80 % وهي نسبة مرتفعة وهذا راجع إلى الجهود المبذولة من قبل الجامعة من أجل توفير تكوين مستمر في اللغة الانجليزية والاهتمام كثيرا بفئة الأساتذة الجدد وتكوينهم.

عرض وتحليل نتائج المحور الرابع:

تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية إمكانياتهم البيداغوجية.

جدول رقم (5-19): يوضح ما إذا كانت الحصص التكوينية التي يتلقاها من طرف الجامعة كافية لإعداد وتنمية مهارات التواصل البيداغوجي

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
87.5 %	35	نعم
12.5 %	05	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-19) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن الحصص التكوينية التي يتلقونها من طرف الجامعة غير كافية لتنمية مهاراتهم في التواصل البيداغوجي حيث تصل نسبتهم إلى 12.5 % وهذا راجع إلى نقص عناية الجامعة واهتمامها بتكثيف الحصص التكوينية.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن الحصص التكوينية التي يتحصلون عليها من طرف الجامعة قادرة على اعدادهم وتنمية المهارات التي تخص التواصل البيداغوجي حيث تصل نسبتهم

إلى 87.5 % وهذا راجع إلى السعي المتواصل من قبل الجامعة والمجهودات المبذولة التي تقوم بها من أجل منح الأستاذ الجديد تكوين شامل.

جدول رقم (5-20): يوضح ما إذا كان برنامج التكوين قادر على تزويد الأستاذ الجديد بالمعلومات الكافية والجديدة للتعامل مع الطالب

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
82.5 %	33	نعم
17.5 %	07	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-20) أن 17.5 % من الأساتذة أقرروا بأن برنامج التكوين لا يساهم في تزويد الأستاذ بالمعلومات الكافية والجديدة للتعامل مع الطالب.

وهذا راجع إلى عدم شمولية البرنامج التكويني للمعلومات اللازمة التي تمكن الأستاذ من التعامل بشكل جيد مع الطالب.

في حين نجد أن أغلبية الأساتذة أقرروا بأن برنامج التكوين يلعب دورا هاما في إعطاء الأستاذ معلومات وافية من أجل معرفة كيفية التعامل مع الطالب حيث تصل نسبتهم إلى 82.5 % وهذا راجع إلى احتواء البرنامج التكويني على الكثير من المعلومات الشاملة والمختلفة لمساعدة الأستاذ وتعليمه كيفية التعامل مع الطالب.

جدول رقم (5-21): يوضح ما إذا كان التكوين الذي يتلقاه الأستاذ حديث التوظيف داخل الجامعة يجعله يصبح أكثر إتقاناً لمهامه التدريسية

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
85 %	34	نعم
15 %	06	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-21) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي يتلقونه داخل الجامعة لا يساهم في جعلهم أكثر إتقاناً لمهامهم التدريسية حيث تصل نسبتهم إلى 15 % وهذا راجع إلى وجود تدني في المستوى التكويني الذي يخص الأستاذ الجديد.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين الذي يحصلون عليه داخل الجامعة يجعلهم يصبحون متمكنين ومتقنين للمهام التدريسية حيث تصل نسبتهم إلى 85 % وهذا راجع إلى اهتمام الأساتذة الجدد في إتقان العمل وأداء مهامهم على أكمل وجه.

جدول رقم (5-22): يوضح ما إذا كان البرنامج التكويني قد ساعد الأستاذ الجديد على تنمية مهاراته في الإشراف

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
90 %	36	نعم
10 %	04	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-22) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا أن البرنامج التكويني غير قادر على تنمية مهارات الأستاذ الجديد فيما يخص الإشراف حيث تصل نسبتهم إلى 10 %، وهذا راجع إلى وجود عجز في فهم واستيعاب المقاييس المتعلقة بالإشراف التي يحتويها البرنامج التكويني.

في حين نجد أن أغلبية الأساتذة أقرروا بأن البرنامج التكويني يساهم بشكل كبير في تطوير وتنمية مهاراتهم في عملية الإشراف حيث تصل نسبتهم إلى 90 % وهذا راجع إلى وضع الجامعة ضمن التكوين لمقاييس تخص عملية الأشراف وكيفية التعامل مع الطلبة والاتصال البيداغوجي.

