

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل
بعنوان:

دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي
التوظيف بجامعة الوادي
دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

إشراف الأستاذ:

- د. راجح بن عيسى

إعداد الطلبة:

- فاضل محمد لمين

- كيرزكريا

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/ 06 08

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	أستاذ تعليم عالي	فوزي لوحيدي
مشرفا ومقررا	أستاذ تعليم عالي	راجح بن عيسى
ممتحنا	أستاذة تعليم عالي	لطيفة عريق

السنة الجامعية: 2024/2023.

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل
بعنوان:

دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي
التوظيف بجامعة الوادي
دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

إشراف الأستاذ:
- د. رابح بن عيسى

إعداد الطلبة:
- فاضل محمد لمين
- كيرزكريا

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/ 06/ 08

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	أستاذ تعليم عالي	فوزي لوحيدي
مشرفا ومقررا	أستاذ تعليم عالي	رابح بن عيسى
ممتحنا	أستاذة تعليم	لطيفة عريق

السنة الجامعية: 2024/2023.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ... الحمد لله الذي وفقنا لإكمال هذا العمل الذي أهديه إلى:

إلى من لا يضاهيهما أحد في الكون، إلى من أمرنا الله ببرهما، إلى من بذلا الكثير، وقدّما ما لا يمكن أن يردّ،
إلى مدرستي الأولى في الحياة إليكما تلك الكلمات أُمّي وأبي الغاليان، أهدي لكما هذا البحث؛ فقد كنتما
خير داعم لي طوال مسيرتي الدراسية.

كما أهدي عملي هذا إلى إخوتي وأخواتي الذين تقاسموا معي عبء الحياة.

كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذي الكريم الدكتور: رابح بن عيسى الذي كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت
إليه فأناورها لي وكلما دب اليأس في نفسي زرع فيا الأمل لأسير قدما وكلما سألت عن معرفة زودني بها وكلما
طلبت كمية من وقته الثمين وفره لي بالرغم من مسؤولياته المتعددة، إلى كل الأساتذة المشرفين على المناقشة
كما أهديه إلى كل أساتذة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية.
وأهديه أيضا إلى أصدقائي كل واحد باسمه، وإلى كل من ساعدني في إتمامه ولو بحرف ...

محمد لمين

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم

اهدي هذا العمل الى العائلة الكريمة واخص بالذر صاحب الصدر الرحب

ابي الغالي شاكرا له على ما قدمه لي من توضيحات طوال مسيرتي الدراسية

والى نبع الحنان امي الغالية التي كان دعائها سر نجاحي حفظها الله واطال في عمرها

والى اسرتي واصدقائي اللذين كانوا سندي في الدنيا فلا أحصى لهم الفضل

ولا أنسى ان اهدي هذا الى اساتذتي اللذين لم ييخلوا علينا بنصائحهم وتوجيهاتهم

اسأل الله لهم دوام العطاء والعافية

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في إنجاز

هذا العمل.

بسم الله الرحمن الرحيم " قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون "

صدق الله العظيم.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل

وفي تذليل ما واجهنا من صعوبات.

نتقدم بالشكر إلى الأستاذ المشرف " راجح بن عيسى " الذي تفضل بالإشراف على هذا العمل

وكانت نصائحه وتوجيهاته السديدة عوناً لنا في إنجاز هذا العمل.

والشكر الخاص إلى الأستاذ الدكتور " شوقي مرابط " نائب رئيس قسم العلوم الاجتماعية الذي

سهل علينا عملية جمع البيانات ووقفته معنا التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتنا أن نشكر كل الأساتذة حديثي التوظيف بكلية العلوم الإنسانية والإنسانية على

تعاونهم معنا.

"شكراً"

الملخص:

تهدف هاته الدراسة إلى محاولة الكشف عن دور التكوين في الرفع من الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الوادي -. ولقد تم صياغة فرضيات هذه الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية المتمثلة في:

التكوين يسهم في الرفع من مستوى الكفاءة المهنية.

والتي جزئت بدورها إلى فرضيات فرعية وهي كالتالي:

- التكوين يؤدي الى الرفع من جودة أداء الأستاذ.

- التكوين يحسن من المهارات العلائقية للأستاذ.

- التكوين يسهم في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ.

ولكي يتم اختبار الفرضيات المطروحة قمنا بإجراء دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي كما اعتمدنا على أداة الاستبيان لجمع المعلومات والتي تضمن 27 عبارة مقسمة على ثلاث محاور وزعت على جميع الأساتذة حديثي التوظيف بالكلية والذي قدر عددهم بحوالي 50 استاذ.

وفي الأخير توصلنا إلى النتائج التالية:

- التكوين يؤدي الى الرفع من جودة أداء الأستاذ.

- التكوين يسحن من المهارات العلائقية للأستاذ.

