



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مختبر المهارات الحياتية Life Skill
فرقة البحث الجامعي PRFU



كتاب أعمال الملتقى الوطني الأول حول:

واقع تكوين الأمتاذ الجامعي المتدرب
في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

19 جوان 2019



واقع تكوين الأمتاذ الجامعي المتدرب في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

العنوان: حي تعاونية الشيخ المقراني - إشبيلية - مقابل جامعة محمد بوضياف بالمهيلة - الجزائر.

✉ imp.nouasri@gmail.com

☎ تليفاكس: 035.35.31.08



ردمك (ISBN):
978-9931-749-11-0

الإيداع القانوني:
جوان 2019

نواصري
للطباعة والنشر



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مختبر المهارات الحياتية Life Skill
فرقة البحث الجامعي PRFU
مشروع البحث
رقم: L06UN280120180001105



كتاب أعمال الملتقى الوطني الأول حول:

واقع تكوين الأسناذ الجامعي المندرب في

ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

يوم 19 جوان 2019

إشراف وتنسيق

د / جلاب مصباح

د / خطوط رمضان

عنوان الكتاب:

واقع تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

يوم 19 جوان 2019

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

تاريخ الطبع: جوان 2019

رقم الإيداع القانوني: جوان 2019

ردمك: 978-9931-749-11-0

عدد الصفحات: 560 صفحة

الحجم: 24*17



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. جلاب مصباح /

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. دهمي شهرزاد	جامعة المسيلة	د. روبي محمد	جامعة المسيلة	أ.د/ضياف زين الدين
جامعة المسيلة	د.بن زطة بلدية	جامعة المسيلة	د.ابراهيم سامية	جامعة المسيلة	أ.د/برو محمد
جامعة المسيلة	د.بوجلال سعيد	جامعة المسيلة	د.واضح العمري	جامعة المسيلة	أ.د/قدوري رايح
جامعة المسيلة	د.جلاب نور الدين	جامعة المسيلة	د.مكفس عبد المالك	جامعة المسيلة	أ.د/اسماعيل يامنة
جامعة المسيلة	د.شحام عبد الحميد	جامعة المسيلة	د.ميمون حدة	جامعة المسيلة	أ.د/بودريالة 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.قرساس حسين	جامعة المسيلة	أ.د. جغلوي يوسف
جامعة الوادي	د.مشري سلاف	جامعة المسيلة	د.مناصرية عمر	جامعة المسيلة	د.ناصرباي أعمر
جامعة برج بوعريج	د.معوش عبد الحميد	جامعة المسيلة	د.خطوط رمضان	جامعة المسيلة	د.لمن نصيرة
جامعة الأغواط	د.ملياني عبد الكريم	جامعة المسيلة	د.إبراهيم أسماء	جامعة المسيلة	د.بولستان فريدة
جامعة قسنطينة 02	د. سويبي عمار	جامعة المسيلة	د.بوترعة إبراهيم	جامعة المسيلة	د.علوطي عاشور
ENS بوسعادة	د.جعيجع عمر	جامعة المسيلة	د. بوعلاقة فاطمة الزهرة	جامعة المسيلة	د.زيد الخير سميرة
جامعة الشلف	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. بحري صابر	جامعة المسيلة	د. طالبي الصادة	جامعة المسيلة	د.شرفي حليلة
ENS بوزريعة	د. بلعسله فتيحة	جامعة المسيلة	د. سفاري لبني	جامعة المسيلة	د.قنون خميسة
جامعة الجزائر 2	د. زقعار فتحي	جامعة المسيلة	د. خرخاش أسماء	جامعة المسيلة	د. بوضياف نوال
جامعة الشلف	د. شبوب محمد	جامعة المسيلة	د. بوجلال سهيلة	جامعة المسيلة	د. دوباخ قويدر
جامعة الوادي	د. بالموثي عبد الرزاق	جامعة المسيلة	د.صاهد فتيحة	جامعة المسيلة	د. جلاب مصباح
جامعة سكيكدة	د. شلي زهير	جامعة بسكرة	د. بن قفة سعاد	جامعة المسيلة	د.زموري حميدة
جامعة المسيلة	علي شريف حورية	م الجامي بركة	د. بن الشيخ عياش	جامعة المسيلة	د.بورنان سامية
جامعة المسيلة	د.بونويقة نصيرة	جامعة المسيلة	د. عزوز عبد الناصر	جامعة باتنة 1	د. مخلوف سعاد
م الجامي ميلة	د. عبيدي سناء	جامعة المسيلة	د. تالي جمال	جامعة البليدة 2	د. ذيب فهيمة
				جامعة تبسة	د. بلخيري سليمة

