

التكوين البيداغوجي ودوره في تنمية المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف -دراسة ميدانية ببعض مؤسسات التعليم العالي-

pedagogical formation and its role in developing teaching skills among assistant professors -a field study in some higher education institutions-

نبيل قواوي^{1*}، عبد الحميد معوش²

¹ جامعة برج بوعريش (الجزائر)، nabil.gaouaoui@univ-bba.dz

² جامعة برج بوعريش (الجزائر)، abdelhamid.maouche@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2024-09-30

تاريخ القبول: 2024-09-19

تاريخ الاستلام: 2024-08-30

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تنمية المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي، بعد خضوعهم للبرنامج التكويني البيداغوجي المقرر من طرف وزارة التعليم العالي وهذا البرنامج يخضع له الأساتذة باختلاف مؤهلهم العلمي (ماجستير، دكتوراه LMD، دكتوراه علوم)، وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات، هذا الأخير مكون من (27) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد هي: المهارات المعرفية مهارات الإنجاز، والمهارات الانفعالية، أما عينة الدراسة فكانت (184) أستاذاً وأستاذة وظفوا في السنة الجامعية 2023/2024، كلهم يخضعون للتكوين الحضورى بمكان التنصيب والتكوين عن بعد بالمركز المتواجد على مستوى جامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري؛ وبعد تحليل النتائج إحصائياً توصلنا إلى ما يلي: يمتلك الأستاذ حديث التوظيف مهارات تدريسية مرتفعة، لا توجد فروق في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعاً لمتغير الجنس، لا توجد فروق في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعاً لمتغير العمر، لا توجد فروق في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعاً لمتغير الشهادة المتحصل عليها.

الكلمات المفتاحية: التكوين البيداغوجي؛ المهارات التدريسية؛ الأستاذ الجامعي حديث التوظيف.

Abstract: The study aimed to identify the role of pedagogical formation in developing teaching skills among assistant professors in the higher education sector, after undergoing the pedagogical formation program set by the Ministry of Higher Education, This program is followed by professors regardless of their academic qualifications (Master's, LMD Doctorate, PhD), and a questionnaire was used to collect information. The latter consists of (27) items distributed over three dimensions: cognitive skills, achievement skills, and emotional skills. The study sample was (184) male and female professors who were hired in the academic year 2023/2024, all of whom undergo in-person formation at the place of installation and remote formation at the center located at the University of Constantine 1, the Mentouri brothers; After statistically analyzing the results, we reached the following: The assistant professors has high teaching skills. There are no differences in teaching skills among assistant professors professors according to the gender variable. There are no differences in teaching skills among assistant professors professors according to the age variable. There are no differences in teaching skills among assistant professors professors according to the variable of the obtained certificate.

Keywords: Pedagogical Formation; Teaching Skills; Assistant Professors.

*المؤلف المراسل:

1- مقدمة

تبقى الحاجة إلى التكوين تتزايد يوميا في مجال التعليم العالي، لاسيما مع دخول فكرة الجودة الشاملة كعامل رئيسي في هذا الميدان على غرار الجامعات العالمية التي تتبنى سياسة تأهيل كفاءاتها من المورد البشري وخاصة الكادر التعليمي بتنمية وتطوير مهارته في مجال التدريس والتعليم، "فالتعليم صناعة مرتبطة بالمجتمعات المتحضرة، ولا بد لممارستها من شروط ومواصفات وملكات وخصائص نفسية وعقلية ومظهرية ليحظى بالقبول والتأثير المرغوب فيه وهو من أخص خصائص هذه الصناعة، وسبيل النجاح والتفوق فيها" (بازي، 2010، 15). من خلال تنمية مهارات الأستاذ المعرفية والانفعالية وحتى الأدائية، عن طريق المرافقة البيداغوجية أو التكوين البيداغوجي، فقد عرف هذا الأخير تطورا ملحوظا في محتواه وأساليبه نتج عن تطور التكنولوجيا وعن التطور الملحوظ في العلوم الإنسانية والاجتماعية وخاصة منها المتخصصة على سبيل المثال لا الحصر علم النفس التربوي، علم النفس البيداغوجي والتعليمية إلى غير ذلك من التخصصات التي ساهمت بأبحاثها في تطوير مجال التكوين البيداغوجي للأستاذ في جميع مراحل التعليم والتدريب، "فيعتبر التدريب خيارا استراتيجيا لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجال العمل" (عبد اللطيف، 2016، 7).

يعتبر المكون أساس العملية التعليمية نظرا لما يتركه من انطباع لدى طلبته ولما يفيد به الطلبة من معارف ومهارات وحتى أساليب تفكير ونقد يعتمد عليها الطالب في مستقبل حياته سواء المهنية أو الاجتماعية، فدور ووظيفة الأستاذ من خلال تكوينه للطلبة لا يعتمد فقط على كفاءته من الجانب المعرفي وعلى مدى تحكمه في تخصصه، بل هناك أمر مهم ألا وهو كيف يستطيع الأستاذ توصيل هذه المعرفة وكيف بإمكانه إقناع الطلبة بها وحتى كيف تساهم هذه المعرفة في تطوير شخصيات الطلبة وتساهم في بناء توجهات صحيحة وإيجابية لديهم، فالأستاذ هو المفتاح الذي يضمن للتعليم بلوغ أهدافه، لذا وجب الاهتمام بهذا العنصر المهم في التعليم العالي من خلال تكوينه بيداغوجيا لممارسة المهام الموكلة إليه بمهنية؛ وللوقوف على هذا الموضوع جاءت دراستنا الحالية في شقين أولهما الخلفية النظرية للإشكالية من خلال عرض إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهدافها وأهميتها وصولا إلى نتائج ذات صلة بالموضوع؛ أما فيما يخص الشق الثاني فقد جاءت الدراسة الميدانية التي تم فيها اختبار الفرضيات وإتباع المنهجية العلمية التي توافقت مثل هكذا إشكاليات وبعدها تم عرض وتحليل وتفسير النتائج.

1.1 - إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

لكل مشتغل بمجال التعليم والتدريب خاصة في التعليم العالي يتضح له أن التدريب - التكوين - هو عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم، ولذلك فإن فهم مبادئ التعلم والأخذ بها تعد من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة" (زغود وعائشي، 2015، 76)، وأهداف التعليم العالي في المنظومة التعليمية الجزائرية هي تكوين إطارات للقيام بالمهام والأدوار على أكمل وجه في الحياة المهنية وحتى الشخصية والاجتماعية، ولا تتحقق هذه الأهداف إلا من خلال الاهتمام الكامل بعناصر التكوين العالي من موظفين وطلبة، وحتى من الجانب المادي من هياكل وتوفير أدوات ووسائل لذلك، فهذه العناصر الثلاثة في منظومة التعليم العالي هي من تنتج أو تخرج شخص حاصل على شهادة أكاديمية في طياتها أن المتحصل عليها شخص مؤهل للقيام بواجباته وله القدرة على أداء ما كونه من أجله وجوهر العناصر الثلاثة في المنظومة هي الأستاذ، فقد جاء في القرار رقم 1636 المؤرخ في 29 أكتوبر 2016

يتضمن إنشاء لجنة وطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث، الذي يتضمن في مادته الثانية أنه: تتكفل اللجنة الوطنية بضمان السير الحسن لخلايا متابعة برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف والموضوعة لدى مؤسسات التعليم العالي؛ ويعتبر الأستاذ هو المسؤول الأول عن تحقيق الأهداف لذا تقويم مهاراته وظيفة علمية بهدف تميمتها وتطويرها بغية خدمة التعليم العالي، ويتم ذلك عن طريق التدريب.