- التكوين يسهم في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ.

الكلمات المفتاحية: التكوين-الكفاءة المهنية-الأستاذ الجامعي.

Summary:

The research problem in this study aims to explore the role of training in enhancing the professional competence of newly hired faculty members at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of El Oued.

The hypotheses of this study were formulated as follows:

- The main hypothesis:
Training contributes to improving the level of professional competence.
- This main hypothesis was further divided into the following sub-hypotheses:
 - Training leads to an improvement in the quality of the professor's performance.
 - Training enhances the professor's interpersonal skills.
 - Training contributes to the improvement of the professor's behavioral skills.

To test these hypotheses, we conducted a field study at the Faculty of Humanities and Social Sciences, relying on the descriptive method. We used several tools for data collection, including observation and questionnaires, with the questionnaire being the primary tool for gathering information. The questionnaire consisted of 27 statements divided into three sections and was distributed to all newly hired faculty members at the faculty, totaling approximately 50 professors.

In conclusion, we arrived at the following results:

- Training leads to an improvement in the quality of the teacher's performance.
- Training enhances the teacher's interpersonal skills.
- Training contributes to improving the teacher's behavioral skills.

Keywords: training - professional competence - university professor.



قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
IV	الإهداء
VI	الشكر والعرفان
VII	الملخص
VIII	فهرس المحتويات
X	فهرس الجداول
XI	فهرس الأشكال
XII	فهرس الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية	
22	تمهيد
23	المبحث الأول: الادبيات النظرية
23	أولاً: التكوين
24	ثانياً: الكفاءة المهنية
25	ثالثاً: الأستاذ الجامعي
26	المبحث الثاني: العلاقة بين متغير التكوين والكفاءة المهنية
27	المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية
27	أولاً: الدراسات السابقة
31	ثانياً: المقاربة النظرية
32	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية التطبيقية	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
35	أولاً: الطريقة
36	ثانياً: الأدوات
39	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
39	أولاً: النتائج

43	ثانيا: المناقشة
52	خلاصة الفصل الثاني
54	خاتمة
57	قائمة المصادر والمراجع

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
37	الوزن النسبي لمقياس ليكرت ثنائي القطب	01
37	نتائج صدق المحور الأول	02
37	نتائج معاملات ثبات المحور الاول	03
37	نتائج صدق المحور الثاني	04
38	نتائج معاملات ثبات المحور الثاني	05
38	نتائج صدق المحور الثالث	06
38	نتائج معاملات ثبات المحور الثالث	07
39	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	08
40	توزيع أفراد العينة حسب السن	09
41	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	10
43	المحور الأول التكوين وجودة الاداء	11
44	المحور الثاني التكوين والمهارات العلائقية	12
46	المحور الثالث التكوين والمهارات السلوكية	13

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	توزيع افراد العينة حسب الجنس	01
41	توزيع افراد العينة حسب السن	02
42	توزيع افراد العينة حسب التخصص	03

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
59	الاستبيان	01
62	مخرجات الـ Spss	02



مقدمة

توطئة:

ان الدور الذي تلعبه المؤسسات الجامعية في حياة المجتمعات والشعوب بصفتها المؤسسة العلمية والأكاديمية التي تزود جميع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية بكافة الكوادر البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع.

ومن أجل التسيير الأحسن للمؤسسة عموما والمؤسسة الجامعية خصوصا، والتكيف مع التحولات الحالية والمستقبلية، وخاصة مع التقدم التكنولوجي في شتى المجالات وتطور تقنيات التسيير أصبح لزاما على المؤسسة التفكير الجدي في تنمية وترقية أساتذتها، وتحديد وتحديث معلوماتهم ومعارفهم وتطوير مهاراتهم وذلك عن طريق تكوينهم، سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

وكون التكوين سمة المؤسسة الناجحة في هذا العصر الذي يشكل تطورا سريعا ومتلاحقا في مختلف الميادين، ولا يمكن تصور جهاز متقدم يعمل بكفاءة عالية ما لم يكن قد اهتم بتكوين موظفيه وتحسين وزيادة كفاءتهم، وذلك للقناعة بأن التكوين هو أحد المقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات والسلوكيات المختلفة التي تساهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي، وهو ما يعني قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بأقل التكاليف والجهد معا، وعلى هذا الأساس شهدت السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا بالتكوين من قبل مختلف المؤسسات الجامعية وعلى غرار باقي المؤسسات الجامعية الأخرى اهتمت واولت جامعة الوادي كذلك اهتماما كبيرا بتكوين الأساتذة حديثي التوظيف من اجل رفع كفاءتهم المهنية من خلال برامج تدريبية وتكوينية تساهم في رفع أدائهم ورفع قدراتهم الادائية والتدريسية، فعملت على برمجة العديد من البرامج التكوينية في إطار المعارف البيداغوجية والبحثية وحتى التقنية وكل ماله علاقة بالوظيفة