فهرس المحتويات

الرقم	عنوان المداخلة	اسم المتدخل	الصفحة
01	المرافقة البيداغوجية كآلية من آليات تحسين جودة التعليم الجامعي	ا.برايح نعيمة جامعة محمد بوضياف-المسيلة- أ.شرقي حورية جامعة محمد بوضياف-المسيلة	01
02	الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المتدرب في ظل نظام ل.م.د.	د/ شريف حليمه. جامعة المسيلة د/ زعرور لبنى. جامعة الجزائر 2	16
03	التدريس الإبداعي نحو نموذج معاصر لإعداد عضو هيئة التدريس الجامعي	مام عواطف أستاذ محاضر أ جامعة المسيلة حلاب خضرة طالبة دكتوراه جامعة المسيلة	47
04	تصور مقترح لمشروع مؤسسة جامعية (مفهومه ومراحل إنجازه)	د. كنفى عزوز جامعة المسيلة ط.د. حرايز رايح جامعة المسيلة	71
05	دور المرافقة البيداغوجية في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المتدربين	حنان فنيش، طالبة دكتوراه السنة الثالثة -جامعة الحاج لخضر- باتنة 1 حنان عبد الكبير. طالبة دكتوراه الطور الثالث- السنة الثانية (LMD) - جامعة محمد بوضياف- المسيلة	93
06	مشروع المؤسسة الجامعية من التنظير إلى الممارسة" (مقاربة تحليلية نقدية)123	أ.حسين قرساس محمد بوضياف بالمسيلة ط.د عبد الرحمان العوفي جامعة: محمد بوضياف بالمسيلة	123
07	المرافقة البيداغوجية في الجامعة الجزائرية- قراءة في التشريع-	سعاد بن قفة جامعة محمد خيضر بسكرة علي شريف حورية جامعة محمد بوضياف المسيلة	150
08	جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	ط.د/ كباهم خميسة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. ط.د/ طياينة نادية جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 02 .	160
09	تقييم تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب و مخرجاته كرأس مال فكري في مؤسسات التعليم العالي. - دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-	د/سيدي صالح صبرينة. جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.	181
10	دور المؤسسة الجامعية في رفع مستوى الخدمات في ظل تغير البناءات التنظيمية	د/ شادي فاطمة جامعة محمد بوضياف المسيلة أ/ شتراوي خالدة جامعة محمد بوضياف المسيلة	220
11	نماذج عربية و غربية في معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.	ط.د رزيق حفصة ط.د سلطاني أسماء	242
12	واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجزائر.2	أ.رفاس الوليد- محمد لمين دباغين- سطيف 2 ط.د ياسين حامدي - محمد لمين دباغين- سطيف 2	263
13	قراءة سوسيو-تنظيمية لإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية (بعض نماذج وطنية وعالمية)	حمزة شراك - جامعة العربي التبسي- تبسة- حيدش العربي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	289
14	واقع تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب في العلوم الإنسانية والاجتماعية في ضوء نظام ل م د دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة 02	د. نجاة بن حريرة/ عبد الحميد مهري-قسنطينة 02-	306
15	Quelles compétences pédagogiques pour un enseignant universitaire ? (Pour une meilleure formation des enseignants novices)	د. خطوط رمضان /جامعة محمد بوضياف بالمسيلة د. بلعسل فتحة /المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة	333
16	أهمية تدريب الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في ضوء التوجهات العالمية الحديثة في برامج إعدادهم وتدريبهم.	د/ سمير جوهاري جامعة برج بوعرييج	349
17	واقع التعليم العالي في الجزائر بين التحديات العالمية والرهانات الداخلية	د. عاشور علوطي / جامعة المسيلة ط.د. عبد النور موسى / جامعة المسيلة	374
18	معايير جودة الأستاذ الجامعي.	د. بلخلف رفيقة- جامعة حسنية بن بوعلي - الشلف-	392