يرى مجاهدي (2009) أنه "يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الأداء أو مستواه وتحسين أساليب العمل وذلك عن طريق محاولة إحداث تغيير في مهارات الأفراد وقدراتهم من جهة كما يستهدف تطوير أنماط السلوك التي يتبعونها في أداء أعمالهم من جهة ثانية" (مجاهدي ولوكية، 2009، 7).

لقد حددت المهارات التي يجب على الأستاذ امتلاكها هي مهارات الإنجاز، ومهارات انفعالية مع امتلاك الجانب المعرفي، والأستاذ لا يولد مزودا بهذه المهارات إنما يكتسبها وينميها عن طريق التكوين والتدريب المستمر عليها، فقد اقترح Miller أن "التدريب المستمر كأحد الأساليب التي تساعد على عملية التكيف للتغيرات السريعة من حولنا فهو يرى في كتابه "اضطرابات الاتصال" (Communication Disorders) بأننا نضطر الناس مع خطوة أسرع للحياة ومواجهة مواقف مستجدة والسيطرة عليها خلال وقت دائم القصر، إننا نضطرهم إلى الانتقاء بين اختيارات تتضاعف بسرعة ونجبرهم على معالجة المعلومات بسرعة أكبر مما كان ضروريا في مجتمعنا في الماضي" (أبو النصر، 2016، 19).

المهم في هذه الدراسة هو الجانب البيداغوجي، فالجانب التخصصي نلاحظ أنه موجود بامتلاك الأستاذ للمؤهل العلمي الذي يعتبر دليل على أن الأستاذ له التمكن في تخصصه، أما الجانب البيداغوجي وفي ظل تطور المجتمعات والاقتصاد وحتى ثقافة الطالب المتلقي للمعلومات أصبح واجبا على الأستاذ أن يواكب هذا التطور من خلال تحسين وتنمية مهاراته في إعطاء المعلومة وفي التعامل مع محور العملية التعليمية للطالب، والتكوين البيداغوجي للأستاذ هو المحرك الأساسي لفعل التدريس من خلال معرفة انتقاء المحتوى العلمي وتربيته وتكييفه مع قدرة الطالب لتقبله، وكذا تمكن الأستاذ من أساليب وطرق تحفز وتخلق الدافعية نحو التعلم لدى الطالب مع القدرة على استعمال الوسائل البيداغوجية وخاصة منها الحديثة التكنولوجية التي أضافت مفهوما جديدا للتعلم وهو التعلم عن بعد.

كما وجب على الأستاذ تقبل مشكلات الطالب لكي يتجاوز بها صعوبات التعلم وإدماجه في العملية التكوينية، كل هذا يجعل من المسؤولين على التعليم العالي الاهتمام بالأستاذ من خلال إكسابه وتنمية المهارات اللازمة التي تحقق الهدف العام للتعليم العالي، فحسب (Unesco. ANSD, 1991) في الجامعات الأمريكية يعد التحاق عضو هيئة التدريس بدورات تكوينية تنموية إجباريا، والنجاح فيها يساعد في زيادة مرتبه، وتقدم له تسهيلات كإجازات دراسية مدفوعة الأجر لمدة عام، كما أنشأت سنة (1987) شبكات للتكوين خصصت لها مبالغ مالية ضخمة بغرض تنمية عضو هيئة التدريس الجامعي، وقد اهتمت بذلك منظمة اليونسكو (طرش وشرفي، 2017، 124؛ 125)، وفي هذا السياق ومن خلال ما سبق جاءت أسئلة دراستنا فيما يلي:

- ما مستوى المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف بقطاع التعليم العالي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير المؤهل العلمي؟

2.1- فرضيات الدراسة:

- يمتلك الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي مهارات تدريسية عالية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير العمر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

4.1- أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى امتلاك المهارات التدريبية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي وهل ساهم البرنامج التكويني في رفع مستوى الأداء البيداغوجي للأستاذ.
- معرفة درجة الفرق بين المهارات التدريسية لدى الأساتذة في قطاع التعليم العالي لدى الذكور والإناث.
- معرفة درجة الفرق في امتلاك المهارات التدريسية حسب المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه LMD دكتوراه علوم).

1.5- أهمية الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة إلى توفير معلومات عن أدبيات التكوين البيداغوجي للأستاذ حديث التوظيف في قطاع التعليم العالي وتبين مدى اسهام برنامج المرافقة البيداغوجية في إكساب الأستاذ حديث التوظيف لمهارات تخدم العملية التدريسية في العقد البيداغوجي بين الأستاذ والطالب، خاصة وأن قطاع التعليم العالي الجزائري انتهج الجودة الشاملة على مستوى التعليم، وركز على بناء برنامجا للتكوين وفق ما يساير الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي، وعليه فإن إكساب الأستاذ البيداغوجيا السليمة من أهم العمليات على مستوى المؤسسات التعليمية باختلاف مراحلها.
- نتائج هذه الدراسة تبين أهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ من خلال معرفة ما تم اكتسابه من مهارات خلال مرحلة التكوين بعد التوظيف.
 - الاهتمام بموضوع رئيسي في مؤسسات التعليم العالي.
 - رصد المعوقات التي تحول بين تنمية مهارات الأساتذة في التعليم العالي.

6.1- حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: التكوين البيداغوجي.

- الحدود المكانية: مؤسسة التعليم العالي بالجزائر.
- الحدود الزمنية: الموسم الدراسي 2023/2024.
- الحدود البشرية: الأساتذة حديثي التوظيف.

7.1- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

تم تعريف المفاهيم الخاصة بالدراسة الحالية إجرائيا على النحو التالي:

الأستاذ حديث التوظيف: هو الأستاذ الذي وظف بأحد مؤسسات التعليم العالي لمزاولة مهنة التدريس والبحث العلمي بها، في السنة الجامعية 2023/2024، ويخضع إلى التكوين لمدة سنة حسب القرار الوزاري (2016) يتمثل في تكوين حضوري بمؤسسة التوظيف وتكوين عن بعد تابع لجامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري يتوج هذا التكوين بشهادة وتثبيت في المنصب.