جدول رقم (5-23): يوضح ما إذا كان التكوين المقدم من قبل الجامعة قد ساهم في تحسين جودة

مهام الأستاذ الجديد

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
87.5 %	35	نعم
12.5 %	05	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-23) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين المقدم من قبل الجامعة لا يساهم في تحسين جودة مهام الأستاذ الجديد حيث تصل نسبتهم إلى 12.5 % وهذا راجع إلى وجود نقص في الدعم والتحفيز من قبل الجامعة من أجل توفير تكوينات مستمرة ومتجددة ودائمة.

في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن التكوين المقدم من قبل الجامعة يساهم بشكل فعال في تحسين جودة مهامهم حيث تصل نسبتهم إلى 87.5 % وهذا راجع إلى التحفيز المقدم من قبل الجامعة للأستاذ من تقديم تكوينات مستمرة وكذلك تركيزها على جودة التعليم العالي والتعليم الرقمي واتباعها لسياسات الوزارة.

جدول رقم (5-24): يوضح ما إذا كان البرنامج التكويني الحالي مفيد له كأستاذ جامعي

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
90 %	36	نعم
10 %	04	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يتضح من خلال الجدول رقم (5-24) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن البرنامج التكويني الحالي غير مفيد للأستاذ الجامعي حيث تصل نسبتهم إلى 10 % وهذا راجع إلى عدم توفر البرنامج التكويني على الكثير من المميزات والمحتويات التي تخدم الأستاذ الجامعي الجديد بشكل جيد. في حين نجد أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بأن البرنامج التكويني الحالي مفيد جدا للأستاذ الجامعي حيث تصل نسبتهم إلى 90 % وهذا راجع إلى المميزات والايجابيات والمعلومات الجديدة والمتطورة التي يحتويها البرنامج التكويني والتي لها فائدة كبيرة على الأستاذ الجامعي الجديد.

جدول رقم (5-25): يوضح إذا ما كانت الحصص التكوينية ساعدت الأستاذ الجديد عل تمكنه من

العملية التقييمية

النسبة %	التكرار	الإحتمالات
87.5 %	35	نعم
12.5 %	05	لا
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان

يوضح الجدول رقم (5-25) أن نسبة قليلة من الأساتذة أقرروا بأن الحصص التكوينية لا تساعدهم على التمكن من أداء العملية التقييمية حيث تصل نسبتهم إلى 12.5 % وهذا راجع إلى وجود نقص كبير في الحصص التكوينية وعدم وضع برامج تخص العملية التقييمية.

في حين نجد أن أغلبية الأساتذة أقرروا بأن الحصص التكوينية لها دور فعال وتساعدهم على التمكن وإتقان العملية التقييمية حيث تصل نسبتهم إلى 87.5 % وهذا راجع إلى احتواء الحصص التكوينية على نشاطات تخص عملية التقييم وسعي الجامعة تكثيفها وكذلك توضيح كيفية التقييم داخل حجرات الدراسة.

2- تفسير وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات:

2-1- تحليل وتبويب نتائج المحور الثاني من خلال الفرضية الأولى: وهي التي تحت عنوان: "يساهم

تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم في منصة مودل"

حيث يتضح من خلال الجداول التي تبين نسبة اجابات الأساتذة على الأسئلة الواردة في الاستمارة

نجد بأن الأسئلة من (5-12) التي تقر بأن التكوين يعمل على تطوير ورفع جودة أداء الأساتذة حديثي

التوظيف في منصة مودل.

كما نلاحظ بأن هناك إجماع على أن التكوين المقدم من قبل الجامعة يعمل على تطوير وتحسين

أداء الأساتذة والجدد وهو ما تؤكد النسب التالية: (75%، 80%، 85%، 92%) هذا فيما يخص

منصة مودل كما يساهم التكوين في تحسين وتطوير أداء الأستاذ الجامعي وكذلك يساعده على تصميم

الدروس بشكل جيد للطلبة بالإضافة إلى توفير وتزويد الأستاذ حديث التوظيف بالمعلومات الجديدة.

وهذا كله راجع إلى المجهودات التي تبذلها الجامعة من أجل تكوين الأساتذة الجدد وذلك من خلال

توفير جميع الأليات والأدوات لنجاح العملية التكوينية.

وبالتالي فإن هذه الأسئلة كانت الاجابات عليها ايجابية ومرتفعة وهذا ما يخدم الفرضية الأولى

وبهذا نقر بتحقق الفرضية الأولى.