411	أ.د. إسماعيلي يامنة /جامعة المسيلة د. بن خروور 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 صيرورة التكوين و المرافقة البيداغوجية "جامعة المسيلة أنموذجا"	20
462	ط.د. لعماري ريمّة جامعة المسيلة ط.د. عمي علي صيرينة جامعة المسيلة	مرافقة الأستاذ الجامعي المبتدئ بخلية المرافقة البيداغوجية من مرحلة التنظير الى التطبيق في ظل مشروع المؤسسات الجامعية الجزائرية	21
477	غرايبي 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 المرافقة البيداغوجية – دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف – المسيلة-	22
504	د/ صاهد فتيحة-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 ^{lle} Nassima AZIZI Université de Batna 2, Algérie M ^{lle} Ibtissem KHEDRI Université de Batna 2. Algérie.	Réalité et difficultés ressenties par les nouveaux enseignants universitaires dans le cadre du projet d'établissement.	25

د / صاهد فتحة-جامعة المسيلة

د / عزوق جميلة-جامعة المسيلة

ملخص الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجه التعليم الجامعي وبالأخص ما يتعلق 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 عددا من المهارات التي تملّي التحديات الراهنة توافرها لدى الأستاذ الجامعي، ومن خلال استخدام المنهج الوصفي خرجت الباحثتان بعدد من الاحتياجات التكوينية التي هي بمثابة نتائج الدراسة التي لا بد أن يخضع لها أفراد العينة؛ ليتم وضع وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات الخاصة 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 والحقا بمقتضيات اقتصاد المعرفة الذي أملتته العولمة. حيث أضحت شبه إجماع بين المهتمين والقائمين على هذا القطاع أن هذه الغاية مرهونة بضرورة العمل على تطوير الجامعة لمواردها البشرية ضمن رؤية عديدة ومختلفة تتقاطع وتتكامل، والذي تجسد ضمن إصلاحات الجامعة الجزائرية فيما يعرف بمشروع المؤسسة الجامعية الذي يعتبر أداة للبحث الدائم عن الجودة، وكيفية تعبئة الفاعلين حول التكوين والبحث اللذان يخضعان لاحقا للتقويم الداخلي والخارجي، وهو يحيل إلى جملة

من الإجراءات، وتحديد الآفاق والطرائق التي يمكن انتهاجها لكي نمنح معنى لما نقوم به، كما يسمح باستنباط الحاجات التكوينية للأستاذ والطالب على حد سواء، من خلال التخطيط والتنسيق والتقييم 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 التجديدات التي تخضع لها الجامعة الجزائرية بتبنيها لنظام عالمي ألا وهو نظام LMD الذي له منطلقات، وفلسفات ومبادئ واتجاهات حديثة تحكمها جملة من الأهداف والطرائق والاستراتيجيات، بغية بلوغ الفعالية والنجاعة. بحيث أحدث تطبيقه، ثورة في المفاهيم التعليمية السائدة، مست التخطيط وبناء المناهج التعليمية وتطبيقها، وأكد على الاستخدام الفعال للموارد المادية والوسائل التعليمية، واتباع طرق وأساليب التقييم المختلفة لبث التحسينات والتجديدات لمواكبة التغيرات وذلك من أجل مد المجتمع بمنتجات ذات فعالية. وكأسلوب للتسيير يتماشى 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 وآلية عملية ضرورية لتنظيم وتفعيل مختلف الإجراءات التدرسية والتربوية الهادفة إلى تحسين جودة العملية التعليمية التعلمية ، وأجراً للإصلاحات- التربوية داخل كل مؤسسة" (مهمون، 2016، ص6) مما يتطلب العمل على بذل جهود التطوير على مختلف الأصعدة ، والمرتبطة بتحقيق الجودة التعليمية أساساً.