مؤسسات التعليم العالي: هي المؤسسات التابعة لوزارة التعليم العالي والمؤهلة لتكوين الطلبة ومنحهم الشهادات المعتمدة (ليسانس، ماستر)، والتي اعتمدت منها عينة الدراسة وطبقت فيها مراحل الدراسة الحالية.

تعريف التكوين البيداغوجي إجرائيا: هو التكوين الذي يتحصل عليه الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي، ويتمثل في تكوين حضوري يشرف عليه أساتذة المؤسسة محل العمل وتكوين عن بعد بمركز التعليم عن بعد بجامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري، ويبين في دراستنا الحالية بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث من إجابته عن أسئلة استبيان التكوين المستخدم في الدراسة.

تعريف المهارات التدريسية إجرائيا: نقصد بالمهارات التدريسية هي تلك المهارات التي يكتسبها الأستاذ بعد إنهاء مرحلة التكوين البيداغوجي والتي تتمثل في المهارات المعرفية، ومهارات الإنجاز، والمهارات الانفعالية وهي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث من خلال إجابته على أسئلة استبيان التكوين البيداغوجي المستخدم في الدراسة الحالية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2- الإطار النظري:

- تعريف التكوين:

- **التكوين:** كمصطلح لغوي نقصد به إيجاد الشيء أو تشكيله، بمعنى إحداث تغيرات من وضع إلى وضع آخر والتكوين (Formation) جاء من الكلمة اللاتينية (Formare) أو (Forma) وتعني إعطاء الفرد الشكل الإنساني عن طريق تنمية ملكاته الخاصة كالذكاء والإدارة (بشير وحملوي، 2015، 340).

حسب شومان (Choman, 1996) التكوين ليس نشاطا جامدا، بل هو عملية مرنة تتصف بالتغيير والتجدد باستمرار وذلك لتعامله مع متغيرات متنوعة، والفرد الذي يتلقى دورات تكوينية عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وفي مهاراته ورغباته، كما أن الوظائف التي يشغلها المتكئون تتغير لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع وفي تقنيات العمل ومستحدثاته، ومن ثم لا يجوز أن يتجمد التكوين في قوالب معينة، وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد (مخفوطي وخطاش، 2016، 112).

- **التكوين البيداغوجي:** والذي يعني استهداف مهارات من سيزاولون مهنة التعليم أي استهداف مكوني المستقبل، فالتكوين عند مناجير (Morineau Menager, N, 1985) فهو يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية وإلى توضيح المكسب المعرفي، وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكان استثمارها

من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان (شخي والشايب، 2018، 312).

- **التكوين الجامعي:** التكوين الجامعي هو عملية تعليمية متخصصة تكسب الفرد إعدادا معرفيا وسلوكيا ومهارة تمكن من تحقيق طموحاته المعرفية والعلمية في إطار تنمية المجتمع وتطويره (طاري وبن طاهر، 2021، 265).

- **أهداف التكوين:**

- **أهداف عادية (روتينية):** للمحافظة على معدلات الكفاءة وضمان الاستمرارية.

- **أهداف حل المشاكل:** المشاكل المعيقة التي تعيق التطور أو الإنتاج أو التي تتطلب خبرة جديدة لمواكبة ما فرضه التغيير في المحيط الخارجي للمنظمة (سلوك المستهلك) أو المحيط الداخلي للمنظمة (مهارات جديدة، تقنيات أو آلات جديدة).

- **أهداف ابتكارية (إبداعية):** من خلال البحث والتطوير لمواكبة التغيير الحاصل في المجتمع أو لخلق سوق جديدة لمنتجات جديدة، فمثلا شركة (Appel) تستثمر (64%) من الأرباح في البحث والتطوير بغية الوصول إلى منتجات جديدة في مجال تكنولوجيا الأجهزة الذكية.

- **طرق التكوين الجامعي:** حسب السيد علي (2011) "مجموع التحركات التي يقوم بها الأستاذ في أثناء الموقف التعليمي والتي تحدث بشكل منتظم ومتسلسل لتحقيق الأهداف التدريسية المحددة مسبقا" (الرحماني وجلطي، 2019، 59).

- **البرامج التكوينية:**

يعرف مصطفىاوي وبلاش (2016) البرامج التكوينية "مجموعة من الآليات المستخدمة من طرف المنظمة، الهدف منها هو إكساب الفرد العامل مهارات وقدرات لزيادة أدائه وكفاءته المهنية" (مصطفىاوي وبلاش، 2016، 66).

- **مراحل بناء البرامج التكوينية:**

- تحديد الهدف المقصود من عملية التكوين ووضوح الفكرة من التكوين.

- وضع خطة التكوين.

- تفصيل الخطة إلى عناصر.

- اعتماد معايير للتقييم؛ "فالمعيار هو الوسيلة المستخدمة في الحكم على أداء الموظف للمهمة.

أ. معيار نوعي: الدقة (الشكل - الترتيب - الوضوح).

ب. معيار كمي: عدد الوحدات - السرعة - عدد الأخطاء" (معمار، 2010، 91).

- **التعليم العالي:** عرف مذكور (2000) بأن التعليم العالي هو تأهيل قوة بشرية عليا رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا (مقدم وآخرون، 2020، 78).

- **البحث العلمي:** ينظر إليه باعتباره "كافة الإجراءات المنظمة المصممة بدقة من أجل الحصول على كافة المعرفة والتعامل معها بموضوعية وشمولية وتطويرها بما يتناسب مع مضمون المستجدات البيئية الكلية الحالية والممكنة (بلية، 2021، 111).

- **المهارة:** "لفظ مهارة (Skill)" يشير إلى الأداء المتميز ذو المستوى الرفيع في كافة مجالات الحياة وهو بذلك يشمل كافة الأداء الناجح للتوصل إلى أهداف سبق تحديدها شريطة أن يتميز هذا الأداء بالإتقان والدقة وهي ثلاثة أنواع؛ مهارات معرفية، مهارات إدراكية، مهارات حركية (حنة، 2019، 438، 439).

- **مهارات التدريس الجامعي:** ويقصد بمهارات التدريس الجامعي مجموع القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي، والتي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة، وتتعلق هذه القدرات بأربع مجموعات هي؛ القدرة على التخطيط للتدريس، القدرة على تنفيذ التدريس، القدرة على تقويم تعلم الطلبة، القدرة على الاتصال والتواصل مع الطلبة (بحاش، 2023، 402).

- **البيداغوجيا:** هي استراتيجية وكل نشاط يقوم به المدرس من أجل تنمية تعلم محدد لدى المتعلم وهي الظروف والشروط والإمكانات والوسائل وكل ما من شأنه أن يجعل المتعلمين ينخرطون في الأنشطة التعليمية (العجيلي، دس، 510).

