

واقع تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب  
في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

19 جوان 2019



**كتاب أعمال الملتقى الوطني الأول حول:**

# **واقع نكوب الأسد الأسود الجامعي المتدرب في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية**

**يوم 19 جوان 2019**

**إشراف وتنسيق**

**د/ جلاب مصباح**

**د/ خطوط رمضان**

**جوان 2019**

**عنوان الكتاب:**

**واقع تكوين الأستاذ الجامعي المترتب في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية**

**يوم 19 يونيو 2019**

**إشراف وتنسيق : د. خطوط رمضان / د. جلاب مصباح**

**تاريخ الطبع: جوان 2019**

**رقم الإيداع القانوني: جوان 2019**

**ردمك: 0-11-749-9931-978**

**عدد الصفحات: 560 صفحة**

**الحجم: 17 \* 24**



**جميع الحقوق محفوظة**

**المقالات المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل دار النشر مسؤوليتها**



**نواصري للطباعة والنشر**

**الهاتف: 035.35.31.08**

**البريد الإلكتروني: imp.nouasri@gmail.com**

# اللجنة العلمية:

رئيس اللجنة العلمية:

د. خطوط رمضان

## أعضاء اللجنة العلمية

جامعة المسيلة	د. بركات عبد الحق	جامعة المسيلة	د. مغار عبد الوهاب	جامعة المسيلة	أ.د/ عمور عمر
جامعة المسيلة	د. دهيمي شهرزاد	جامعة المسيلة	د. روبي محمد	جامعة المسيلة	أ.د/ ضياف زين الدين
جامعة المسيلة	د. بن زطة بلدية	جامعة المسيلة	د. ابراهيمي سامية	جامعة المسيلة	أ.د/ برو محمد
جامعة المسيلة	د. بوجلال سعيد	جامعة المسيلة	د. واضح العمري	جامعة المسيلة	أ.د/ قدروري راج
جامعة المسيلة	د. جعلاب نور الدين	جامعة المسيلة	د. مكفوس عبد المالك	جامعة المسيلة	أ.د/ اسماعيلي يامنة
جامعة المسيلة	د. شحام عبد الحميد	جامعة المسيلة	د. ميمون حدة	جامعة المسيلة	أ.د/ بودربالة محمد
جامعة المسيلة	د. براخلية عبد الغني	جامعة المسيلة	د. كتفي عزوز	جامعة المسيلة	أ.د/ مجاهدي الطاهر
جامعة المسيلة	د. نقبيل بوجمعة	جامعة المسيلة	د. بوقرة عواطف	جامعة المسيلة	أ.د. طه حمود
جامعة تبسة	د. بلخيري رضوان	جامعة المسيلة	د. قراسم حسين	جامعة المسيلة	أ.د. جلولي يوسف
جامعة الوادي	د. مشري سلاف	جامعة المسيلة	د. مناصرية عمر	جامعة المسيلة	د. ناصربياكي عمر
جامعة برج بوعريريج	د. معوش عبد الحميد	جامعة المسيلة	د. خطوط رمضان	جامعة المسيلة	د. لمن نصيرة
جامعة الأغواط	د. ملياني عبد الكريم	جامعة المسيلة	د. إبراهيمي أسماء	جامعة المسيلة	د. بولسانان فريدة
جامعة قسنطينة 02	د. سوسي عمار	جامعة المسيلة	د. بوترعة إبراهيم	جامعة المسيلة	د. علوطي عاشر
جامعة بوسعادة ENS	د. جعیج عمر	جامعة المسيلة	د. بوعلاقة فاطمة الزهرة	جامعة المسيلة	د. زيد الخير سميحة
جامعة الشاف	د. قشوش صابر	جامعة المسيلة	د. بليل عفاف	جامعة المسيلة	د. بعلي مصطفى
جامعة سطيف 2	د. خلوة لزهر	جامعة المسيلة	د. عزوق جميلة	جامعة المسيلة	د. مام عواطف
جامعة سطيف 2	د. بحرى صابر	جامعة المسيلة	د. طالبى الصادة	جامعة المسيلة	د. شريفى حليمة
ENS بوزرعة	د. بعلصلة فتحية	جامعة المسيلة	د. سفارى لبني	جامعة المسيلة	د. قنون خميسة
جامعة الجزائر 2	د. زقuar فتحى	جامعة المسيلة	د. خرشاش أسماء	جامعة المسيلة	د. بوضياف نوال
جامعة الشاف	د. شبور محمد	جامعة المسيلة	د. بوجلال سهيلة	جامعة المسيلة	د. دوابخ قوير
جامعة الوادي	د. بالموشي عبد الرزاق	جامعة المسيلة	د. صاهد فتحية	جامعة المسيلة	د. جلاب مصباح
جامعة سككدة	د. شلي زهير	جامعة بسكرة	د. بن فقة سعاد	جامعة المسيلة	د. زموري حميدة
جامعة المسيلة	علي شرف حورية	م الجامعي بربكة	د. بن الشيخ عياش	جامعة المسيلة	د. بورنان سامية
جامعة المسيلة	د. بونوقة نصيرة	جامعة المسيلة	د. عزوز عبد الناصر	جامعة باتنة 1	د. مخلوف سعاد
م الجامعي ميلة	د. عبيدي سناء	جامعة المسيلة	د. تالى جمال	جامعة البليدة 2	د. ذيب فہیمہ



# فهرس المحتويات

الصفحة	اسم المتدخل	عنوان المداخلة	الرقم
01	أ. برايج نعيمة جامعة محمد بوضياف -المسلية- أ. شرقى حوربة جامعة محمد بوضياف -المسلية-	الرافقة البيداغوجية كآلية من آليات تحسين جودة التعليم الجامعي	01
16	د/ شريفى حليمة. جامعة المسلية د/ زعورى لبني. جامعة الجزائر 2	الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المتدرب في ظل نظام ل.م.د.	02
47	مام عواطف أستاذ محاضر أ جامعة المسلية حلاط حضرة طالبة دكتوراه جامعة المسلية	التدرис الإبداعي نحو نموذج معاصر لإعداد عضو هيئة التدرис الجامعي	03
71	د. كفيفي عزوز جامعة المسلية ط. د. حرايز رابح جامعة المسلية	تصور مقترح لمشروع مؤسسة جامعية (مفهومه ومراحل إنجازه)	04
93	حنان فيش. طالبة دكتوراه السنة الثالثة جامعة الحاج لخضير - باتنة 1 حنان عبد الكبير. طالبة دكتوراه الطور الثالث - السنة الثانية (LMD) - جامعة محمد بوضياف -المسلية	دور الرافقة البيداغوجية في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المتدربين	05
123	أ. حسين قرساس محمد بوضياف بالمسلسل ط. د عبد الرحمن العوبي جامعة: محمد بوضياف بالمسلسل	مشروع المؤسسة الجامعية من التنتظير إلى الممارسة" (مقارنة تحليلية نقدية) 123	06
150	سعاد بن فقحة جامعة محمد خيضر بسكرة علي شريف حوربة جامعة محمد بوضياف المسلية	الرافقة البيداغوجية في الجامعة الجزائرية- قراءة في التشريع-	07
160	ط. د/ كباهم حميسة جامعة محمد بوضياف بالمسلسل. ط. د/ طبالية نادية جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 02 .	جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	08
181	د/ سيدوي صالح صوريه. جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.	تقسيم تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب و مخرجاته كرأس مال فكري في مؤسسات التعليم العالي. - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2	09
220	د/ شادي فاطمة جامعة محمد بوضياف المسلية أ/ شزاوى حالدة جامعة محمد بوضياف المسلية	دور المؤسسة الجامعية في رفع مستوى الخدمات في ظل تغير البناءات التنظيمية	10
242	ط. د. رزيق حفصة ط. د. سلطاني أماء	نماذج عربية و غربية في معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.	11
263	أ. رفاس الوليد - محمد لمين دباغين - سطيف 2 ط. د. ياسين حامدي - محمد لمين دباغين - سطيف 2	واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجزائر. 2	12
289	حرفة شراك - جامعة العربي التبسي - تبسة- حيدش العربي جامعة محمد بوضياف بالمسلسل	قراءة سوسيو-تنظيمية لإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية (بعض نماذج وطنية وعالمية)	13
306	د. نحاة بن حريرة/ عبد الحميد مهري- قسنطينة 02-	واقع تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب في العلوم الإنسانية والاجتماعية في ضوء نظام ل م د دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة 02	14
333	د. خطوط رمضان /جامعة محمد بوضياف بالمسلسل د. بعلصلة فتحية /المدرسة العليا للأستاذة بوزريعة	Quelles compétences pédagogiques pour un enseignant universitaire ? (Pour une meilleure formation des enseignants novices)	15
349	د/ سمير جوهاري جامعة برج بوعريريج	أهمية تدريب الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في ضوء التوجهات العالمية الحديثة في برامج إعدادهم وتدريبهم.	16
374	د. عاشر علوطي / جامعة المسلية ط. د. عبد النور موسى / جامعة المسلية	واقع التعليم العالي في الجزائر بين التحديات العالمية والرهانات الداخلية	17
392	د. يخلف رفقة- جامعة حسيبة بن بوغالي - الشلف-	معايير جودة الأستاذ الجامعي.	18