لذلك تحرص الكثير من الجامعات على تكوين أعضاء هيئة التدريس بهدف تنمية 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 حقيقية يعاني منها التكوين الجامعي؛ لتتنوع بين أسباب موضوعية وغير موضوعية (مفتعلة أو مقصودة) الراجعة إلى غياب الإرادة والرغبة في مرافقة التحديات واستدراك النقائص والتي أثرت بشكل أو بآخر على التكوين الجامعي بشكل سلبي وبالتالي على دور ومكانة الجامعة وجودة مخرجاتها وإسهاماتها في الفضاءات الداخلية والخارجية (الدولية) (معارشة، 2018).

ولأجل نجاح المؤسسات الجامعية في تطوير كفاءات الهيئة التدريسية يستلزم عليها تحديد الحاجات التكوينية باستمرار لمواكبة التغير 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 فلسفة 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 والمجالات (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات البحثية، المهارات التقنية (التكنولوجية)، المهارات القيادية)، بمعنى آخر رسكلة أداء الأستاذ الجامعي وفق هذه الفلسفة، والتي تستدعي ضرورة تدريبه وفق أهدافها وبالتالي ترجمتها في الطرق التكوينية والتقويمية، ومهمته التكوينية الجديدة، كلها عوامل تعتبر أساس نجاح تطبيق مشروع المؤسسة كفلسفة وتقنية 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 يبيدها الأستاذ لتحقيق نوعية التكوين في اتجاه مغاير ولإعادة رسكلة 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 الانسانية 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 الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- الحدود الزمانية: تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2018-2019.

تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:

عضو هيئة التدريس: هو الشخص الذي يعمل في التدريس في قسم علم النفس وعلوم التربية في كلية العلوم الانسانية 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 تعبر عن مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات عضو هيئة التدريس في المجالات الآتية: (المهارات التدريسية، المهارات الشخصية، المهارات البحثية، المهارات التقنية (التكنولوجية)، المهارات القيادية)؛ لمعالجة النقص الذي يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة أو تجويد 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 والنخبة 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، والتحولت 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 الانسانية 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 الترشيح والكفاءة للتعليم الجامعي.

-إمكانية تصميم برنامج تكويني وفقا 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 وعلى مختلف جوانبها، ولكن هذه التغييرات لن تؤتي ثمارها ما لم تتوفر لها مقومات النجاح، وفرص التغيير والتطوير في المورد البشري. فمشروع المؤسسة هو استراتيجية تطوير تنطلق مما هو موجود لتستغله أحسن استغلال.

- وعلى اعتبار أنّ عينة الدراسة من الأكاديميين، ما يعني أن لهم اهتماما خاصا بالمهارات البحثية، وبالمهارات التقنية (التكنولوجية)، والتطورات الحادثة على مستواها؛ كان من المناسب اتخاذ ذلك الاهتمام مدخلا لإثارة اهتمامهم، وهو الأمر الذي يتطلب تناولها بالدراسة والتحليل للرسكلة عليها والوصول إلى تجويد 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 وتكلا (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، سواء أكانت هذه الخبرات معلومات أم قيماً واتجاهات، أم مهارات.