- **التنمية:** هي عملية حضارية ديناميكية متكاملة تهتم بدفع كفاءة القوى المنتجة بما ينمي الثروة القومية ويولد الفائض الاقتصادي اللازم للتوسع المتزايد في الاستثمار، كما تعني أيضا تأمين الخدمات الأساسية للأفراد المنتجين التي توفر لهم الشروط الموضوعية بهدف الوصول إلى مستوى التطور المطلوب (بن موسى ومعزوز، 2017، 106).

- **الأستاذ الجامعي (عضو هيئة التدريس الجامعي):**

عضو هيئة التدريس الجامعي: هو الذي يكون مؤهلا مهنيا وتربويا وسلوكيا، وأن يكون مرشدا وموجها ومثيرا للتفكير وملهما لطلابه قادرا على الإثارة الفكرية والعقلية، الاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي الذي يولد أسئلة كثيرة وأفكارا جديدة بالتقريب والبحث العلمي، بمعنى أن يكون قائدا للنشاط الفكري ويعلم طلابه استعمال الآلة التعليمية، فهو الذي يشركهم في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد لأسلوب الحياة ويقوم بمهمتي البحث والتدريس (حرب، 2018، 119).

- **تكوين الأستاذ الجامعي:** وهو كل ما يجري من عمليات لإعداد قبل وأثناء الخدمة من أجل تمهين الأستاذ، لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري؛ إذ ليست هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارستها مثل مهنة الأستاذ، لأن الكفاءة تتطلب نموا وتطويرا مستمرين (زرقان وسفاري، 2013، 133).

2.2- الدراسات السابقة:

حاولنا في الدراسات السابقة إبراز أهمية تكوين الأساتذة الجدد على مستوى جميع المؤسسات التعليمية من خلال تناولنا دراسات على مستوى المؤسسات (الابتدائية، المتوسطة، الثانوي وحتى التكوين والتعليم المهنيين) وتم التركيز على مستوى التعليم العالي وجاءت كما يلي:

أشارت زاغ ومجيدر (2024) في دراسته المعنونة بالتنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد- 19 على عينة مكونة من (90) عضوا من هيئة التدريس في جامعة جيجل معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان لجمع المعلومات؛ وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التنمية لدى المفحوصين مرتفع، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات المفحوصين لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد- 19 تعزى لمتغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي.

كما أشار قريتلي وبن لكحل (2023) في دراسته التي حاول فيها التعرف على التكوين البيداغوجي التحضيري وعلاقته بالأداء البيداغوجي للأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين، حيث استعملت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من (100) أستاذ وأستاذة من الأساتذة الذين زاولوا تكوينهم في معاهد التكوين والتعليم المهنيين على المستوى الوطني وتم اختيار الأساتذة الذين كانوا يتابعون دورات تكوينية معتمدين على أداة الاستبيان لجمع المعلومات؛ وتوصلت الدراسة إلى أن البرنامج البيداغوجي المقدم يساهم في الرفع من مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة.

هدفت دراسة بوقندورة وبوقندورة (2023) إلى التعرف على إسهامات التكوين التحضيري البيداغوجي في بناء وتنمية الكفاءات المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف، اعتمدت على المنهج الوصفي باستعمال مقياس يحتوي على (42) فقرة موزعة على (3) محاور أحدهما متعلق بالمعرفة المهنية والثاني بالالتزام المهني والثالث بالممارسة المهنية، وطبق هذا المقياس على عينة تتكون من (140) أستاذًا متربصًا تم توظيفهم حديثًا لممارسة مهامهم التدريسية؛ وتوصلت هذه الدراسة إلى أن التكوين التحضيري البيداغوجي أثناء الخدمة يساهم في تنمية الكفاءات المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف لدرجة متوسطة.

كما هدفت دراسة تومي وبلقوميدي (2022) إلى التعرف على واقع التكوين التحضيري البيداغوجي لأساتذة التعليم الثانوي، وهدفت أيضا إلى محاولة تسليط الضوء على برنامج التكوين لأساتذة التعليم الثانوي الناجحين في مسابقة التوظيف وتأهيلهم لأداء مهامهم التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى نتائج مفادها أن البرنامج التكويني التحضيري البيداغوجي لا يحقق الاحتياجات الفعلية لأستاذ التعليم الثانوي وأن الأستاذ بحاجة إلى برامج تراعي المدة الزمنية المخصصة لتكوين المعلم وإشراكه في صناعة تكوينه بصفته المستهدف من العملية التكوينية، كما يفضل أن تشبع أهداف البرنامج التكويني احتياجات المعلمين التكوينية، كما يجب أن يتناسب محتوى البرنامج مع طبيعة العمل الذي يمارسه المعلم في الميدان مع اختيار التوقيت المناسب لتنفيذه.

تناولت دراسة زروقي وبن يحي (2022) واقع جودة التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي (دراسة حالة) واستعملت استبانة إلكترونية لجمع المعلومات على عينة (74) من مجتمع قوامه (479) وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود احتياج كبير لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في كل من المهارات التدريسية ومهارات البحث العلمي والمهارات الفنية والتكنولوجية وحتى المهارات الشخصية والقيادية، وأيضًا توصلت إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ضعيفة بين الاحتياج التدريبي والجودة التعليمية.

كما تناولت دراسة الصديق عبد الصادق البدوي بلة، وبشير محمد عبد الرحمان سعيد (2021): المعنونة بأهمية التنمية المهنية الإلكترونية بمؤسسات التعليم العالي السودانية (المستقبل والتحديات)، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات طبق على عينة من (45) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة بالسودان؛ وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج مفادها: أن للتنمية المهنية الإلكترونية أهمية تقديرية كبيرة جدا، وتحققت مزايا التنمية المهنية الإلكترونية لدى المفحوصين بدرجة تقديرية كبيرة، وتحققت معوقات التنمية المهنية الإلكترونية لدى المفحوصين بدرجة تقديرية كبيرة، وأيضًا توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في أهمية التنمية المهنية الإلكترونية للنوع لصالح الإناث، وكما توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير، ولا توجد فروق تعزى للخبرة العلمية.

في نفس السياق بحثت دراسة زواوي (2017) المعنونة في دور التكوين البيداغوجي في تنمية الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية برج بوعرييج، استعملت المنهج الوصفي المقارن على عينة قوامها (220) أستاذًا وأستاذة وكانت الأداة مقياس الكفايات التدريسية؛ وخلصت الدراسة بعد المعالجة الإحصائية إلى أن أساتذة التعليم المتوسط يمتلكون كفايات تدريسية مرتفعة، وأنه توجد فروق في الكفايات التدريسية لدى عينة الدراسة تبعًا لمتغير الأقدمية.

كما بحثت دراسة الحداد والقواس (2016) في فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التجريبي بتصميم شبه التجريبي ذو المجموعة الواحدة بقياس قبلي وبعدي على عينة مكونة من (26) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة اب تم تدريبهم على البرنامج المقترح، كما تم إعداد اختبار تحصيلي لقياس الكفايات المعرفية للتدريس؛ وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الاختبارين القبلي والبعدي في كفايات التدريس الفعال المعرفية.