411	أ.د إسماعيلي يامنة /جامعة المسيلة د. بن خرور خير الدين /جامعة بلدية 2 د. نوال بوضياف /جامعة مسيلة	رؤية نظرية حول مشروع المؤسسة و تسيير التكوين المفتوح في البيئة الرقمية بالجامعة	19
440	أسمهان بلوم. جامعة المسيلة. بعجي حنان. جامعة المسيلة.	الأستاذ الجامعي بين صيورة التكوين و المراقبة البيداغوجية جامعة المسيلة أڭوڏجا"	20
462	ط.د. لعماري زينة جامعة المسيلة ط.د. عمي علي صبرينة جامعة المسيلة	مراقبة الأستاذ الجامعي المبتدئ بخلية المراقبة البيداغوجية من مرحلة التنظير إلى التطبيق في ظل مشروع المؤسسات الجامعية الجزائرية	21
477	غراي عبد السلام: طالب دكتوراه LMD، جامعة: محمد بوضياف – المسيلة	تقييم أداء الأستاذ الجامعي حديث التوظيف بالجامعة، من وجهة نظر الطلبة - في ضوء معايير جودة التكوين المطبقة من خلال آلية المراقبة البيداغوجية - دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف – المسيلة-	22
504	د/ صاهد فتحية-جامعة المسيلة د/ عزوق جميلة-جامعة المسيلة	الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ضوء مشروع المؤسسة	23
533	Dr Zellagui Wahiba University of M'sila Guenifi Adel Third year doctoral student at University Mohamed Kheider –Biskra	ASSESSMENT IN TEACHING AND LEARNING	24
547	M <sup>lle</sup> Nassima AZIZI Université de Batna 2, Algérie M <sup>lle</sup> Ibtissem KHEDRI Université de Batna 2.Algérie.	<i>Réalité et difficultés ressenties par les nouveaux enseignants universitaires dans le cadre du projet d'établissement.</i>	25

## الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ضوء مشروع المؤسسة

د/ صاهد فتيحة-جامعة المسيلة

د/ عزوق جميلة-جامعة المسيلة

ملخص الدراسة:

تكمّن مشكلة الدراسة في التحدّيات التي تواجه التعليم الجامعي وبالاًخص ما يتعلّق برسكلة المهارات والكفايات المعرفية والأدائية للأستاذ الجامعي ورفع مستوى جودة العملية التعليمية. إن هدف الدراسة هو الوقوف على الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تم تقديم عدداً من المهارات التي تملّي التحدّيات الراهنة توافرها لدى الأستاذ الجامعي، ومن خلال استخدام المنهج الوصفي خرجت الباحثتان بعدد من الاحتياجات التكوينية التي هي بمثابة نتائج الدراسة التي لابد أن يخضع لها أفراد العينة، ليتم وضع مجموعة من التوصيات والمقترنات الخاصّة بالدراسة.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التكوينية- الأستاذ الجامعي- مشروع مؤسسة.

**ABSTRACT :**

*The problem of the present study lies in the challenges that faced the university education especially that concerns the recycling of the skills and cognitive and performance competencies of teaching staff and developing the level of educational process quality. This study aimed at exploring the training needs for the teaching staff in the psychological department in Mohamed Boudiaf university in M'sila .A number of skills were presented that should be existed in teaching staff performance; and through using the descriptive method, the researchers reach to number of training needs as a result of this study. In the light of these results certain recommendations and suggestions were*

مشكلة الدراسة:

باتت المراهنة على قطاع التعليم العالي حتمية للإسهام في التنمية بكل أبعادها المختلفة، ولعل رهانها الأساسي يكمن في تكوين كفاءات قادرة على الإسهام واللحاق بمتطلبات اقتصاد المعرفة الذي أملته العولمة. حيث أضحت شبه إجماع بين المهتمين والقائمين على هذا القطاع أن هذه الغاية مرهونة بضرورة العمل على تطوير الجامعة لمواردها البشرية ضمن روئى عديدة ومتعددة تتراوح بين تكامل ومتناهٍ، والذي تجسّد ضمن إصلاحات الجامعة الجزائرية فيما يعرف بمشروع المؤسسة الجامعية الذي يعتبر أداة للبحث الدائم عن الجودة، وكيفية تعبئة الفاعلين حول التكوين والبحث اللذان يخضعان لاحقاً للتقويم الداخلي والخارجي، وهو يحيل إلى جملة

من الإجراءات، وتحديد الأفاق والطائق التي يمكن انتهاجها لكي تمنح معنى لما نقوم به، كما يسمح باستنباط الحاجات التكوينية للأستاذ والطالب على حد سواء، من خلال التخطيط والتنسيق والتقويم المستمر.

ففي هذا السياق ولما كان الأستاذ الجامعي أحد مكونات المؤسسة الجامعية، قد تغير دوره ووظيفته بعدما أضحي المسؤول عن نوعية التكوين الجامعي خاصة ضمن التجديفات التي تخضع لها الجامعة الجزائرية بتبنيها لنظام عالمي **A** وهو نظام LMD الذي له منطلقات، وفلسفات ومبادئ واتجاهات حديثة تحكمها جملة من الأهداف والطائق والاستراتيجيات، بغية بلوغ الفعالية والنجاعة. بحيث أحدث تطبيقه، ثورة في المفاهيم التعليمية السائدة، مست التخطيط وبناء المناهج التعليمية وتطبيقها، وأكّد على الاستخدام الفعال للموارد المادية والوسائل التعليمية، واتباع طرق وأساليب التقويم المختلفة لبث التحسينات والتجديفات لمواكبة التغيرات وذلك من أجل مد المجتمع بخرجات ذات فعالية. وكأسلوب للتسهيل ينماشى وأهداف نظام LMD ، ويعمل على تحقيق الجودة التعليمية التي تسعى الجزائر لاعتمادها في المنظومة التعليمية الجامعية، يعتمد في ذلك على تطبيق أسلوب الإدارة بالمشاريع تحت مسمى مشروع المؤسسة الذي يعد: " إطاراً منهجياً وأالية عملية ضرورية لتنظيم وتفعيل مختلف الإجراءات التدريبية والتربوية الهدافة إلى تحسين جودة العملية التعليمية التعليمية ، وأجرأة الإصلاحات- التربية داخل كل مؤسسة" (مهمن، 2016، ص 6) مما تطلب العمل على بذل جهود التطوير على مختلف الأصعدة ، والمرتبطة بتحقيق الجودة التعليمية أساسا.

لذلك تحرص الكثير من الجامعات على تكوين أعضاء هيئة التدريس بهدف تهيئة كفاءاتهم وتجديد خبراتهم ورفع جودة الأداء التدريسي لديهم، ولعل هذا الاهتمام هو نتيجة ما جاء في "توصيات الكثير من الدراسات التي أشارت إلى وجود نقائص وثغرات حقيقة يعني منها التكوين الجامعي؛ لتنوع بين أسباب موضوعية وغير موضوعية (مفتعلة أو مقصودة) الراجعة إلى غياب الإرادة والرغبة في مرافقة التحديات واستدراك النقائص والتي أثرت بشكل أو آخر على التكوين الجامعي بشكل سلبي وبالتالي على دور ومكانة الجامعة وجودة مخرجاتها وإسهاماتها في القضاءات الداخلية والخارجية (الدولية) (معارضة، 2018).

ولأجل نجاح المؤسسات الجامعية في تطوير كفاءات الهيئة التدريسية يستلزم عليها تحديد الحاجات التكوينية باستمرار لمواكبة التغيير السريع وبالتالي التكيف مع التحديات الحاصلة. كون أن من الأهداف الكبرى لمشروع المؤسسة هي تحقيق التكامل بين الكم والكيف والجودة في نوعية التكوين في مخرجات التعليم العالي ومدخلات سوق العمل لتحقيق النجاعة والجودة في مخرجات هذا الأخير.

إذ تعد فلسفة مشروع المؤسسة فلسفه مغايرة عن تلك التي سبقتها، والتي بتبنيها برزت ثغرات واضحة المعالم في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، لذا تم التفكير في الحاجات التكوينية ومعاودة النظر في مختلف المهام وال المجالات (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات البحثية، المهارات التقنية (التكنولوجية)، المهارات القيادية)، بمعنى آخر رسمة أداء الأستاذ الجامعي وفق هذه الفلسفه، والتي تستدعي ضرورة تدريبيه وفق أهدافها وبالتالي ترجمتها في الطرق التكوينية والتقويمية، ومهمته التكوينية الجديدة، كلها عوامل تعتبر أساس نجاح تطبيق مشروع المؤسسة كفلسفه وتقنيه تتطلب مهارات وكفاءات تجعل من التكوين أثناء الخدمة (القائم على الاحتياجات التكوينية) ضرورة لا غنى عنها.