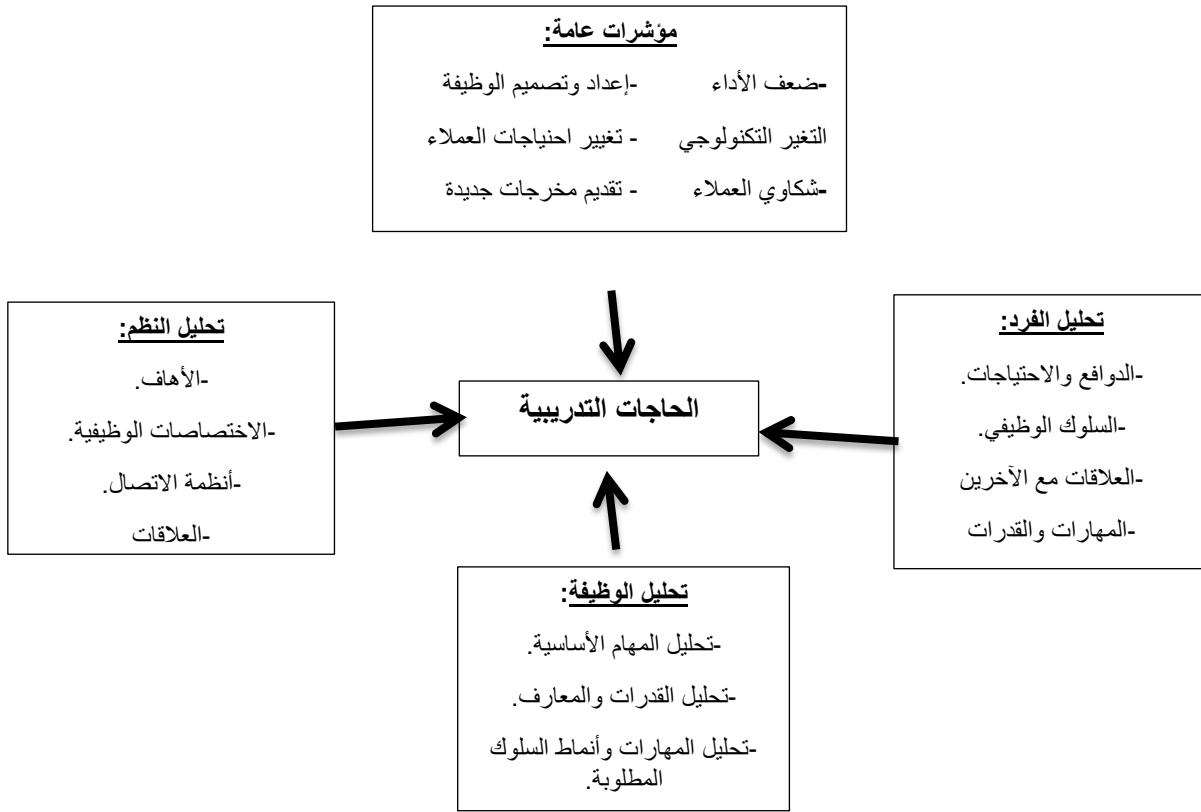
2- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

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 التدريبي من خلال تحقيق الدقة والكفاءة في اختيار عناصر البرنامج.
 - إن الاهتمام بالاحتياجات التدريبية سواء كانت من ناحية التعرف عليها وحصرها أم من ناحية تجميعها غالبا ما يؤدي إلى اقتصاد في الجهد والوقت والمال.
 - إن تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل واقعي ودقيق نسبيا يجعل من الفعاليات التدريبية المنفذة ذات جدوى وفائدة للمتدربين وللمؤسسة.
- ويتوقف حجم الاستفادة من هذه المرحلة على اختيار الطرائق المناسبة في ذلك، والذي يتوقف هو الآخر على الخصائص المميزة لمدخلات التدريب ومخرجاته. (حسن، 2001) (عزوق، 2019)
- حيث أوضح (عليوة) أن: النشاط التدريبي يركز بصفة أساسية على مدى الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد، وترجمة هذه الاحتياجات إلى سياسات وبرامج تدريبية تحقق الأهداف الأساسية لهذا النشاط (عليوة، 2001).
- 3- معايير الاحتياجات التدريبية:

- يتم تصنيف معايير الاحتياجات التدريبية إلى عدة أصناف وفقا للمعايير الآتية:
- الضيق والشمول: فقد تأخذ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية طابعا ضيقا فتمثل موظفا واحدا أو تتسع لتشمل أعدادا كبيرة من الموظفين.
 - التوجيه والتركيز: تكون الاحتياجات التدريبية اعتيادية منتظمة مثل تدريب العاملين الجدد، وقد تكون تطويرية ابداعية ذات توجه مستقبلي تتعلق بنمو الفرد وفاعليته.
 - المدى الزمني: وهنا قد تكون الاحتياجات التدريبية قصيرة المدى حالية، 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- طرائق 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 يبينه المخطط - في مصادر رئيسية، تتمظهر في كل من:
- تحليل المنظمة: ويقصد به دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط 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 اللازمة له ومن هذه المؤشرات معدلات الغياب عن العمل بالنسبة لفئات العاملين المختلفة، معدلات الأداء الفردي بالقياس مع المعدلات المقررة، معدلات دورات العمل، تقديرات 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 يتمكن 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، ص136).