3- الطريقة والأدوات:

1.3-منهج الدراسة:

سعياً من أجل الوصول للإجابة على الفرضيات في هذه الدراسة الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب، ويقوم هذا المنهج بتوفير البيانات عن واقع الظاهرة ثم القيام بتحليلها وتقديم تفسيرات للعوامل والمتغيرات المرتبطة بهذه الظاهرة والوصول إلى نتائج، وتم استخدام استبيان مكون من ثلاث أبعاد يحوي على (27) بنداً، وزع على عينة الدراسة المتمثلة في الأساتذة الجدد في قطاع التعليم العالي، الذين وظفوا في الموسم الدراسي 2023/2024، وتمت المعالجة باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة (26) لاختبار الفرضيات.

2.3- مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها:

يتمثل مجتمع الدراسة من أساتذة دفعة جانفي بمركز التكوين عن بعد بجامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري وهم الأساتذة حديثي التوظيف ببعض مؤسسات التعليم العالي (مدرسة وطنية؛ مدرسة عليا؛ مركز جامعي جامعة) وظفوا في الموسم الدراسي الحالي 2023/2024 ذكور وإناث حيث كان إجمالي هذه المجموعة (2240) أستاذًا وأستاذة، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، وبلغ عدد أفرادها (184) أستاذًا وأستاذة وقدرت نسبة العينة بـ: (8.21%).

تمحور المحور المتعلق بخصائص عينة الدراسة على الجنس، العمر، المؤهل العلمي وفيما يلي الجدول يوضح النتائج المتعلقة بهذه الخصائص.

جدول (1) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي

	الجنس		العمر		المؤهل العلمي	
	ذكر	أنثى	من 26 إلى 35 سنة	من 36 إلى 45 سنة	ماجستير	دكتوراه LMD
العدد	64	120	96	79	17	128
النسبة	34,8 %	65,2 %	52,2 %	42,9 %	9,2 %	69,6 %

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (01)، العمود الأول المتعلق بالجنس أن (65,2 %) أكبر نسبة خاصة بالإناث، أما الذكور فكانت نسبتهم (34,8 %) ويرجع ارتفاع نسبة الإناث إلى طبيعة عمل التعليم والذي أصبح العنصر النسوي يتوجه إليه بكثرة.

يتضح من العمود الثاني الخاص بالعمر أن الفئة الغالبة من الأساتذة الجدد هي الفئة بين [26-35] سنة بنسبة (52,2 %)، تليها فئة [36-45] بنسبة (42,9 %)، أما فئة (46) فأكثر جاءت بنسبة (4,9 %)، نستنتج من هذا أن عينة البحث تتميز بنسبة عالية من الشباب الذين تتراوح أعمارهم من (26 سنة إلى 35 سنة) وأن نظام (LMD) أصبح يمنح شهادة الدكتوراه في مراحل عمرية متقدمة عكس ما كان في النظام الكلاسيكي الذي يتطلب وقتاً أطول، وبالنسبة للعمود الثالث الخاص بالمؤهل العلمي يبين أن أغلب الأساتذة الجدد يحملون شهادة الدكتوراه (LMD) إذ بلغت نسبتهم (69,6 %)، أما نسبة الحاصلين على شهادة دكتوراه علوم فكانت (21,2 %)، وأقل نسبة (9,2 %) للمتخصصين على شهادة الماجستير، ويرجع سبب الارتفاع لاعتماد وزارة التعليم العالي نظام الطور الثالث (LMD) في التكوين العالي أيضاً.

3.3- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1.3.3- أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة هذه على الملاحظة البسيطة من خلال متابعة صفحة الأساتذة حديثي التوظيف على الفايبروك، تحت إشراف الأستاذ مناعي أحد المكونين للأساتذة بمركز التكوين عن بعد بجامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري، وتم الاعتماد أيضاً على استبيان مساهمة التكوين في تنمية المهارات التدريسية الذي وزع إلكترونياً عبر البريد المهني للأساتذة الجامعيين الجدد مجموعة جانفي بمركز التعليم عن بعد، من إعداد الباحث. وتضمنت تعليمات الاستبيان المستخدم أن يضع المبحوث درجة من خمس درجات تتراوح بين (1 - 5).

2.3.3- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ. ثبات استبيان: لمعرفة مدى ثبات الاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية قمنا بحساب مختلف معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2) معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبيان

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	معامل الاتساق
البعد الأول: مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية	09	0,958
البعد الثاني: مساهمة التكوين في تنمية مهارات الإنجاز	09	0,969
البعد الثالث: مساهمة التكوين في تنمية المهارات الانفعالية	09	0,968
الاستبيان الكلي	27	0,982

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد أداة الدراسة مرتفعة بقيمة البعد الأول (0,958)، و(0,969)، و(0,968) على التوالي وهي تدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان مع أبعادها. وجاءت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل (0,982) وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات استبيان الدراسة الحالية.

ب. صدق الاستبيان: تم حساب الاتساق البنائي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية وعددهم (35) فرداً على كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل.

جدول (3) معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

الأبعاد	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية (Sig)	حجم العينة
البعد الأول: مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية	0,946 **	0,000	35
البعد الثاني: مساهمة التكوين في تنمية مهارات الإنجاز	0,963 **	0,000	
البعد الثالث: مساهمة التكوين في تنمية المهارات الانفعالية	0,944 **	0,000	
**الارتباط دال عند مستوى دلالة ألفا (0,01)			

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

من خلال الجدول رقم (3) أعلاه نلاحظ قيمة معامل الارتباط للأبعاد الثلاثة على التوالي هي (0,946) و (0,63)، و (0,944)، وهي قيم تدل على ارتباط قوي جدا وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,01)$.
تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي بالنسبة لاستجابات المفحوصين حيث طلب منهم إعطاء موافقتهم على كل عبارة من الاستبيان كما يلي:

جدول (4) درجات الموافقة وفق مقياس ليكارت

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

وعليه سيكون سلم تقييم درجات الموافقة وفق المتوسطات الموزونة كالتالي:

جدول (5) مجالات تقييم درجات الموافقة

الفئة	1,80 – 1	2,60 - 1,81	3,40 – 2,61	4,20 - 3,41	5 – 4,21
درجة الموافقة	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

4.2- تقنيات المعالجة الإحصائية (الأساليب الإحصائية):

تم استعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة (26) لأن هذا الأخير يتوفر على معلومات إحصائية تعتبر من أحسن معاملات القياس الإحصائي للمواضيع التي لها علاقة بسلوكيات الأفراد وحددت القيمة المعنوية $(\alpha = 0,05)$ وأيضا تم استعمال أدوات الإحصاء الوصفي من خلال استعمال التكرارات النسب المؤية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

4-النتائج ومناقشتها:

1.4-عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه: يمتلك الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي مهارات تدريسية عالية، وللتحقق من صحة الفرضية تم تحليل استجابات أفراد العينة حسب بنود الاستبيان.
من خلال مقارنة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة بالمتوسط الفرضي الذي تم حسابه ويساوي: $(81=3 \times 27)$ وهي قيمة المتوسط الفرضي، حسب مخرجات برنامج (SPSS, V 26) تمحورت درجات الموافقة على أغلب عبارات أبعاد التكوين البيداغوجي حول مجال درجة موافقة مرتفعة.