إضافة إلى أن طبيعة مشروع المؤسسة التي تعتمد على التكوين المستمر تستوجب اكتساب الأستاذ جملة من المهارات والكفاءات تمكنه من تحقيق أهداف المؤسسة، الأمر الذي طرح ضرورة تحديد احتياجات تكوينية يديها الأستاذ لتحقيق نوعية التكوين في اتجاه مغاير وإعادة رسمة المعارف والمعلومات واكتساب خبرات تدريسية تستهدف جودة المخرج الجامعي البشري.

لذا جاءت مشكلة الدراسة لتحديد الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي)، انطلاقاً من الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هي الاحتياجات التكوينية (التكوينية) للأستاذ الجامعي في ضوء مشروع المؤسسة؟
- 2- هل تختلف تقدير الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المسيلة باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، التخصص ، عدد سنوات الخدمة في العمل الجامعي)

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحديد الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس لقسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في كل من المجالات التالية: (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات البحثية، المهارات التقنية (التكنولوجية)، المهارات القيادية) من خلال رصد آراء أعضاء هيئة التدريس حول مدى حاجاتهم التكوينية.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على قسم علم النفس وعلوم التربية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- الحدود الزمنية: تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2018-2019.

## **تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيًا:**

**عضو هيئة التدريس:** هو الشخص الذي يعمل في التدريس في قسم علم النفس وعلوم التربية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ويشغل وظيفة أستاذ مساعد أو أستاذ محاضر أو أستاذ تعليم عالي، ويحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه، في أحد التخصصات العلمية أو الإنسانية على اختلاف فروعها.

**الحاجة للتدريب:** هو ذلك الفارق أو الفجوة بين مستوى أداءين لوظيفة أو مهمة: أداء واقعي وأداء مرغوب فيه، كما تعبّر عن مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات عضو هيئة التدريس في الحالات الآتية: (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات البحثية، المهارات التقنية (التكنولوجية)، المهارات القيادية)؛ لمعالجة النقص الذي يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة أو تجوييد مستوى الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي.

**الخدمة الجامعية:** هي المدة الفعلية التي أمضاها عضو هيئة التدريس في التعليم - في الجامعات الجزائرية.

## **أهمية الدراسة:**

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية المورد البشري بصفة عامة والنسخة الأكاديمية "عضو هيئة التدريس الجامعي" بصفة خاصة، خاصة أنه من الموارد البشرية المهمة التي تقود المجتمع في مضمار التقدم والتنمية الشاملة. وقد ازدادت أهمية تكوين المورد البشري ورسكلة مهاراته في الآونة الأخيرة نتيجة للتغيرات التي طرأت على المستويين المحلي والعالمي، ومنها التقدم العلمي والتكنولوجي، والثورة المعلوماتية، والتحولات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي أثرت في توجهات تكوينه في المجالات المختلفة وقوفا على احتياجاته في ذلك. لذلك فإن أهمية الدراسة تنبع مما يلي:

-الاستناد إلى حاجات فعلية لدى الاستاذ الجامعي بقسم علم وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة المسيلة.

-الصلة المباشرة بين الاحتياجات التكوينية ومهام عضو هيئة التدريس (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات البحثية، المهارات التقنية (التكنولوجية)، المهارات القيادية)، لذا يتوقع من الدراسة أن تسهم في تحقيق أكبر قدر ممكن من الترشيد والكافأة للتعليم الجامعي.

-إمكانية تصميم برامج تكويني وفقاً لمجالات الاحتياجات التكوينية التي سيعبر عنها (أفراد العينة) أعضاء هيئة التدريس.

- تأتي الدراسة في إطار مشروع المؤسسة والذي يهدف إلى تحسين جودة التعليم، حيث يرمي هذا المشروع إلى تغييرات نوعية كبيرة في المؤسسات التعليمية على مختلف جوانبها، ولكن هذه التغييرات لن تؤتي ثمارها ما لم توفر لها مقومات النجاح، وفرص التغيير والتطوير في المورد البشري. فمشروع المؤسسة هو استراتيجية تطوير تنطلق مما هو موجود ل تستغله أحسن استغلال.

- وعلى اعتبار أنّ عينة الدراسة من الأكاديميين، ما يعني أن لهم اهتماماً خاصاً بالمهارات البحثية، وبالمهارات التقنية (التكنولوجيا)، والتطورات الحادثة على مستواها، كان من المناسب اتخاذ ذلك الاهتمام مدخلاً لإثارة اهتمامهم، وهو الأمر الذي يتطلب تناولها بالدراسة والتحليل للرسكلة عليها والوصول إلى تجوييد أداء عضو هيئة التدريس وبالتالي المخرجات الجامعية.

#### الإطار النظري:

##### أولاً: الاحتياجات التدريبية:

###### 1-تعريف الاحتياجات التدريبية:

يعرف الاحتياج لغة بأنه الافتقار والنقص .والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب .والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه.

أما الاحتياجات التدريبية فيعرفها درويش وت克拉 (1980) بأنها "مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، مهاراته، خبراته سلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية" ص (603)

والاحتياجات التدريبية عند طعيمة (2006) هي مجموع الخبرات التي تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي، ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء، سواءً أكانت هذه الخبرات معلومات أم قيمًا واتجاهات، أم مهارات.

###### 2-أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمثل مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة التشخيص التي تسبق أي تدخل لحل مشكلة ما، أو معالجة أي موقف، والمعروف أن التشخيص نصف العلاج، وبالتالي فإن نجاعة العملية التدريبية تتوقف على مدى كفاءة هذه المرحلة. ويمكن تلخيص أهميتها فيما يلي:

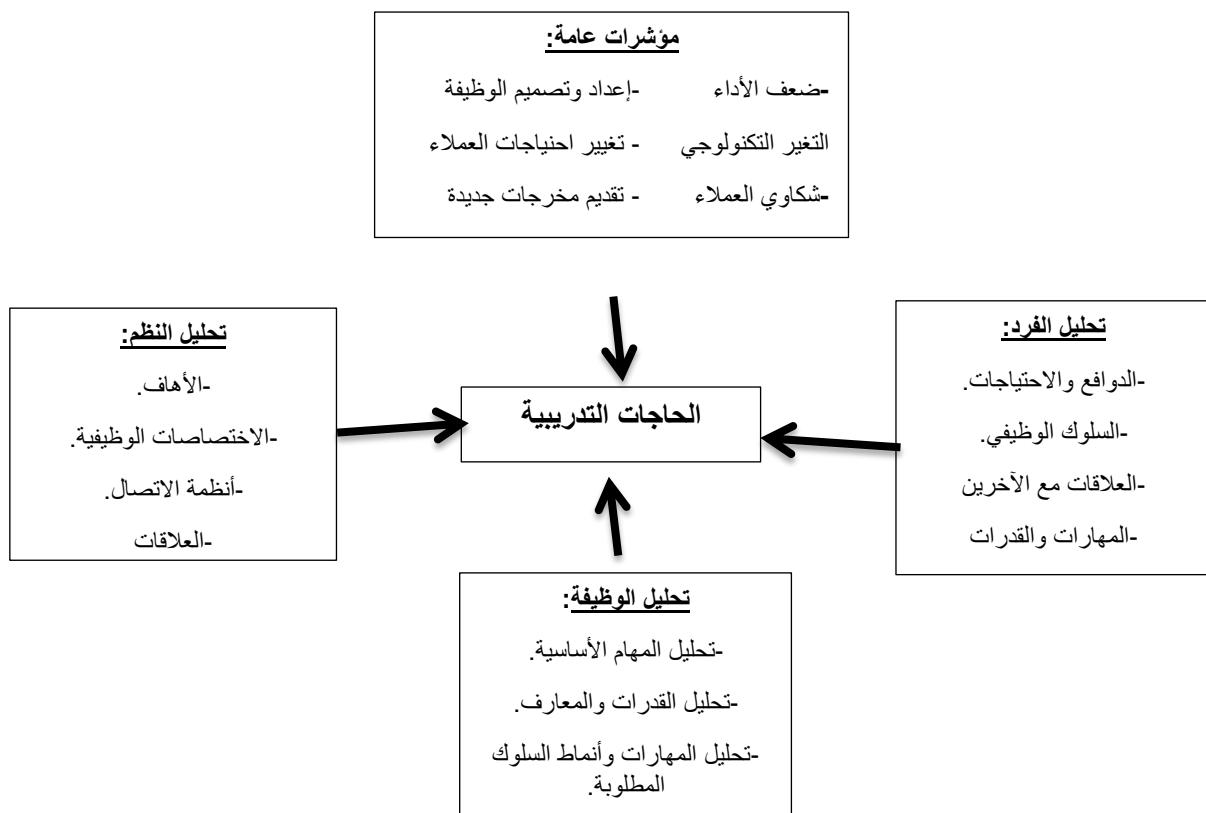
- تبرز خصائص الفئة المستهدف من التدريب.
- تسهم في تحقيق الأهداف بفاعلية.
- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية وفق أسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية في ضوء واقع مشكلات العمل والمتدربين في معالجة المشكلات المستقبلية.
- تسهم في تحقق فاعلية تصميم البرنامج التدريجي من خلال تحقيق الدقة والكفاءة في اختيار عناصر البرنامج.
- إن الاهتمام بالاحتياجات التدريبية سواء كانت من ناحية التعرف عليها وحصرها أم من ناحية تجميعها غالباً ما يؤدي إلى اقتصاد في الجهد والوقت والمالي.
- إن تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل واقعي ودقيق نسبياً يجعل من الفعاليات التدريبية المنفذة ذات جدوى وفائدة للمتدربين وللمؤسسة.