2-2- تحليل وتبويب نتائج المحور الثالث من خلال الفرضية الثانية:

والتي هي تدرج تحت عنوان: "يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطور مهاراتهم في اللغة

الانجليزية".

من خلال القراءة الإحصائية للجداول السابقة نجد بأن الأسئلة من (13-18) القائلة بأن التكوين

يعمل على تنمية مهارات الأساتذة الجدد في اللغة الانجليزية.

حيث نجد أن الأسئلة من (13-18) تخدم الفرضية الثانية وهذا راجع إلى كون أن معظم الاجابات كانت إيجابية ، وهذا عائد إلى تكثيف الحصص المبرمجة من أجل تدريس اللغة الانجليزية وهذا ما تؤكدته النسب المرتفعة التالية (75 % ، 82.5 % ، 90%).

ومنه نقر بتحقق الفرضية الثانية.

3-2- تحليل وتبويب نتائج المحور الرابع من خلال الفرضية الثالثة: والتي تحت عنوان: " يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية امكانياتهم البيداغوجية".

من خلال القراءة الإحصائية للجداول السابقة نجد أن الأسئلة من (19-25) الفائلة " بأن التكوين يعمل ويساعد على تنمية الإمكانيات البيداغوجية للأساتذة الجدد من بينها الإشراف والتقييم.

حيث نجد بأن الأسئلة من (19-25) تخدم الفرضية الثالثة وذلك كون أن معظم الاجابات الخاصة بالمبحوثين كانت إيجابية ومرتفعة بدرجة كبيرة.

وعليه يتحقق الفرض الجزئي الأول والفرض الجزئي الثاني والفرض الجزئي الثالث نقر بتحقق الفرضية العامة والتي هي بعنوان: يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تحسين جودة التعليم البيداغوجي.

النتائج العامة:

نستنتج مما سبق ومن خلال ما تم تحليله أن:

- التكوين المقدم من طرف الجامعة لديه مساهمة كبيرة في تحسين وتطوير أداء الأساتذة الجدد.
- البرامج التكوينية تساهم مساهمة كبيرة وفعالة وذلك بتوفير أليات ووسائل لتطوير مهارات الأساتذة الجدد.

- الإهتمام بالأساتذة حديثي التوظيف وذلك عن طريق توفير برامج تكوينية وتكثيف الحصص المبرمجة.

- العمل على وضع إستراتيجيات وخطط قصيرة المدى من قبل وزارة التعليم العالي لمواكبة العصر المتسارع.

- إجراء دراسات أخرى لتقييم فعالية برامج التكوين للأساتذة الجامعيين الجدد وتحديد المزيد من الإحتياجات والتحسينات المطلوبة مستقبلا.

- العمل على دعم وتطوير قدرات الأساتذة الجامعيين الجدد وتحفيزهم من أجل تطوير مهاراتهم ومكتسباتهم.

إهتمام الأساتذة الجدد بالتكوين والسعي إلى تطوير المهارات البيداغوجية والمهارات اللغوية واكتساب رصيد لغوي في مادة الإنجليزية.

قبول الفرضية العامة القائلة:

يساهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تحسين جودة التعليم البيداغوجي.

توصيات البحث:

- توسيع مجال البحوث حول التكوين المتعلق بالأساتذة حديثي التوظيف وعلاقته بجودة التعليم.

- الإهتمام المستمر بتكنولوجيا الإعلام والإتصال والاستخدام الأمثل لوسائلها في التعليم الجامعي نظرا لأهميتها الكبرى في كل المجالات والتخصصات العلمية.

- الإهتمام أكثر بالأساتذة الجدد من خلال تكثيف البرامج التكوينية التي تهدف إلى تطوير وتنمية قدراتهم وامكانياتهم.

- يجب على المؤسسة المعنية بالدراسة توفير جميع الوسائل والأليات الجديدة لنجاح العملية التكوينية.

- العمل على توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة من أجل نجاح عملية التكوين.

- تعزيز التعاون والتبادل الدولي في مجال التعليم العالي للإستفادة من أفضل الممارسات والتجارب.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد تناولنا في هذه الدراسة أحد أهم مواضيع التعليم الجامعي المرتبطة بتدريب وتكوين الأستاذ الجامعي حديث التوظيف على تطوير وتنمية وتحسين أدائه أثناء العملية التدريسية الذي أصبح أمراً حتمياً وضرورياً من أجل تطوير مهاراته وكفاءته ليتمكن من أداء مهنته على أكمل وجه تحت ضوء التطور السريع الذي شهدته بيئة التعليم في مجال التكنولوجيا والدخول إلى عالم التعليم الإلكتروني.