جدول (6) درجات الموافقة على عبارات أبعاد الاستبيان

البعد	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1. مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية	1. ساهم التكوين في اكسابي معرفة بسياسة وهدف التكوين الجامعي	3,78	1,055	مرتفعة
	2. ساهم التكوين في اكسابي معارف حول البيداغوجيا وعلم النفس البيداغوجي	3,72	1,084	مرتفعة
	3. ساهم التكوين في اكسابي معرفة بالغاية من التكوين الجامعي	3,83	1,020	مرتفعة
	4. ساهم التكوين في اكسابي معارف بأخلاق وآداب التعليم الجامعي	3,88	0,975	مرتفعة
	5. ساهم التكوين في اكسابي معارف بدور ومهام البحث	3,80	1,079	مرتفعة
	6. ساهم التكوين في اكسابي معارف بالخصائص البيداغوجية والتعليمية لنظام ل. م. د	3,78	1,061	مرتفعة
	7. ساهم التكوين في اكسابي معارف حول الفرق بين التكوين الجامعي الكلاسيكي وت ل. م. د	3,60	1,127	مرتفعة
	8. ساهم التكوين في اكسابي معرفة بحقيقية الأعمال (المحتويات، كفايات الإدارة والشبكات)	3,84	0,987	مرتفعة
	9. ساهم التكوين في اكسابي معارف بتقنيات التعبير الكتابي ونموذج عن التقرير العلم	3,63	1,109	مرتفعة
	10. ساهم التكوين في تحسين مهارة التدريس لدي	3,75	0,982	مرتفعة
	11. ساهم التكوين في تحسين كفاءتي في كيفية الإشراف	3,54	1,106	مرتفعة
	12. ساهم التكوين في تحسين أساليبي المختلفة في التدريس	3,78	1,002	مرتفعة
	13. ساهم التكوين في تحسين قدرتي على إعداد ورصد الكفاءات وتقييمها	3,63	1,042	مرتفعة
	14. ساهم التكوين في تحسين إدارة المحاضرة	3,75	1,010	مرتفعة
	15. ساهم التكوين في تحديد أهداف كل مادة بصورة واضحة	3,87	0,994	مرتفعة
2. مساهمة التكوين في تنمية مهارات الإنجاز	16. ساهم التكوين في تحسين مهاراتي في تنظيم وتسيير إنجاز بحث علمي	3,60	1,106	مرتفعة جدا
	17. ساهم التكوين في تحسين العلاقات الخارجية	3,47	1,126	مرتفعة
	18. ساهم التكوين في تنمية مهاراتي في خدمة المجتمع	3,43	1,157	مرتفعة
	19. ساهم التكوين في اكسابي معرفة بالمسؤولية المعنوية والتمهينية للجامعة	3,68	1,018	مرتفعة
	20. ساهم التكوين في اكسابي علاقات إنسانية أثناء ممارسة التعليم والتكوين	3,75	1,047	مرتفعة
	21. ساهم التكوين في اكسابي مهارات التواصل مع الآخرين	3,72	1,032	مرتفعة
	22. ساهم التكوين في اكسابي مهارات المناقشة	3,71	1,009	مرتفعة
	23. ساهم التكوين في تنمية مهارة التفكير لديك	3,70	1,032	مرتفعة
	24. ساهم التكوين في تنمية مهارة القدرة على حل المشكلات	3,64	0,015	مرتفعة
	25. ساهم التكوين في تنمية مهارة الحوار بطريقة ديمقراطية	3,63	1,048	مرتفعة
	26. ساهم التكوين في تنمية مهارة التعامل مع الطلبة بمرونة	3,76	1,075	مرتفعة
	27. ساهم التكوين في تنمية مهارة التعامل مع الطلبة باحترام	3,74	1,048	مرتفعة
	المتوسط العام	3,703	0,89	مرتفعة

المصدر : إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن البعد الأول مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية والذي كانت استجابات المفحوصين على كل عباراته تقع ضمن درجة الموافقة مرتفعة، كما نلاحظ أيضا أن البعد الثاني مساهمة التكوين في تنمية مهارات الإنجاز وكذا البعد الثالث مساهمة التكوين في تنمية المهارات الانفعالية يقعان ضمن درجة الموافقة مرتفعة.

جدول (7) نتائج اختبار (T-test) للمقارنة بين متوسطات عينة وحيدة لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي في أداة الدراسة بأبعاده الثلاث لدى المفحوصين

الإحصاءات		العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (Sig)	قيمة (ت)	القرار
الاستبيان								
البعد الأول: مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية		184	33,847	8,312	27	0,000	11,175	دالة
البعد الثاني: مساهمة التكوين في تنمية مهارات الإنجاز		184	32,359	8,359	27	0,000	9,454	دالة
البعد الثالث: مساهمة التكوين في تنمية المهارات الانفعالية		184	33,331	8,376	27	0,000	10,253	دالة
الاستبيان ككل		184	100,00	24,14	81	0,000	10,676	دالة

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

جاءت النتائج في الجدول أعلاه رقم (7) تبين أن الوسط الحسابي لدرجات المفحوصين على الاستبيان (100,00) بالانحراف المعياري (24,14)، بينما كان الوسط الفرضي (81)، وبعد استخدام اختبار (ت) لعينة

واحدة جاءت قيمة (ت) المحسوبة (10,67) عند القيمة الاحتمالية ($\text{Sig} = 0,000$) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$)، مما يشير إلى أن الأساتذة الجدد يمتلكون مهارات تدريسية عالية إذ يزيد متوسط درجاتهم على الوسط الفرضي بفارق مقداره (19)، وهذا يبين أن المفحوصين يمتلكون مهارات تدريسية عالية وذلك من خلال مقارنة الوسط الحسابي الفعلي بالوسط الفرضي، وهذا شيء منطقي بالنسبة لدور التكوين في تنمية المهارات، لأن كل برنامج تكويني دائما يستهدف تنمية وإكساب مهارات جديدة خاصة في الميدان المهني.

عند الرجوع إلى الجدول أعلاه في اختبار (ت) لعينة واحدة للمهارات التدريسية نجد أن قيمة (ت) المحسوبة (10,67) أكبر من المجدولة (1,660)، إذا يمتلك الأساتذة الجامعيين الجدد مهارات تدريسية عالية وجاءت درجة المعنوية ($\text{Sig} = 0,000$) أصغر من درجة المعنوية المعتمدة (0,05) إذن نقبل الفرضية التي مفادها يمتلك الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي مهارات تدريسية عالية، ومن خلال هذا تبين بأن الفرضية الأولى تحققت، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة قريظي وبن لكحل التي توصلت إلى أن البرنامج البيداغوجي المقدم يساهم في الرفع من مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة.