ويتوقف حجم الاستفادة من هذه المرحلة على اختيار الطائق المناسب في ذلك، والذي يتوقف هو الآخر على الخصائص المميزة لمدخلات التدريب وخرجاته. (حسن، 2001) (عزوق، 2019) حيث أوضح (عليوة) أن: النشاط التدريجي يرتكز بصفة أساسية على مدى الدقة وال الموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعرف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد، وترجمة هذه الاحتياجات إلى سياسات وبرامج تدريبية تتحقق الأهداف الأساسية لهذا النشاط (عليوة، 2001).

### 3- معايير الاحتياجات التدريبية:

- يتم تصنيف معايير الاحتياجات التدريبية إلى عدة أصناف وفقاً للمعايير الآتية:
- **الضيق والشمول:** فقد تأخذ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية طابعاً ضيقاً فتمثل موظفاً واحداً أو تتسع لتشمل أعداداً كبيرة من الموظفين.
  - **التوجيه والتركيز:** تكون الاحتياجات التدريبية اعتيادية منتظمة مثل تدريب العاملين الجدد، وقد تكون تطويرية ابداعية ذات توجه مستقبلٍ تتعلق بنمو الفرد وفعاليته.
  - **المدى الزمني:** وهنا قد تكون الاحتياجات التدريبية قصيرة المدى حالياً، كما قد تكون ذات أهداف بعيدة المدى.
  - **مدى التكميم:** فالاحتياجات التدريبية قد تكون احتياجات نوعية يصعب وضعها في عبارات يمكن قياسها. وقد تكون احتياجات كمية يعبر عنها بعدد من الوظائف.

#### 4- طائق تحديد الاحتياجات التدريبية:



مخطط رقم (1) يبين مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: (مرسي، 2003، ص 346).

- يمكن تلخيص الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية -من خلال ما يبيّنه الخطط- في مصادر رئيسية، تتمثل في كل من:
- تحليل المنظمة: ويقصد به دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنمط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة للتدريب، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب.
  - تحليل الفرد: يقوم هذا النوع من التحليل على دراسة من مواصفات الوظيفة، وما يقابلها من الخصائص والسمات الشخصية، وكل ما يمثل مؤشرات الأداء للأفراد، حيث يؤدي تحليل الفرد عن طريق هذه المؤشرات إلى الكشف عن الحاجات التدريبية الالزمة له ومن هذه المؤشرات معدلات الغياب عن العمل بالنسبة لفئات العاملين المختلفة، معدلات الأداء الفردي بالقياس مع المعدلات المقررة، معدلات دورات العمل، تقدیرات الكفاءة في تقارير الأداء.

- تحليل الوظيفة: إن تحليل المهمة أو العمليات يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة، وكذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة لكي يتكون من تحقيق الأداء الجيد، وعلى ذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله) تقويم أدائه (، مع وصف الوظيفة ومواصفاتها، وكذلك الوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله، وما إذا كانت تحتاج إلى تحسين، وما هي تفاصيل ذلك التحسين. (سالم وصالح، 2002، ص 136).

- مؤشرات عامة: وهي كل ما يؤشر على ضعف الأداء بسبب تغير احتياجات العمالء التغير التكنولوجي أو شكاوى العمالء، ما قد يلي إعداد وتصميم الوظيفة لتقديم مخرجات جديدة.

الدراسات السابقة:

يتم عرض بعض الدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وذلك للتعرف إلى أهداف هذه الدراسات وأبرز ما توصلت إليه من نتائج، بالإضافة إلى الوقوف على موقع الدراسة الحالية من هذه الدراسات.

هدفت دراسة حمدان (2004) إلى تحديد الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع المهارات التكوينية الواردة في الدراسة مهمة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين، وأبدوا رغبتهم في التدرب عليها و حاجتهم إلى ذلك ويمكن تحديدها في المجالات التالية: أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، وفهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها، وطرائق التدريس في التعليم الجامعي، وخصائص الأستاذ والطالب الجامعي، وتكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، وتقويم نتائج التعليم العالي.

وهدفت دراسة أحمد (2004) إلى تحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، وأساليبها، ومعوقاتها، ثم تقديم بعض المقترنات لتحسين التنمية المهنية. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية أن أهم أهداف التنمية المهنية: دقة وكفاءة التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة، مساعدة الطلاب على التعلم الذاتي، حسن إدارة الموقف التعليمي داخل قاعات الدراسة، رفع الكفاءة في التدريس الجامعي، اكتساب الكفاءة في وضع وتنظيم المناهج التعليمية وتحديث محتواها باستمرار، التزود بالخبرات والمعلومات والمهارات التي تسهم في تطوير الأداء المهني. أما أهم أساليب التنمية المهنية، فهي: البرامج التكوينية الخاصة باكتساب المزيد من

مهارات التعلم الذاتي المستمر، مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، تبادل الزيارات مع بعض الجامعات المتقدمة، اكتساب مهارات التدريس وعمليات التعلم من خلال أساليب التدريس الحديثة وخاصة ما تقوم على تغذية التعليم.

دراسة أبو نمرة والمحددي (2009): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التكوينية لأعضاء الم هيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في الأردن، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائياً في وجهات نظرهم في درجة تقديرهم لاحتياجاتهم التكوينية وفقاً لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكademie، والخبرة. وقد تكونت عينة الدراسة من (82) من أعضاء الم هيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية، تم اختيارهم عشوائياً. وقد استخدمت في هذه الدراسة استبانة كأداة جمع البيانات مكونة من (57) فقرة، وزعت على ثمانية مجالات هي: التخطيط، استراتيجيات التدريس، استراتيجيات القياس والتقويم، البحوث والدراسات والمشاريع، مهارات المواد واستخدام مواد التعليم والتعلم، إدارة قاعة التدريس وتنظيمها، مهارات خدمة المجتمع المحلي، التوجيه والإرشاد. وقد تم التأكد من صدق الاستبانة وثباتها.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-إن الاحتياجات التكوينية لأعضاء الم هيئات التدريسية وفق تقديراتهم لأنفسهم كانت بدرجة متوسطة على مجالات الدراسة (التخطيط، القياس والتقويم، الدراسات والمشاريع، إعداد واستخدام مواد التعليم والتعلم، وإدارة قاعة التدريس وتنظيمها)، والأداة الكلية. وبدرجة كبيرة على مجالات الدراسة الآتية: التدريس، خدمة المجتمع المحلي، والتوجيه والإرشاد.

-لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء الم هيئات التدريسية لاحتياجاتهم التدريسية، على مجالات أداة الدراسة والمجال الكلي تعزى لمتغير الجنس.

-وجود فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أعضاء الم هيئات التدريسية لاحتياجاتهم التكوينية تعزى لمتغير الرتبة الأكademie على مجال (التخطيط) و المجال (إدارة قاعة التدريس وتنظيمها) ولصالح رتبة مدرس، ولا توجد فروق على باقي المجالات والأداة الكلية تعزى لمتغير الرتبة الأكademie.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييمات أعضاء الهيئات التدريسية، لاحتاجتهم التكوينية، تعزى لمتغير الخبرة على مجال (التوجيه والإرشاد) والأداة الكلية ولصالح الخبرة (1-3) سنوات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على باقي الحالات.

أوصى الباحثان بخريطه وإعداد الدورات التكوينية لأعضاء الهيئات التدريسية في ضوء حاجتهم الفعلية، وإجراء دراسات تقويمية للأداء الفعلي لكفايات الهيئات التدريسية التعليمية في الجامعات الأردنية.

دراسة نوف العجمي (2012): وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التكوينية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن في مجال البحث العلمي، وفي إعداد المنهج التدريسي، وإلقاء المحاضرات. ومن خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق استبيانه أعدتها الباحثة؛ تم التوصل إلى عدد من النتائج كان أبرزها: عدم وعي عضوات هيئة التدريس بأهمية التكوين للأستاذ الجامعي مواكبة التطورات الحديثة في مجال عمله، كما برزت الحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي، وكذا الحاجة للتدريب على استخدام أساليب تدريس تهم بتنمية مهارات التفكير العلمي، والتكون على استشارة الطالب طوال فترة المحاضرة بأساليب متعددة.

وهدفت دراسة بواب رضوان (2014) إلى الكشف عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات المهنية المرتبطة بمهنة التدريس، ومعرفة مواطن الضعف في الجوانب الممارساتية والأدائية للأساتذة الجامعيين فيما يخص الكفايات المهنية.