- مؤشرات عامة: وهي كل ما يؤثر على ضعف الأداء بسبب تغيير احتياجات العملاء التغير التكنولوجي أو شكاوي العملاء، ما قد يملئ 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 التدريب عليها وحاجتهم 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.

وهدف دراسة أحمد (2004) إلى تحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، وأساليها، ومعوقاتها، ثم تقديم بعض المقترحات 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 وتخطيط 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 والحديدي (2009): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التكوينية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في الأردن، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في وجهات نظرهم في درجة تقديرهم لاحتياجاتهم التكوينية وفقاً لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة. وقد تكونت عينة الدراسة من (82) من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية، تم اختيارهم عشوائياً. وقد استخدمت في هذه الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات مكونة من (57) فقرة، وزعت على ثمانية مجالات هي: التخطيط، استراتيجيات التدريس، استراتيجيات القياس والتقييم، 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 الهيئات التدريسية وفق تقديراتهم لأنفسهم كانت بدرجة متوسطة على مجالات الدراسة (التخطيط، القياس والتقييم، 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 دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء الهيئات التدريسية لاحتياجاتهم التدريسية، على مجالات أداة الدراسة والمجال الكلي تعزى لمتغير الجنس.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئات التدريسية لاحتياجاتهم التكوينية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية على مجال (التخطيط) ومجال (إدارة قاعة التدريس وتنظيمها) ولصالح رتبة مدرس، ولا توجد فروق على باقي المجالات والأداة الكلية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

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

أوصى الباحثان بتخطيط وإعداد الدورات التكوينية لأعضاء الهيئات التدريسية في ضوء حاجاتهم الفعلية، وإجراء دراسات تقييمية 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 استبانة أعدتها الباحثة؛ تم التوصل إلى عدد من النتائج كان أبرزها: عدم وعي عضوات هيئة التدريس بأهمية التكوين للأستاذ الجامعي لمواكبة 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 تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي، والتكوين على استثارة 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 والمتعددة المراحل بنسبة 1% 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 التقييمية من وجهة نظر الطلبة بدرجة متوسطة.

أما دراسة ربابعة (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 التأكد 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: (التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقييم)، 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 ببحث 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 ملامح 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، ومعايره، 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 وخصوصاً 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 تعيينهم 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 أعداداً قليلة من أعضاء هيئة التدريس الذين يشتركون 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 لخدمة أعضاء هيئة التدريس. وفي كندا -تضيف 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 والنجاحة 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 الطلاب على التعلم الذاتي، وغيرها من المهارات ، مع توضيح أن أهم أساليب التنمية المهنية، تتمثل 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 نمره والحديدي (2009) ودراسة نوف العجمي (2012) وما دراسة رابعة (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 تقصي مدى ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة جيجل للكفايات المهنية المرتبطة بمهنة التدريس من وجهة نظر الطالب، أين ظهرت ممارسته للكفايات التكنولوجية والكفايات التقييمية بدرجة متوسطة.

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

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

لما كان الهدف 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 لمثل هذه الدراسات وذلك بتحليل أهم الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس، بما يتماشى ومتطلبات مشروع المؤسسة كما جاء في الأدب النظري ومنشورات 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 كمياً Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative". (14)

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الحالية في مايلي:

- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

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

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

مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية في قسم علم النفس بجامعة المسيلة البالغ عددهم (51)، وزعت عليهم جميعاً أداة الدراسة بطريقة الاتصال المباشر، والارسال بواسطة البريد الإلكتروني. غير أن عدد الاستبيانات المستردة 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	3-10 سنوات	19	86,36
	11-20 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 لصاحبه (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، و06 عبارات خاصة بمجال المهارات الشخصية، و10 عبارات تمثل مؤشرات لمجال المهارات البحثية، و09 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). ويستجاب عليه وفق مقياس ليكرت الثلاثي، حيث يتم تحديد درجة الاحتياجات التكوينية في ثلاث مستويات، درجة كبيرة، درجة متوسطة و درجة منخفضة. وذلك عن طريق تحديد طول فئات المقياس الثلاثي بإيجاد الفارق بين: (الحد الأعلى والحد الأدنى) : (3-1=2) ثم قسمة الناتج على الحد الأعلى ($1.33 = \frac{2}{3}$) 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 - 1,66 (درجة منخفضة)
- 1,67 - 2,33 (درجة متوسطة)
- 2,34 - 3 (درجة مرتفعة)

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

أبعاد الأداة	فقراتها	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 الاحصائية:

تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام الأساليب التالية:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على تساؤلات الدراسة ن 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: " ماهي الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المهارات المهنية في ضوء متطلبات مشروع المؤسسة؟

للإجابة 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 التدريبي 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 ككل تعد متوسطة بمتوسط حسابي قدر ب (2,21) أما بالنسبة لأبعاد 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 لمختلف مهامه، حيث تعمل الإدارة الجامعية على دفعه لاستخدامها بشتى الوسائل. وفيما يلي توضيح أكثر لهذا النتائج من خلال عرضها مفصلة حسب مجالات الدراسة.

المجال الأول: المهارات التدريسية:

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

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

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

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 تدريبي بدرجة متوسطة في هذا المجال. في حين جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات الخاصة بالمجال كالتالي:

جاءت العبارتين (10) و (11) والمتمثلتين في (تحليل ودمج 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 الرئيسة، وتوزيع الدرجات) و (استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس). بمتوسط (2,45)، إلى جانب بروز العبارة (9) (الإلمام بمبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي). بمتوسط (2,40) التي حازت على المرتبة الثالثة، معبرة على درجة احتياج تدريبي 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 تعبر عن التفاف أفراد العينة حول تقديراتهم لاحتياجاتهم التكوينية.

- المجال الثاني: المهارات الشخصية:

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

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريبي
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
المهارات الشخصية (ككل)		2.26	0.57	متوسطة

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

- المجال الثالث: المهارات البحثية:

وللإجابة على هذا التساؤل تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتقدير أفراد العينة لاحتياجهم التدريبي بالنسبة للمؤشرات السلوكية الخاصة بمجال المهارات البحثية، كما هي موضحة في الجدول الموالي:

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

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريبي
30	كتابة واعداد الخطط البحثية.	2,18	0,73	متوسطة
31	استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS	2,18	0,79	متوسطة
32	الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي.	2,27	0,82	متوسطة
33	استخدام المكتبة والمصادر الرقمية.	2,27	0,82	متوسطة
34	كتابة المشروعات البحثية.	1,90	0,68	متوسطة
35	نشر البحوث في المجلات العالمية.	2,27	0,76	متوسطة
36	الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا.	2,04	0,78	متوسطة
37	فنيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية.	2,18	0,73	متوسطة
38	بناء وإدارة الفرق البحثية.	2,00	0,81	متوسطة
39	استخدام أسس الترجمة العلمية.	2,18	0,85	متوسطة
	المهارات البحثية (ككل)	1.92	0.51	متوسطة

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 (الإلمام بأخلاقيات البحث العلمي) و(استخدام المكتبة والمصادر الرقمية). و(نشر البحوث في المجلات 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 التدريبي في مجال المهارات التقنية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريبي
40	استخدام برامج 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 المواقع التعليمية على الإنترنت.	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 الافتراضية.	2,13	0,94	متوسطة
47	استخدام برنامج البوربوينت.	2,09	0,68	متوسطة
48	استخدام منصة STAFF	2,18	0,90	متوسطة
المهارات التقنية (ككل)		2.33	0.54	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 المواقع التعليمية على الإنترنت) 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 التدريبي في مجال المهارات القيادية.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج التدريبي
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 واتخاذ القرارات.	2,31	0,71	متوسطة
60	تحفيز الموظفين.	2,22	0,68	متوسطة
61	التفاوض الفعال.	2,40	0,66	مرتفعة
	المهارات القيادية (ككل)	2.18	0.57	متوسطة

يتبين من النتائج المبينة أعلاه أن الاحتياجات التكوينية في مجال المهارات القيادية، وبكافة المهارات جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (2,18) بينما جاءت في المهارتين 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

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

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 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.