أيضا تشابهت دراسة تومي، وبلقوميدي مع دراستنا في استعمال المنهج الوصفي التحليلي، والتي ركزت على البرنامج التكويني من وجهة نظر الأساتذة وهذا ما جاء في دراستنا بالتركيز على البرنامج التكويني ومساهمته في تنمية المهارات واختلفت في مجتمع الدراسة (ثانوي، تعليم عالي)، وأن البرنامج التكويني التحضيري البيداغوجي لا يحقق الاحتياجات الفعلية لأستاذ التعليم الثانوي بخلاف دراستنا.

2.4- عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

للتحقق من الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0,05$) بين متوسطات المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف بقطاع التعليم العالي تبعا لمتغير الجنس، نقوم باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للدلالة على الفروق بين درجات المفحوصين الذكور والإناث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (8) نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المفحوصين تبعا لمتغير الجنس

الأبعاد	الإحصاءات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	قيمة Sig	القرار
البعد الأول: مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية		ذكر	64	32,28	9,35	-1,76	182	0,080	غير دالة
		أنثى	120	34,68	7,60				
البعد الثاني: مساهمة التكوين في تنمية مهارات الإنجاز		ذكر	64	31,70	8,99	-1,33	182	0,184	غير دالة
		أنثى	120	33,42	7,97				
البعد الثالث: مساهمة التكوين في تنمية المهارات الانفعالية		ذكر	64	31,87	9,14	-1,73	182	0,085	غير دالة
		أنثى	120	34,10	7,86				
الدرجة الكلية		ذكر	64	95,85	26,57	-1,62	182	0,107	غير دالة
		أنثى	120	102,21	22,55				

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V, 26)

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن قيمة (ت) الجدولية عند ($\alpha = 0,05$) ودرجة الحرية (182) تساوي (1,984)، و(ت) الكلية المحسوبة (-1,62) أصغر من المجدولة (1,984) ودرجة المعنوية الكلية (Sig) المحسوبة (0,107) أكبر من (0,05) إذن لا تقبل الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية

في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير الجنس، وهذه النتيجة بخلاف دراسة بلة، وسعيد (2021) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في أهمية التنمية المهنية الإلكترونية تعزى للنوع لصالح الإناث.

3.4- عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للمقارنة بين متوسطات أكثر من عینتين مستقلتين حيث:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha < 0,05)$ بين متوسطات المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير العمر.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ بين متوسطات المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير العمر.

جدول (9) الفروق المعنوية للمفحوصين تبعا لمتغير العمر

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
[35-26]	96	102,81	20,67
[45-36]	79	98,29	26,26
45 فأكثر	9	85,11	34,12
المجموع	184	100,00	24,14

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

جدول (10) اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أكثر من عینتين مستقلتين

متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	F	درجة المعنوية Sig
بين المجموعات	2	2985,17		
خارج المجموعات	181	103733,81	2,604	0,077
المجموع	183	106718,99		

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

من خلال الجدول أعلاه رقم (9) نلاحظ أن قيمة درجة المعنوية المحسوبة بلغت (0,077) وهي أكبر من المعنوية الإحصائية المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha < 0,05)$ في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير العمر.

4.4- عرض نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) للمقارنة بين متوسطات أكثر من عینتين مستقلتين حيث:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha < 0,05)$ في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (11) الفروق المعنوية للمفحوصين تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الماجستير	17	99,05	22,16
دكتوراه LMD	128	100,86	23,55
دكتوراه علوم	39	97,58	27,17
المجموع	184	100,00	24,14

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

جدول (12) اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين

مجموع المربعات	درجة الحرية ddl	متوسط المربعات	F	درجة المعنوية Sig
بين المجموعات	2	168,93		
خارج المجموعات	181	587,74	0,28	0,75
المجموع	183			

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة درجة المعنوية المحسوبة (0,75) أكبر من قيمة درجة المعنوية المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى α (0,05) في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير المؤهل العلمي، وهذه النتيجة بخلاف دراسة بلة وسعيد، التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في أهمية التنمية المهنية الإلكترونية تعزى للمؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير.

من خلال مناقشة الفرضيات الفرعية الثلاث وجدنا أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية العامة الثانية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية للأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).

نتائج دراستنا مقارنة مع الدراسات السابقة جاءت مع دراسة الحداد والقواس استعمل المنهج التجريبي، وتوصلت هذه الحالية تم استعمالنا للمنهج الوصفي التحليلي وفي دراسة الحداد والقواس استعمل المنهج التجريبي، وتوصلت هذه الأخيرة إلى إثبات فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية كفايات التدريس الفعال المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وأفادت هذه الدراسة في تبين فاعلية التدريس على الكفايات المعرفية لدى الأستاذ الجامعي.

أيضا جاءت دراستنا مشابهة لدراسة بلة وسعيد في تناول متغيرات المؤهل العلمي، الجنس (النوع)، وأيضا التشابه في التنمية واختلفت في أن دراستنا ركزت على التكوين الحضوري وعن بعد (الإلكتروني) معا، أما هذه الدراسة ركزت على التنمية المهنية الإلكترونية فقط وتوصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في أهمية التنمية المهنية الإلكترونية تعزى للجنس، والمؤهل العلمي عكس ما توصلت له دراستنا.

تشابهت نتائج دراستنا مع دراسة بوقندورة وبوقندورة، التي توصلت إلى أن التكوين التحضيري البيداغوجي أثناء الخدمة يساهم في تنمية الكفاءات المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي حديثي التوظيف لدرجة متوسطة، فلقد توصلنا في دراستنا الحالية إلى أن الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي يمتلكون مهارات تدريسية عالية أتت من مساهمة التكوين البيداغوجي في اكتسابها.