وللإجابة على أسئلة الدراسة تم تطبيقها على عينة مكونة من 218 طالب تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية والمتحدة المراحل بنسبة 61% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي الملائم لهذه الدراسة. وقد طبق الباحث استبياناً بعد تحقق صدقه وثباته، وبعد معالجة النتائج وتحليل البيانات المتحصل عليها ومناقشة الفرضيات، توصلت الدراسة إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات المهنية عموماً من وجهة نظر الطلبة كانت بدرجة عالية. كما بينت النتائج أن ممارستهم للكفايات التدريسية والكفايات الإنسانية قد تحققت بدرجة عالية، بينما كانت ممارستهم للكفايات التكنولوجية والكفايات التقويمية من وجهة نظر الطلبة بدرجة متوسطة.

أما دراسة رباعية (2017): فاستهدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وتكونت عينة الدراسة من (620) عضواً،

وطور الباحث استبانة مكونة من (72) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وتم التأكيد من صدق الأداة وثباتها ومن ثم توزيعها على عينة الدراسة؛ ليتم تحليل البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحاجة التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة متوسطة في المجالات الآتية: (التحطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية ، والتقويم)، وأن درجة الحاجة التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة عالية في مجال المجتمع المحلي.

وقد أوصت الدراسة بحث إدارة الجامعات على عقد دورات تدريبية في كافة مجالات الدراسة حيث كانت درجة الحاجة التكوينية متوسطة.

### الدراسات الأجنبية:

دراسة Szeto and Wright (2008) بعنوان البحث عن المثالية، فقد هدفت من خلال دراسة تخصصية لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي إلى وضع ملائم لنظام مثالي وفعال لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وذلك من خلال استطلاع آراء عضو هيئة التدريس في بعض الكليات. وتوصلت الدراسة إلى وضع نظام مثالي لتقويم أداء عضو هيئة التدريس، وقد تضمن النظام خمسة أبعاد هي: أهداف التقويم، ومعاييره، وطرق تقويم الأداء التدريسي، وطرق تقويم الأداء البحثي، ومجالات استخدام تقويم أداء عضو هيئة التدريس.

من جهة أخرى، تشير دراسة أعدتها جامعة ماك ماستر McMaster بكندا (2008) إلى أن تدريب أعضاء هيئة التدريس وخصوصا فيما يتعلق بالتكوين على تكنولوجيا التعليم والمعلومات أمر ضروري من أجل الحصول على تدريس فعال. يضاف إلى ذلك أن أعضاء هيئة التدريس في الغالب يتم تعينهم في الجامعات من أجل التدريس دون حصولهم على برامج تدريبية بشكل منظم، ولهذا تسعى معظم الجامعات الكندية إلى تجاوزه هذه المشكلة بإنشاء مراكز التكوين وتطوير المهارات لأعضاء هيئة التدريس، على الرغم من أن أعدادا قليلة من أعضاء هيئة التدريس الذين يشتغلون في تلك البرامج التكوينية. ومع تزايد مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في الميدان التربوي، يصبح موضوع التكوين ملحا وضروريا. وتضيف الدراسة أن ما نسبته 71 % من أعضاء هيئة التدريس في جامعة سونوما في كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية يستخدمون الحاسب في قاعات التدريس إذا تلقوا التكوين المناسب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم، ومن

جهة أخرى، أنشأت ولاية أيوا الأمريكية على نطاق واسع من الولاية مراكز للتدريب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم خدمة لأعضاء هيئة التدريس. وفي كندا -تضييف الدراسة- توفر غالبية الجامعات لأعضاء هيئة التدريس التكوين في مجالات التدريس بشكل عام وفي مجال تكنولوجيا التعليم بشكل خاص، وتقدم العديد من ورش العمل المجانية.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة ذات العلاقة يتضح اهتمام الباحثين في الوقت الراهن بالتعرف على الاحتياجات التكوينية لعضو هيئة التدريس بالجامعة كونه مطالب بالفعالية والنجاعة في ظل عالم متغير الأمر الذي يتطلب منه الحصول على التنمية المهنية بشكل مستمر، كما جاء في دراسة دراسة أحمد (2004) التي توصلت إلى تحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، دقة وكفاءة التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة، مساعدة الطالب على التعلم الذاتي، وغيرها من المهارات ، مع توضيح أن أهم أساليب التنمية المهنية، تمثل في البرامج التكوينية الخاصة باكتساب المزيد من مهارات التعلم الذاتي المستمر. وانطلاقاً من إدراك الحاجة للتنمية المهنية ركزت أغلب الدراسات على تحديد الاحتياجات التكوينية في مجال مختلف المهارات التي لها علاقة بعمل عضو هيئة التدريس في ضوء أهداف التعليم الجامعي ؛ كدراسة دراسة حمدان (2004) ودراسة أبو نمرة والحديدي (2009) ودراسة نوف العجمي (2012) وما دراسة رباعية (2017) والتي توصلت في عمومها إلى وجود احتياجات تكوينية لدى أعضاء الهيئات التدريسية على مختلف المهارات المقترحة في الدراسات. أما دراسة بواب (2014) فقد تناولت الموضوع من باب تفصي مدى ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة جيجل للكفايات المهنية المرتبطة بمهنة التدريس من وجهة نظر الطالب، أين ظهرت ممارسته للكفايات التكنولوجية والكفايات التقويمية بدرجة متوسطة.

وقد اتفقت الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي واستخدام الاستبيان كأداة جمع المعلومات ، وهو ما تهجمه الدراسة الحالية التي تميزت بتحديد الاحتياجات التكوينية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة المسيلة في ضوء متطلبات مشروع المؤسسة.

## إجراءات الدراسة:

### منهج الدراسة:

لما كان المدف من الدراسة الحالية هو التعرف على الاحتياجات التكوينية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة المسيلة في ضوء متطلبات مشروع المؤسسة الجامعية، فإن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لـ مثل هذه الدراسات وذلك بتحليل أهم الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس، بما يتقاضى ومتطلبات مشروع المؤسسة كما جاء في الأدب النظري ونشرات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حول الموضوع. انطلاقاً من أن المنهج الوصفي "يرتكز على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة موضوع الدراسة ، أو المشكلة قيد الدرس وصفاً كيما Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative . (14)

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الحالية في ما يلي:

- الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على قسم علم النفس بـجامعة المسيلة.

- الحدود الزمانية : اجريت الدراسة في الفترة الممتدة بين 10/03/2019 إلى 20/04/2019

- الحدود البشرية : اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس بـجامعة المسيلة، الشاغلين لمناصبهم خلال الموسم الجامعي 2018/2019 .

مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية في قسم علم النفس بـجامعة المسيلة البالغ عددهم (51)، وزُرعت عليهم جميعاً أداة الدراسة بطريقة الاتصال المباشر، والارسال بواسطة البريد الالكتروني. غير أن عدد الاستبيانات المستردّة بلغ (22) استبياناً. بنسبة 43,13% من المجتمع الكلي.

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة%
الجنس	ذكر	09	40,90
	أنثى	13	59,09
التخصص	علم النفس	12	54,54
	علوم التربية	10	45,45
عدد سنوات الخدمة في العمل الجامعي	10-3 سنوات	19	86,36
	20-11 سنة	03	13,63

## أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، إلى جانب الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة ، مع التركيز على متطلبات مشروع المؤسسة الجامعية في مجال المهارات المهنية لعضو هيئة التدريس، فقد تم الحصول على استبيان الاحتياجات التكوينية لعضو هيئة التدريس لصاحبها (أحمد حمدان برهوم) الذي وجد أنه ملائم لتحقيق أهداف الدراسة ، اشتمل على خمس مجالات تمثل المهارات المهنية لعضو هيئة التدريس موزعة في 61 عبارة منها 23 عبارة تمثل مؤشرات لمجال المهارات التدريسية، و 06 عبارات خاصة بمجال المهارات الشخصية، و 10 عبارات تمثل مؤشرات لمجال المهارات البحثية، و 09 عبارات خاصة بمجال المهارات التقنية، و 13 عبارات خاصة بمجال المهارات القيادية. وقد تم التصرف في العبارة رقم (48) التابعة لمجال المهارات البحثية حيث تم نقلها من (استخدام برنامج الموديل) إلى (استخدام منصة STAFF)

وقد تحققت في الاستبيان الخصائص السيكومترية بحيث بلغت معاملات الصدق البنائي (ارتباط الأبعاد بالاستبيان ككل درجات ذات دلالة إحصائية، وكذلك الأمر بالنسبة لمعامل الثبات ألفا كرومباخ، كما سيتم توضيحه في الجدول رقم (2). ويستحباب عليه وفق مقياس ليكرت الثلاثي، حيث يتم تحديد درجة الاحتياجات التكوينية في ثلاثة مستويات، درجة كبيرة، درجة متوسطة و درجة منخفضة. وذلك عن طريق تحديد طول فئات المقياس الثلاثي بإيجاد الفارق بين: (الحد الأعلى والحد الأدنى) : (2=1-3) ثم قسمة الناتج على الحد الأعلى ( $\frac{2}{3}=1.33$ ) بحيث يتم إضافة هذه القيمة إلى أدنى درجة في المقياس وهي الواحد الصحيح من أجل تحديد الحد الأعلى لهذه الفئة. المستويات الثلاثة كما يلي:

- 1,66 - 1 ( درجة منخفضة )
- 2,33- 1,67 ( درجة متوسطة )
- 3 - 2,34 ( درجة مرتفعة )

جدول رقم (02) يوضح معاملات الصدق والثبات للأداة في بيئتها الأصلية.