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

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 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

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

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 يؤكد أن سنوات الخدمة في العمل الجامعي لا يمكن أن تحل محل التكوين والتدريب على المهارات المطلوبة.

مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

النتائج 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 لمختلف المهارات فقد تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة وهو ما يشير إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التكوين على جلّ هذه المهارات، وتتفق هذه النتائج مع أغلب الدراسات السابقة كدراسة أبو نمره والحديدي، (2009) و دراسة نوف العجمي (2012)، كما ذهبت دراسة بواب (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 رابعة (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 المتسارعة، خاصة مع تبني الجامعة الجزائرية لمشروع المؤسسة الذي يهدف إلى إحداث التغيير والتطوير على مستوى المخرجات الجامعية التي ينتظر منها مساهما فعالا في بناء ورفي المجتمع. وهذا ما يتفهم مع ما جاء في دراسة ماك ماستر **McMaster** بكندا (2008) التي بينت ان 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 تساهم في إكتساب عضو هيئة التدريس للمهارات المهنية التي يحتاجها في رفع مستوى أدائه التدريسي بما ينسجم وأهداف مشروع المؤسسة، وهذا ما يَمَكِّننا من القول أن المهارات المهنية بمختلف مجالاتها وعلى رأسها المهارات التقنية تحتاج إلى تكوين متخصص و مستمر يتماشى و التغيرات والتطورات الحاصلة في جميع الميادين، وما يتعلق خصوصا بمتطلبات مشروع المؤسسة الجامعية وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (أبو نمره 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:

ينتج 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 كمنخرج 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 تماشياً 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 يلتحقون بمناصبهم دون حصولهم على برامج تكوينية بشكل منظم، مما يجعل الهيئات الوصية ملزمة بإنشاء مراكز للتكوين المستمر والمبني على أساس الاحتياجات التكوينية الحقيقية قصد تطوير المهارات لأعضاء هيئة التدريس مع العمل على اتخاذ التدابير اللازمة لضمان مشاركة الجميع في هذه البرامج.

- مقترحات البحث:

تأسيساً على النتائج المتوصل إليها نورد المقترحات 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 (مكونين ، أجهزة وأدوات،....).

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

المراجع العربية:

- 1- أبو نمر، محمد نحيس حسين والحديدي، محمود عبد الرحمن (2009). الاحتياجات التكوينية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة دراسات في علوم التربية، المجلد 36. الجامعة الأردنية. ص ص 362- 387.
- 2- بواب، رضوان (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة. طلبة جامعة جيجل - أ نموذجاً - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم إجتماع العمل والتنظيم: إدارة الموارد البشرية. جامعة محمد أمين دباغين. سطيف. الجزائر.
- 3- التويجري، عبد العزيز بن عبد الرحمن (2017). الاحتياجات التكوينية وأثرها على تسويق جودة الخدمة التعليمية في ظل إدارة المعرفة بالتطبيق على جامعت المجمعة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 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 مقترح لتدريب المعيدین والمدرسين بكلية التربية جامعة الاسكندرية على بعض استخدامات شبكة الانترنت وفقا لاحتياجاتهم التدريبية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الاسكندرية.
- 6- حمدان، أحمد (2004)، الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، العدد 20.
- 7- درويش، عبد الكريم وتكلا، ليلي (1980) أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 8- ربابعة، عمر عبد الرحيم (2017). الاحتياجات التكوينية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. المجلة التربوية للبحوث التربوية. المجلد 41. العدد 3. جامعة الإمارات. Available at : <http://scholarworks.uaeu.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، إعداد، تدريبه، 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).*