فحاولنا في هذه الدراسة الكشف عن كيفية مساهمة التكوين للأستاذ حديث التوظيف في رفع جودة أدائه البيداغوجي وتطوير إمكانياته ومهاراته في التدريس وكذلك تكوينه وتدريبه على مختلف أنواع وأساليب عملية التقييم والتقييم للطالب..

في ضوء إشكالية الدراسة وحدود العينة المدروسة وبناءاً على النتائج المتحصل عليها أظهرت مساهمة التكوين للأستاذ الجامعي حديث التوظيف بكل شقيه الحضوري وعن بعد وهذا ما يمكننا من القول بأن البرنامج التكويني قد ساهم في إكساب الأستاذ الجامعي الجديد مجموعة من المعارف العلمية والمهارات البيداغوجية.

وقد اتضح من النتائج أيضاً مساهمة التكوين في جعل الأستاذ الجديد يكتسب مبادئ في مجال الإتصال والتواصل مما يجعله متقن لمهارات المرافق البيداغوجي للطالب كما قد مكّنه التكوين من التنوع في استخدام أساليب التقييم والقياس حتى يصل إلى التقييم الجيد.

حيث قد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج التي تتمثل فيما يلي:

- التكوين المقدم من طرف الجامعة لديه مساهمة كبيرة في تحسين وتطوير الأساتذة الجدد.
- البرامج التكوينية تساهم مساهمة كبيرة وفعالة وذلك بتوفير آليات ووسائل لتطوير مهارات الأساتذة الجدد.

- الاهتمام بالأساتذة وذلك عن طريق توفير برامج تكوينية وتكثيف الحصص المبرمجة.

- العمل على وضع استراتيجيات وخطط قصيرة المدى من قبل وزارة التعليم العالي لمواكبة العصر المتسارع.

- إجراء دراسات أخرى لتقييم فعالية برامج التكوين للأساتذة الجامعيين الجدد وتحديد المزيد من الاحتياجات والتحسينات المطلوبة مستقبلاً.

- العمل على دعم وتطوير قدرات الأساتذة الجامعيين الجدد وتحديد المزيد من الاحتياجات والتحسينات المطلوبة مستقبلاً.

- العمل على دعم وتطوير قدرات الأساتذة الجامعيين الجدد وتحفيزهم من أجل تطوير مهاراتهم ومكتسباتهم.

- قبول الفرضية العامة القائلة:

يساهم تكوين الأساتذة البيداغوجي

**قائمة المصادر
والمراجع**

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 24 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 03 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

ثانياً: الكتب

- إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، ط2، بيروت، 1986.

- سعد حسين عطوان ويوسف خليل مطر: مناهج البحث العلمي، دار الكتب العلمية، لبنان.

- عبد الرحمان وعبد الله الواصل: البحث العلمي وخطواته ومراحله وزارة المعارف المملكة العربية السعودية، 1999.

- عبد الله الطائي وعيسى قدارة: إدارة الجودة الشاملة، دار البازوري لنشر والطباعة، الأردن، 2008.

- عمار الطيب كشرود: البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط01، الأردن، 2007.

- فوزي حبيش: الإدارة العامة والتنظيم الإداري، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991.

- مصطفى دعمس: منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار عياد، الأردن، 2008.

- مهدي السامرائي: إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

- يوسف حليم الطائي: إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الورق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1- أطروحة الدكتوراه:

- بسمة بن صالح: مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتعليم والتقييم أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية، الجزائر، 2016/2017.

- بن أم السعد نور الإيمان: دور معايير الجودة في تميز أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة مقارنة بين جامعة قاصدي مرياح ورقلة، وجامعة مليا ماليزيا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2019/2020.

- دليلة معاشة: تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات نظام LMD، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، تخصص: إدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف، 2017/2018.

- عبد الناصر سناني: الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2011/2012.

- نعيم بوعموشة: الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، شعبة علم الاجتماع، 2018/2019.

2- رسائل الماجستير:

- أسماء موقف: جودة أداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علوم التربية، الجزائر، 2016/2015.