أبعاد الأداة	فتراتها	معاملات الصدق البنائي	معاملات ألفا كرومباخ
المهارات التدريسية	23-1	0 .884	0.953
المهارات الشخصية	29-24	0.779	0.906

0.863	0.813	39 -30	المهارات البحثية
0.919	0.696	48-40	المهارات التقنية
0.971	0.902	61-49	المهارات القيادية
0.922		61 فقرة	الاستبيان ككل

#### -الخصائص السيكومترية للأداة على عينة الدراسة الحالية:

تم استخراج الصدق والثبات للأداة بعد تطبيقها على عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة ، وتم التوصل للنتائج التالية.

جدول رقم (03) يوضح معاملات الصدق والثبات للأداة على عينة الدراسة الحالية

أبعاد الأداة	فقراتها	معاملات الصدق البنائي	معاملات ألفا كرومباخ
المهارات التدريسية	23-1	0,781	0,929
المهارات الشخصية	29-24	0,598	0,880
المهارات البحثية	39 -30	0,861	0,907
المهارات التقنية	48-40	0,551	0,882
المهارات القيادية	61-49	0,805	0,933
الاستبيان ككل	61 فقرة		0,956

#### أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام الأساليب التالية:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على تساؤلات الدراسة وكذا معامل ارتباط بيرسون و معامل الفا كرومباخ للتحقق من الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة في الدراسة.

#### عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

فيما يلي عرض وتفسير للنتائج المتحصل عليها في ضوء تساؤلات الدراسة

نتائج التساؤل الأول: والذي ينص على: " ما هي الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في مجال

المهارات المهنية في ضوء متطلبات مشروع المؤسسة؟

لإجابة على هذا التساؤل تم تطبيق استبيان الاحتياجات التكوينية في مجال المهارات المهنية لعضو هيئة التدريس على عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (04) يوضح درجة الاحتياج التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للمهارات المهنية في ضوء

#### متطلبات مشروع المؤسسة

الترتيب	درجة الاحتياج	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
02	متوسطة	0,45	2,29	المهارات التدريسية
03	متوسطة	0,57	2,26	المهارات الشخصية
05	متوسطة	0,51	1,92	المهارات البحثية
01	مرتفعة	0,57	2,34	المهارات التقنية
04	متوسطة	0,57	2,18	المهارات القيادية
	متوسطة	0,38	2,21	المهارات ككل

تبين من الجدول أعلاه أن تقدير أفراد العينة للاحتياجات التكوينية لديهم بالنسبة للمهارات كل تعد متوسطة بمتوسط حسابي قدر ب(2,21) أما بالنسبة للأبعاد الاستبيان، وحسب المتوسطات الحسابية فقد كانت بدرجة متوسطة على العموم، مرتبة تصاعدياً كما يلي: المهارات البحثية، ثم المهارات القيادية، تليها المهارات الشخصية، بعدها المهارات التدريسية في حين ظهرت المهارات التقنية بمتوسط حسابي قدره (2,34) وهو ما يفسر حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب القائم تحديد الاحتياجات التكوينية، كما تبين حاجتهم المرتفعة إلى اكتساب المهارات التقنية لإدراكهم لأهميتها في زمن يتم فيه الاعتماد على هذه المهارات أثناء تأدية الأستاذ ل مختلف مهامه، حيث تعمل الإدارة الجامعية على دفعه لاستخدامها بشتى الوسائل. وفيما يلي توضيح أكثر لهذا النتائج من خلال عرضها مفصلاً حسب مجالات الدراسة.

**المجال الأول: المهارات التدريسية:**

جدول رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج التدريجي في مجال المهارات التدريسية.

العبارة	13	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريجي
صياغة فلسفة التدريس	1	2,09	0,61	متوسطة
تجهيز مخطط المقرر يوضح الأهداف ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسة، وتوزيع الدرجات.	2	2,45	0,73	مرتفعة
صياغة الأهداف التعليمية التي تغطي جوانب التعليم.	3	2,22	0,68	متوسطة
تجهيز خطة للمحاضرة توضح المدخل التسويقي واستراتيجيات التدريس والتقويم والمستلزمات التعليمية.	4	2,18	0,85	متوسطة
تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة.	5	2,22	0,68	متوسطة
توضيف المقرر طبقاً لمواصفات الجودة.	6	2,22	0,68	متوسطة
تطبيق معايير التقويم الذاتي للتدريس من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات ووضع تصور لعلاجهما.	7	2,31	0,77	متوسطة
تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج.	8	2,31	0,64	متوسطة
الإمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.	9	2,40	0,79	مرتفعة
تحليل ودمج مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي.	10	2,50	0,59	مرتفعة
الإدارة الفعالة للمحاضرة.	11	2,50	0,59	مرتفعة
استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس.	12	2,45	0,67	مرتفعة
استخدام التغذية الراجعة لتحفيز الطلبة.	13	2,18	0,79	متوسطة
تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقرر.	14	2,18	0,73	متوسطة
توجيه الطلبة نحو التعلم الذاتي.	15	2,36	0,65	مرتفعة
استخدام أسلوب المحاضرة الفعالة وإدارة المناقشة	16	2,13	0,71	متوسطة
جذب اهتمام الطلبة أثناء الموقف التعليمي.	17	2,36	0,78	مرتفعة
تحفيز الطلبة على التعلم واستقبال مشاركتهم وأسئلتهم.	18	2,31	0,77	متوسطة

متوسطة	0,79	2,18	استخدام الأسئلة المتنوعة التي تقيس مهارات التفكير العليا أثناء المحاضرة.	19
متوسطة	0,81	2,09	استخدام العروض التوضيحية في شرح المقرر.	20
مرتفعة	0,66	2,40	صياغة أسئلة الاختبار التي تعطي مستويات مختلفة من التفكير.	21
مرتفعة	0,59	2,45	تحليل فقرات الاختبار والتأكد من مدى صحتها.	22
متوسطة	0,75	2,09	استخدام الأسئلة الشفهية بفعالية في التدريس	23
متوسطة	0,45	2,29	المهارات التدريسية (ككل)	

تبين النتائج الموضحة في الجدول السابق أن متوسط مجال المهارات التدريسية قد بلغ (2,29) بانحراف معياري (0,45)، والذي يعبر عن تقدير أفراد العينة لاحتياج تدريجي بدرجة متوسطة في هذا المجال. في حين جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات الخاصة بال المجال كالتالي:

جاءت العبارتين (10) و (11) والمتمثلتين في (تحليل ودجع مهارات التفكير أثناء بناء المقرر الدراسي) و (الإدارة الفعالة للمحاضرة). في المرتبة الأولى بمتوسط (2,50) ، وفي المرتبة الثانية ظهرت العبارتين (2) و(12) والقائلة ب (تجهيز مخطط للمقرر يوضح الأهداف ومواعيد الاختبارات والمراجع الرئيسية، وتوزيع الدرجات).و (استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس). بمتوسط (2,45) ، إلى جانب بروز العبارة (9) (الإمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي). بمتوسط (2,40) التي حازت على المرتبة الثالثة، معبرة على درجة احتياج تدريجي مرتفعة كذلك، بينما جاءت بقية العبارات بدرجة متوسطة، كالعبارة (تطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج). (تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة). بمتوسط (2,22) ، كما تجدر الإشارة إلى انخفاض قيم الانحراف المعياري التي تراوحت بين (0.54 - 0.99) والتي تعبّر عن التفاوت أفراد العينة حول تقديراتهم لاحتياجاتهم التكوينية.

- المجال الثاني: المهارات الشخصية:

**جدول رقم (06): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج التدريجي في مجال المهارات الشخصية.**

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريجي
24	استخدام مبادئ الاتصال الفعال.	2.36	0.72	مرتفعة
25	بناء علاقات إيجابية مع الطلبة والتعامل مع أنماط الشخصية المختلفة.	2.27	0.76	متوسطة
26	إقامة علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل.	2,05	0.78	متوسطة
27	استخدام مهارات الاقناع.	2.31	0.71	متوسطة
28	إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية.	2.50	0.50	مرتفعة
29	إدارة العلاقات الشخصية.	2.09	0.68	متوسطة
<b>المهارات الشخصية (ككل)</b>				0.57

يتبيّن من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن المهارات الشخصية ككل جاءت بدرجة متوسطة ، كما ظهرت جل المؤشرات السلوكية لها بدرجة متوسطة ماعدا العبارتين (استخدام مبادئ الاتصال الفعال) وإدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية) فقد جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسطات حسابية على التوالي (2,36) و(2,50).