أفادت دراسة زروقي وربيح (2022)، واقع جودة التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية دراستنا من خلال نتائجها التي توصلت إلى وجود احتياجات كبيرة

في المهارات (التدريسية، البحث العلمي، الفنية والتكنولوجية، الشخصية والقيادية) للأساتذة الجامعيين، وهذا ما أدى بنا إلى الاعتماد على هذه الدراسة في تحديد أحد محاور دراستنا الحالية المتمثل في مساهمة التكوين في تنمية المهارات التدريسية؛ وتشابهت دراسة زاغ ومجيدر (2024) التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد- 19 بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

5 -الخلاصة:

جاءت هذه الدراسة في إطار الدراسات السلوكية في مجال العمل من خلال تسليطنا الضوء في هذا الموضوع على أهم عنصر في قطاع التعليم العالي، ألا وهو الأستاذ حديث التوظيف من خلال التكوين البيداغوجي، وتنمية المهارات التدريسية للأستاذ عن طريق برنامج تكويني يعتبر المحرك الأساسي نحو إنجاز جيد من أجل تحقيق سياسة وأهداف التعليم العالي، لذا وجب الاهتمام البالغ بالأستاذ الجديد والاهتمام بالبرامج التكوينية له من أجل تنمية مهاراته وتأهيله بغية تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة التي يعمل بها، ولقد توصلنا من خلال دراستنا التي طبقت على عينة من الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي الذين وظفوا في السنة الدراسية 2024/2023 إلى نتائج تمثلت فيما يلي:

- يمتلك الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي مهارات تدريسية عالية.
- دور التكوين البيداغوجي في تنمية المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف إذ بلغ المتوسط على مجموع عباراته (3,703) وهو يقع ضمن مجال درجة موافقة مرتفعة.
- بلغ متوسط عبارات أبعاد الاستبيان (مساهمة التكوين في تنمية المهارات المعرفية، مساهمة التكوين في تنمية مهارات الانجاز، مساهمة التكوين في تنمية المهارات الانفعالية)، بدرجة موافقة مرتفعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف في قطاع التعليم العالي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

يعتبر التكوين البيداغوجي للأستاذ حديث التوظيف من أهم الأمور التي تنمي مهاراته التدريسية وله الدور الكبير في تحسين عملية التعليم الجامعي، فضلا على أنه أحد الأسباب الرئيسية في محور العملية التعليمية لدى الأستاذ والطالب على حد سواء، فهو يعمل على رفع مستوى الفرد في التعلم في مجاله وإكمال أهدافه من واجبات وأعمال ومهام؛ وتبعا لنتائج وخلاصة تحليل ومناقشة دراسة التكوين البيداغوجي ودوره في تنمية المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف ببعض مؤسسات التعليم العالي يمكن تقديم بعض المقترحات النظرية والتطبيقية، نوجزها فيما يلي:

- يجب على مسؤولي القطاع المثابرة في تكوين كادرها التعليمي من خلال دعم الجوانب الإيجابية وتحسينها والتحفيز ومعالجة النقائص التي يمكن أن تؤثر على عملية التكوين البيداغوجي للأستاذ.
- إعطاء الأهمية الكافية للتكوين المستمر للكادر التعليمي (الأستاذ) من أجل المحافظة على سيورة التطور ومواكبة التغيير المتسارع في هذا العالم من جميع الجوانب.

- الإحالات والمراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد (2016). *الألعاب والمباريات التدريبية لتطوير مهنة التدريب*. ط 1. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- بازي، محمد (2010). *صناعة التدريس ورهانات التكوين*. ط 1. د ب ن: Nadacom
- بحاش، وفاء (2023). أثر مهارات التدريس لدى الأساتذة الجامعي على فعالية العملية التعليمية والتكوينية على مستوى الجامعة. *مجلة دفاتر السياسة والقانون*، 15 (02)، 394 - 412.
- بشير، حسام وحملوي، عامر (2015). واقع التكوين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في ظل معايير الجودة الشاملة. *مجلة العلوم الإنسانية*، 44 (44)، 337 - 351.
- بلية، لحبيب (2021). معايير ضمان جودة البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر. *مجلة الأصالة للدراسات والبحوث*، 03 (05)، 101 - 118.
- بن موسى، محمد ومعزوز، مختار. (2017). أثر إدارة المعرفة التنظيمية في تفعيل تدريب المورد البشري في المنظمة، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- حرب، راجح سعدي راجح (2018). احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 7 (05)، 117 - 134.
- حنة، الهاشمي (2019). أثر برنامج تعليمي مقترح باستخدام الوسائط المتعددة لتطوير بعض المهارات الأساسية في كرة اليد لدى تلاميذ المرحلة الثانوية. *مجلة الإبداع الرياضي*، 10 (02)، 435 - 454.
- الرحماني، ابراهيم فاطيمة وجلطي، بشير. (2019). الإعداد المهني لدى طلبة الإرشاد والتوجيه - دراسة تقييمية لبرنامج التكوين الجامعي-. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة وهران 2، الجزائر.
- زرقان، ليلي وسفاري، ميلود. (2013). اقتراح بناء برنامج تدريس لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة سطيف 2، الجزائر.
- زغودو، سهيل وعائشي، كمال. (2015). أثر التكوين والتدريب على أداء العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - نموذج مقترح - حالة مؤسسة اقتصادية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الحاج لخضر - باتنة -، الجزائر.
- شيخي، عبد العزيز والشايب، محمد الساسي (2018). واقع التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي، دراسة ميدانية بمدينة غرداية. *مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الأغواط-*، 07 (30)، 309 - 320.
- طاري، نسرين وبن طاهر، علي (2021). التكوين الجامعي في الجزائر ومظاهر التعاون بين الدول العربية. *مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية*، 5 (02)، 261 - 290.
- عبد اللطيف، عصام (2016). مهارات تدريب الموظفين وإعداد الجيل الثاني من القيادات. نيو لينك الدولية للنشر والتدريب.

- العجيلي، زهراء حميد (د. س). هندسة التكوين وبيداغوجيا التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. مجلة إشراقات تنموية، (27)، 500 - 515.
- لطرش، حليلة وشرفي، محمد الصغير. (2017). اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم الجامعي بالجزائر. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة سطيف 2، الجزائر.
- مجاهدي، الطاهر ولوكية، الهاشمي. (2009). فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج (TINDAL) المسيلة. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- مخفوطي، أمين وخطاش، ربيعة. (2016). استراتيجية تحديد الحاجات التكوينية وتأثيرها على تطوير وتنمية الكفاءات. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- مصطفى، رشيد وبلاش صليحة. (2016). الرضا عن البرامج التكوينية وأثره على الدافعية للإنجاز والولاء التنظيمي لدى العمال المشاركين في برامج التكوين دراسة ميدانية بفرع مؤسسة حيدرة فارم لتوزيع الأدوية الصيدلانية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر.
- معمار، صلاح صلاح (2010). التدريب: الأسس والمبادئ. الأردن: دار دينو للنشر والتوزيع.
- مقدم، آمال ومصباح، فوزية وفوطية، فتيحة (2020). واقع جودة هندسة التكوين الجامعي في ظل الاصطلاحات الحديثة من وجهة نظر الأساتذة جامعة خميس مليانة نموذجا. مجلة الأثر للدراسات النفسية والتربوية، 1(02)، 74 - 89.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

قواوي، نبيل ومعوش، عبد الحميد (2024). التكوين البيداغوجي ودوره في تنمية المهارات التدريسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف - دراسة ميدانية ببعض مؤسسات التعليم العالي - مجلة العلوم النفسية والتربوية. 10(3)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 84-101.