- دلال سولامي: محاولة بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس الاجتماعي، جامعة العربي بن مهيدي، 2010.

- فاطمة عيتوي وكريمة كابوية: متطلبات جودة التعليم العالي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أحمد دراية، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل قسم علوم الاجتماعية، 2020/2019.

- محمد محمود صالح الزناني: تفويم برنامج تدريب معلمي العلوم بالمدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية عزة كلية التربية، تخصص المناهج وطرق التدريس، فلسطين، 2012.

3- شهادة الماستر:

- بن شعبان سميرة: دور التكوين في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بمدرسة التربية ولاية قلمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، 2019/2018.

- تملاي عائشة وصقني حفصة: دور رأس المال الفكري في تحسين جودة التعليم العالي "جامعة أدار نموذجًا"، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال، السنة الجامعية: 2018/2019.

- عقرور ياسمينية: تكوين الأستاذ الجامعي وعلاقتها بجودة التعليم، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص تعليمية العلوم، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2016/2015.

رابعاً: المقالات

- أحمد جلول: بعض مشكلات التعليم الجامعي في الجزائر، الحلول والاقتراحات، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 2017.

- السيد أبو خطوة عبد المولى: معايير الجودة في توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 10، 2012.

- رضوان بواب: الأداء الوظيفي والاجتماعي الأستاذ الجامعي في نظام LMD، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، ديسمبر 2015.

- سميرة بارة وسادمة الإمام: مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريس في جامعة ورقلة الجزائرية وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد 10، العدد 31، 2017.

- شناف خديجة عبد الحميد مهري وبلخيرري مراد محمد البشير الإبراهيمي: معايير ضمان جودة التعليم العالي-عرض للبعث النماذج العالمية-، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 2016.

- عز الدين الزايدي: الأستاذ الجامعي والتكوين البيداغوجي- الواقع، الأفق، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، 2018.

- فاطمة زهراء دريم: الأداء التدريسي للأستاذ في ظل الإعلام الرقمي من وجهة نظر طلبة الإعلام والاتصال، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، 2018.

- فايز لعراف: تقييم جودة وكفاءة أداء الأستاذ الجامعي من وجهتي نظر الطلبة والأساتذة دراسة ميدانية، مجلة جديد، 2016.
- فايزة قاصدي وفتيحة طيب: مفهوم الجودة في التعليم العالي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جانفي 2017.
- قاسم بوسعدة: تكوين المعلمية وإشكالية، مجلة العلوم إنسانية والاجتماعية، العدد 02، 2011.
- ليلي محمد أبو العلا: درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة الطائف، المجلة الأردنية في العلوم التربوية 12، 2016.
- ليليا عين سوية وصليحة غلاب: تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسة الرياضية والاجتماعية والإنسانية، 2019.
- محمود سمايلي، سعيدة بن عمارة ونعيم بن عمارة: الأساليب الحديثة في التقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بين المأمول وواقع التنفيذ في الجزائر، مجلة سلاف للبحوث والدراسات، العدد 05، ديسمبر 2019.
- محمود عبود الحراحشة: درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البين لدورهم الوظيفي في مجال خدمة المجتمع، مجلة دمشق، المجلد 31، العدد 1، 2015.
- مقداد: الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي: مجلة معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة قسنطينة، 1996.
- يوسف حديد: أساليب معاصرة في تقويم الأداء التدريسي للمعلمين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (13)، جوان 2009.

خامسا: المطبوعات الجامعية

- دراسة رابح قدوري وحنان عبد الكبير (2020) بعنوان: دور التكوين البيداغوجي في تحسين أداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد دراسة ميدانية من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد، مسيلة.
- دراسة فاطمة غالم وعبد الفتاح أبي مولود (2021) بعنوان: التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم.
- دراسة ليلى عين سوية، صليحة غلاب (2019) بعنوان: تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الجزائر - دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعي قلمة وسوق أهراس.
- دراسة نجاه حسين (2021) بعنوان: دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد، جامعة قسنطينة.
- سامية بن رمضان: التكوين الجامعي وبرامج التنمية البشرية في الجزائر، الرهانات والتحديات.
- سعيد بن يمينة: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي واقع التجربة التحديات والأفاق، ندوة علمية بجامعة مسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020.
- علي فارس ويزيد شويعل: دور التكوين البيداغوجي في تنمية أساليب الأساتذة في معالجة المشكلات الصيغة بمرحلة التعليم المتوسط (دراسة مختلطة)، سبتمبر 2019.
- مصطفى أحمد: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001.
- نجاه أبو بكر عزي: واقع إعداد المعلم الجامعي بكليات التربية في ليبيا في ضوء معايير الجودة، المؤتمر العربي التاسع لضمان جودة التعليم العالي ببلن، شركة الزرقاء للتعليم والاستثمار، 2019.