**- المجال الثالث: المهارات البحثية:**

ولإجابة على هذا التساؤل تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتقدير أفراد العينة لاحتياجهم التدريجي بالنسبة للمؤشرات السلوكية الخاصة بـ مجال المهارات البحثية، كما هي موضحة في الجدول المواري:

**جدول رقم (07): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج التدريجي في مجال المهارات البحثية.**

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريجي
30	كتابة واعداد الخلطات البحثية.	2,18	0,73	متوسطة
31	استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS	2,18	0,79	متوسطة
32	الإمام بأخلاقيات البحث العلمي.	2,27	0,82	متوسطة
33	استخدام المكتبة والمصادر الرقية.	2,27	0,82	متوسطة
34	كتابة المشروعات البحثية.	1,90	0,68	متوسطة
35	نشر البحوث في المجالات العالمية.	2,27	0,76	متوسطة
36	الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا.	2,04	0,78	متوسطة
37	فييات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية.	2,18	0,73	متوسطة
38	بناء وادارة الفرق البحثية.	2,00	0,81	متوسطة
39	استخدام أساس الترجمة العلمية.	2,18	0,85	متوسطة
<b>المهارات البحثية (ككل)</b>				<b>0,51</b>

يبين الجدول أعلاه أن أفراد العينة قد عبروا عن احتياجاتهم التكوينية في المهارات البحثية بدرجة متوسطة سواء المجال ككل ، أو على مستوى المؤشرات السلوكية لها، غير أن العبارتين (32) و (33) القائلة بـ (الإمام بأخلاقيات البحث العلمي) و(استخدام المكتبة والمصادر الرقية) و(نشر البحوث في المجالات العالمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ( 2,27 ) بينما جاءت العبارة (38) المتمثلة في (كتابة المشروعات البحثية) بأقل درجة (1,90). ضمن المهارات البحثية.

**- المجال الرابع: المهارات التقنية:**

**جدول رقم (08): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج التدريجي في مجال المهارات التقنية.**

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريجي
40	استخدام براج الورد.	2,27	0,82	متوسطة
41	تصميم المقررات التدريسية إلكترونياً.	2,40	0,73	مرتفعة
42	استخدام الفصول الذكية في التدريس.	2,40	0,79	مرتفعة
43	تصميم الواقع التعليمية على الإنترنط.	2,50	0,80	مرتفعة
44	تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني.	2,50	0,74	مرتفعة
45	استخدام برنامج معالجة الصور الرقمية في التدريس.	2,50	0,74	مرتفعة
45	استخدام الفصول الدراسية الاقتراضية.	2,13	0,94	متوسطة
47	استخدام برنامج البوربوينت.	2,09	0,68	متوسطة
48	استخدام منصة STAFF			متوسطة
المهارات التقنية (ككل)				متوسطة

يبين الجدول أعلاه أن أفراد العينة قد عبروا عن احتياجاتهم التكوينية في المهارات التقنية بدرجة متوسطة أقرب للمرتفعة بمتوسط حسابي قدر بـ (2,33) ، وبرزت المهارات التالية بدرجة مرتفعة (تصميم الواقع التعليمية على الإنترنط) و(تطبيق المعايير العالمية المستخدمة في التعليم الإلكتروني) و(استخدام برنامج معالجة الصور الرقمية في التدريس) بمتوسط حسابي (2,50) ، إلى جانب (تصميم المقررات التدريسية إلكترونياً) و(استخدام الفصول الذكية في التدريس) بمتوسط قدر بـ (0,40) ، في حين ظهرت بقية المهارات بدرجة متوسطة.

- المجال الخامس: المهارات القيادية:

**جدول رقم (09): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج التدريجي في مجال المهارات القيادية.**

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريجي
49	إدارة الأقسام الأكاديمية.	2,18	0,90	مرتفعة
50	إدارة أداء المرؤوسين.	1,95	0,78	متوسطة
51	تطبيق الأنظمة المالية والإدارية للجامعة.	2,18	0,95	مرتفعة
52	إدارة الاجتماعات.	2,00	0,87	متوسطة
53	إدارة الوقت.	2,40	0,73	مرتفعة
54	إجراء المقابلات الشخصية بهدف التوظيف.	2,00	0,75	متوسطة
55	إدارة الأزمات والمخاطر والصراعات التنظيمية.	2,18	0,73	متوسطة
56	إدارة ضغوط العمل.	2,18	0,66	متوسطة
57	إعداد الخطط الاستراتيجية.	2,18	0,73	متوسطة
58	كتابة التقارير	2,18	0,66	متوسطة
59	حل المشكلات وتخاذل القرارات.	2,31	0,71	متوسطة
60	تحفيز الموظفين.	2,22	0,68	متوسطة
61	التفاوض الفعال.	2,40	0,66	مرتفعة
<b>المهارات القيادية (ككل)</b>				<b>0.57</b>

يتبيّن من النتائج المبينة أعلاه أن الاحتياجات التكوينية في مجال المهارات القيادية، وبكامل المهن، جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (2,18)، بينما جاءت في المهنتين الفرعيتين (إدارة الوقت) و(التفاوض الفعال) بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (2,40).

**التساؤل الثاني:** هل يختلف تقدير الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المسيلة باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، التخصص ، عدد سنوات الخدمة في العمل الجامعي) وفيما يلي عرض للنتائج حسب متغيرات الدراسة المعتمدة:

1- متغير الجنس: تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لقياس الفروق جدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) حسب متغير

الجنس

الدالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	ال المجالات
غير دال	1.192	20	0.13	2.15	09	ذكر	المهارات التدريسية
			0.13	2.38	13	أنثى	
غير دال	1.162	20	0.18	2.24	09	ذكر	المهارات الشخصية
			0.16	2.28	13	أنثى	
غير دال	1.866	20	0.14	1.68	09	ذكر	المهارات البحثية
			0.14	2.08	13	أنثى	
غير دال	0.920	20	0.19	2.19	09	ذكر	المهارات التقنية
			0.15	2.42	13	أنثى	
غير دال	0.733	20	0.14	2.07	09	ذكر	المهارات القيادية
			0.18	2.26	13	أنثى	
غير دال	1.406	20	0.28	2.07	09	ذكر	المهارات ككل
			0.42	2.30	13	أنثى	

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة لاحتياجاتهم التدريسية في مجال المهارات المهنية تبعاً لمتغير الجنس ، وذلك في جميع مجالات الدراسة.

2- متغير التخصص: تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لقياس الفروق

جدول رقم (11): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) حسب متغير التخصص.

الدالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	المجالات
غير دال	0.899	20	0.43	2.36	12	علم النفس	المهارات التدريسية
			0.47	2.19	10	علوم التربية	
غير دال	1.385	20	0.56	2.41	12	علم النفس	المهارات الشخصية
			0.56	2.08	10	علوم التربية	
غير دال	0.221	20	0.54	1.90	12	علم النفس	المهارات البحثية
			0.51	1.95	10	علوم التربية	
غير دال	1.261	20	0.60	2.19	12	علم النفس	المهارات التقنية
			0.51	2.50	10	علوم التربية	
غير دال	1.544	20	0.54	2.01	12	علم النفس	المهارات القيادية
			0.5520	2.38	10	علوم التربية	
غير دال	1.95	20	0.41	2.19	12	علم النفس	المهارات ككل
			0.36	2.22	10	علوم التربية	

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة لاحتياجاتهم التدريسية في مجال المهارات المهنوية تبعاً لمتغير التخصص ، وذلك في جميع مجالات الدراسة.

3- متغير سنوات الخدمة في العمل الجامعي: تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لقياس الفروق

جدول رقم (12) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) حسب متغير  
سنوات الخدمة في العمل الجامعي

الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	المجالات
غير دال	0,356	20	0.43	2.30	19	سنوات 10-3	المهارات التدريسية
			0.63	2.20	03	سنة 20 - 11	
غير دال	0.040	20	0.61	2.26	19	سنوات 10-3	المهارات الشخصية
			0.25	2.27	03	سنة 20 - 11	
غير دال	0.999	20	0.53	1.87	19	سنوات 10-3	المهارات البحثية
			0.34	2.20	03	سنة 20 - 11	
غير دال	1,217	20	0.59	2.27	19	سنوات 10-3	المهارات التقنية
			0.16	2.70	03	سنة 20 - 11	
غير دال	1,440	20	0.58	2.11	19	سنوات 10-3	المهارات القيادية
			0.07	2.61	03	سنة 20 - 11	
غير دال	0.769	20	0.39	2.18	19	سنوات 10-3	المهارات ككل
			0.24	2.37	03	سنة 20 - 11	

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة في العمل الجامعي، وذلك في جميع مجالات الدراسة. مما يؤكّد أنّ سنوات الخدمة في العمل الجامعي لا يمكن ان تحل محل التكوين والتدريب على المهارات المطلوبة.

مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

**النتيجة المتعلقة بالتساؤل الأول: ماهي الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات المهنية في ضوء متطلبات مشروع المؤسسة؟**

عبر أفراد عينة الدراسة عن حاجاتهم للتدريب على المهارات المهنية المقترحة في الدراسة بدرجة متوسطة على العموم على مستوى المهارات ككل ماعدا المهارات التقنية التي ظهرت بدرجة احتياج مرتفعة، غير أن المؤشرات الفرعية لختلف المهارات فقد تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة وهو ما يشير إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التكوين على جلّ هذه المهارات، وتنتفق هذه النتائج مع أغلب الدراسات السابقة كدراسة أبو غرة والحديدي، (2009) و دراسة نوف العجمي (2012)، كما ذهبت دراسة بباب (2014) إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي للكفايات التكنولوجية والتقويمية كانت بدرجة متوسطة مما يشير إلى وجود حاجة للتدريب على هذه المهارة في وقت تسعى فيه الجامعة إلى تحقيق الجودة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة ربابة (2017) التي توصلت إلى أنّ درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس في أغلب المجالات كانت متوسطة.

وعليه فإن تقدير أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التكوينية نابع من واقع ضرورة تجدد المعارف والمهارات مع ما تفرضه التحديات المعاصرة والتغيرات المتتسارعة، خاصة مع تبني الجامعة الجزائرية مشروع المؤسسة الذي يهدف إلى إحداث التغيير والتطوير على مستوى المخرجات الجامعية التي ينتظر منها مساهمة فعالة في بناء ورقي المجتمع. وهذا ما يتتفق مع ما جاء في دراسة ماك ماستر McMaster بكندا (2008) التي بينت أن تدريب أعضاء هيئة التدريس وخصوصا فيما يتعلق بالتكوين على تكنولوجيا التعليم والمعلومات أمر ضروري من أجل الحصول على تدريس فعال.

وبما أن نوعية المخرجات لا يمكن فصلها عن نوعية المدخلات والعمليات فإن كفاءة أداء عضو هيئة التدريس تعد متطلبا أساسيا كعملية من عمليات النظام التعليمي الجامعي ، هذا المطلب الذي يتوقف تحقيقه على جودة التكوين الذي يعد هو الآخر من عناصر حوكمة التعليم الجامعي. لذلك فإن عملية تحديد الاحتياجات التكوينية تعد الخطوة الأولى في مسار نجاح العملية التكوينية، وبالتالي نجاح مشروع المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافه.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: هل تختلف تقدير الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المسيلة باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، التخصص ، عدد سنوات الخدمة في العمل الجامعي) ؟  
تبين النتائج الموضحة في الجداول رقم (10) و(11) و(12) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقدير الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المسيلة باختلاف متغيرات الدراسة

(الجنس، التخصص ، عدد سنوات الخدمة في العمل الجامعي)، بمعنى أن هذه المتغيرات لا تسهم في إكتساب عضو هيئة التدريس للمهارات المهنية التي يحتاجها في رفع مستوى أدائه التدريسي بما ينسجم وأهداف مشروع المؤسسة، وهذا ما يمكّنا من القول أن المهارات المهنية مختلف مجالاتها وعلى رأسها المهارات التقنية تحتاج إلى تكوين متخصص و مستمر يتأشى و التغيرات والتطورات الحاصلة في جميع الميادين ، وما يتعلق خصوصا بمتطلبات مشروع المؤسسة الجامعية وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (أبو نمرة والحديدي، 2009) والتي توصلت إلى عدم وجود أثر للجنس ولا لعدد سنوات الخدمة في العمل الجامعي في تحديد درجة الاحتياجات التكوينية في مجال المهارات المهنية لعضو هيئة التدريس .

#### خلاصة:

ينت نتائج الدراسة الحالية بوضوح حاجة عضو هيئة التدريس إلى التكوين المبني على الاحتياجات الفعلية في مجال المهارات المهنية التي يتطلبها منه نجاح مشروع المؤسسة الجامعية الذي يعد أحد ركائز نجاحه، كونه حلقة الوصل بين الطالب كمخرج للمؤسسة الجامعية و المناهج والمقررات الدراسية كأحد عمليات نظام التعليم الجامعي ، حيث أن ظهور الاحتياجات التكوينية بدرجة متوسطة في جل المهارات، وبدرجة مرتفعة في المهارات التقنية إنما يعبر عن حاجة الهيئة التدريسية إلى رفع مستوى أدائها تماشيا مع متطلبات العصر ومتطلبات مشروع المؤسسة الذي اعتمدته مؤسسات التعليم العالي كإطار ينظم الجهود التطويرية للمؤسسة الجامعية بهدف الوصول إلى الجودة التعليمية. فكما هو معلوم أن أعضاء هيئة التدريس يتحققون بمناصبهم دون حصولهم على برامج تكوينية بشكل منظم، مما يجعل الم هيئات الوصية ملزمة بإنشاء مراكز للتكوين المستمر والمبني على أساس الاحتياجات التكوينية الحقيقة قصد تطوير المهارات لأعضاء هيئة التدريس مع العمل على اتخاذ التدابير اللازمة لضمان مشاركة الجميع في هذه البرامج.

#### - مقتراحات البحث:

تأسيسا على النتائج المتوصل إليها نورد المقترنات التالية:

- ضرورة تنظيم دورات تدريبية من أجل زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في المجالات المتناولة في الدراسة.

- العمل على أن يكون التكوين المستمر لأعضاء هيئة التدريس ضمن الخطط التطويرية للجامعة مع ضمان جودة العملية التكوينية في جمع عناصرها (مكونات ، أجهزة وأدوات،...).

-العمل على تحفيز أعضاء هيئة التدريس، للمشاركة في البرامج التكوينية المؤسسة وفق احتياجاتهم .  
قائمة المراجع:

#### المراجع العربية:

- 1- أبو ثرثرة، محمد نحیس حسین والحدیدی، محمود عبد الرحمن (2009). الاحتیاجات التکوینیة لاعضاء الھیئات التدریسیة فی کلیات العلوم التربویة فی الجامعات الأردنیة الخاصۃ. مجلہ دراسات فی علوم التربیة، المجلد 36. الجامعه الأردنیة. ص ص 362 - 387.
- 2- بواب، رضوان (2014). الكفايات المهنية الالازمة لاعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة. طلبة جامعة جيجل - أ نموذجا - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم إجتماع العمل والتنظيم: إدارة الموارد البشرية. جامعة محمد لین دباغین. سطیف. الجزائر.
- 3- التویجیری، عبد العزیز بن عبد الرحمن (2017). الاحتیاجات التکوینیة وأثرها علی تسويق جودة الخدمة التعليمیة فی ظل إدارة المعرفة بالتطبیق علی جامعت الجمیعة. المجلة الدولیة التربویة المتخصصه. المجلد (6). العدد (1). ص ص 01 - 16.
- 4- حافظ، فرج أحمد (2004). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر الحادي عشر، ص ص 105-134.
- 5- حسن، البائع محمد عبد المعطي (2001): برنامج مقترن لتدریب المعیدین والمدرسین بكلیة التربية جامعة الاسکندریة علی بعض استخدامات شبكة الانترنت وفقا لاحتیاجاتهم التدریسیة. رساله ماجستير غير منشورة، كلیة التربية، جامعة الاسکندریة.
- 6- حمدان، أحمد (2004)، الاحتیاجات التدریسیة التربویة لاعضاء هيئة التدريس فی کلیات المعلیین بالملکة العربیة السعودیة، مجلہ رساله التربية وعلم النفس، العدد 20.
- 7- درویش، عبد الكریم وتکلا، لیلی (1980) أصول الإداره العامة، مکتبة الأنجلو المصرية، القاهره.
- 8- رباعیة، عمر عبد الرحیم (2017). الاحتیاجات التکوینیة لاعضاء هيئة التدريس فی الجامعات الأردنیة الرسمیة فی ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. المجلة التربویة للبحوث التربویة. المجلد 41. العدد 3. جامعه الإمارات.

Available at : <http://scholarworks.uae.ac.ae/ijre/vol41/iss3/3>

- 9- سالم، مؤيد وصالح، عادل (2002)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، إربد، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن.
- 10- طعيمة، رشدي (2006): المعلم، كفاياته، إعداده، تدریبه، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 11- العجمي، نوف (2012). الاحتياجات التكوينية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. مجلة دراسات علوم التربية. المجلد 36. العدد 1. الجامعة الأردنية. عمان.
- 12- عليوة، السيد (2001): تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة: ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- 13- مرسي، جمال الدين محمد (2003): الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- المراجع الأجنبية:

- 14- McMaster University (2008), Faculty Training Online, Retrieved in December 2008.
- 15- Szeto, W.F and Wright, P.C. (2008) Searching for an Ideal : A Cross Disciplinary Study of University Faculty Performance Evolution, Equal Opportunities, International Journal, 22 (3).