ملاحق

ملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



استمارة استبيان في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستري في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنوان:

تكوين أساتذة الجامعيين حديثي التوظيف وعلاقته بجودة التعليم

دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد لسنة 2024/2023 بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

تحت إشراف الدكتورة:

• سارة زويقي

من إعداد الطلبة:

- ريهام عبادة
- مروى ادريسي

ملاحظة:

علما أن جميع إجاباتكم تكون في سرية تامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية: 2025/2024

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى 40 سنة أكثر من 40 سنة

3- الأقدمية:

- سنة واحدة

- سنتين

- 3 سنوات

4- الكلية:

- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

- كلية الحقوق

- كلية الآداب واللغات

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المحور الثاني: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم في منصة مودل

5- هل التكوين الذي تحصلت عليه فيما يخص منصة مودل ساهم في تخفيف الضغط عليك أثناء

العملية التعليمية؟

نعم لا

6- هل أصبحت متمكن من استخدام برنامج مودل؟

نعم لا

7- هل منصة مودل ساعدتك على تطوير مهاراتك وقدراتك في التدريس؟

نعم لا

8- هل التكوين الذي تلقينته في منصة مودل سهّل عليك الوصول إلى المعلومات بسرعة؟

نعم لا

9- هل تساهم الحصص المبرمجة لاستخدام منصة مودل في تحسين وتطوير أداء الأستاذ الجامعي؟

نعم لا

10- هل ساهم برنامج مودل في تزويدك بالمعلومات الجديدة والمتطورة؟

نعم لا

11- هل التكوين الذي قدمته الجامعة للأستاذ الجامعي الجديد في منصة مودل يساعده على أداء

وظيفته التعليمية بشكل جيد وفق التطور الحاصل؟

نعم لا

12- هل ساعدك برنامج مودل في تصميم الدروس بشكل جيد للطلبة؟

نعم لا

المحور الثالث: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير مهاراتهم في اللغة الإنجليزية

13- هل الساعات المبرمجة للدراسة في الإنجليزية ساعدتك على تطوير مهاراتك في اللغة الإنجليزية؟

نعم لا

14- هل مواظبتك داخل مركز اللغات يجعلك تستقبل اللغة الإنجليزية بشكل جيد؟

نعم لا

15- هل لديك تكوين في اللغة الإنجليزية من قبل؟

نعم لا

16- هل أنت مسجل في المنصة الرقمية الخاصة باللغة الإنجليزية التابعة لوزارة التعليم العالي؟

نعم لا

17- هل ساعدتك الحصص المبرمجة للدراسة في اللغة الإنجليزية على زيادة رصيدك المعرفي؟

نعم لا

18- هل التكوين الذي تلقينته في اللغة الإنجليزية من طرف الجامعة يمكنك من التدريس باللغة

الإنجليزية؟

نعم لا

المحور الرابع: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تطوير وتنمية إمكانياتهم البيداغوجية

19- هل الحصص التكوينية التي تلقينتها من طرف الجامعة كافية لإعدادك وتنمية مهارات التواصل

البيداغوجي؟

نعم لا

20- هل برنامج التكوين قادر على تزويدك بالمعلومات الكافية والجديدة للتعامل مع الطالب؟

نعم لا

21- هل التكوين الذي تلقيتَه داخل الجامعة يجعلك تصبح أكثر إتقاناً لمهامك التدريسية؟

نعم لا

22- هل البرنامج التكويني ساعدك على تنمية مهاراتك في الإشراف؟

نعم لا

23- هل ساهم التكوين المقدم من قبل الجامعة في تحسين جودة مهامك؟

نعم لا

24- ما هو رأيك في البرنامج التكويني الحالي هل هو مفيد لك كأستاذ جامعي؟

نعم لا

25- هل ساعدتك الحصص التكوينية على التمكن من العملية التقييمية؟

نعم لا

شكراً على حسن تعاونكم