فالجامعة الجزائرية تجد نفسها أمام تحديات مفروضة تتمثل في تكوين الطاقات البشرية وتأهيلها في جميع تخصصات التكوين عالي المستوى يتماشى ومتطلبات المجتمع من جهة، والمؤسسات الاقتصادية من جهة أخرى، ما يطرح هنا عنصر الكفاءة المهنية كمطلب أساسي لقبول مخرجات الجامعة بإطارها وكوادرها البشرية،

ومن هنا تطرح الكفاءة المهنية نفسها كنتيجة محصلة لنجاح استراتيجيات الجامعة الجزائرية أو فشلها، ومن هنا يثير وجود علاقة بين عمليتي التكوين الجامعي والكفاءة المهنية.

فالكفاءة المهنية تتمثل وتتجسد في رفع جودة أداء الأساتذة داخل الجامعة، حيث ان الكفاءة المهنية هي مجموعة القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي التي تمكنه من أداء عمله وادواره ومسؤولياته ومهامه، فهي من بين اهم

المرتكزات التي يكون لها تأثير على العملية التعليمية، فالكفاءة المهنية في الأخير هي نتيجة الحصول على أفضل تكوين وأحسن البرامج.

اذ يعد التكوين من بين الموضوعات والمكونات الناجحة للمؤسسة في هذا العصر لاهتمامه بتحسين وزيادة كفاءة الأستاذ وتزويده بسلوكيات ومهارات بغرض رفع مستواه وكفاءته وأدائه داخل المؤسسة ومنه نطرح سؤال الإشكالية:

هل للتكوين دور في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف؟

الأسئلة الفرعية:

- هل يؤدي التكوين إلى الرفع من جودة أداء الأساتذة؟

- هل يحسن التكوين من المهارات العلائقية للأستاذ؟

- هل يساهم التكوين في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

التكوين يساهم في الرفع من مستوى الكفاءة المهنية.

الفرضيات الجزئية:

- التكوين يؤدي إلى الرفع من جودة أداء الأستاذ.

- التكوين يحسن من المهارات العلائقية للأستاذ.

- التكوين يساهم في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ.

مبررات اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع، وهذا للتعرف على أهمية التكوين الجامعي، في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف.

الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع المختار للبحث العلمي، وإمكانية التحقق منه وكذا توفر الإمكانيات لدراسة هذا الموضوع.

- يعتبر التكوين من المواضيع المهمة في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التكوين في الرفع من مستوى الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.
- الكشف عن دور التكوين في الرفع من جودة أداء الأساتذة.
- التعرف على مدى مساهمة التكوين في تحسين المهارات العلائقية للأستاذ الجامعي.
- محاولة إبراز دور وأهمية البرامج التكوينية في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ الجامعي.

أهمية الدراسة:

- توضيح أهمية التكوين بالنسبة للموظفين وضرورة تبني المؤسسات لاستراتيجيات لتكوين موظفيها
- الإثراء المعرفي والفكري لموضوع التكوين
- التعرف على مدى ملائمة البرامج التدريبية في تنمية مهارات الأستاذ الجامعي والتعرف على مضمون العملية التدريبية ومدى توافق البرنامج التدريبي مع الاحتياجات التدريبية.
- المساهمة والمساعدة في تحسين وتطوير البرامج التكوينية من خلال الوقوف على مدى ملائمة هذه البرامج

حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: تمت الدراسة من جانفي 2024 الى ماي 2024.

- الحدود المكانية: تمت الدراسة بجامعة الوادي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

منهج الدراسة:

المنهج العلمي هو المسلك أو الطريق للوصول إلى الحقيقة وهو الطريق الذي يتبناه الباحث لدراسة الظواهر بغية الوصول، والبحث وراء الأسباب الحقيقية للظاهرة ومحاولة تفسيرها.

ولمعالجة هذا البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعتبر من المناهج الأكثر شيوعا واستعمالا في العلوم الانسانية والاجتماعية وهذا ما جعلنا نتبنى المنهج الوصفي في الدراسة النظرية وأيضا الميدانية في تحليل وتفسير البيانات.

صعوبات البحث:

- ومن أبرز الصعوبات التي وجهتنا خلال رحلتنا البحثية في هذا البحث العلمي نذكر:
- صعوبة الوصول الي مجتمع الدراسة لان كل أستاذ لديه جدول زمني خاص حيث استغرق توزيع الاستبيان أسبوعا كاملا.
- كما واجهنا أيضا بعض الصعوبات في التواصل مع المبحوثين نظرا لاختلاف توقيت العمل للأساتذة.
- ضعف المعرفة الإحصائية

هيكلية البحث:

من خلال ما تقدم ونتيجة للأهمية الملحوظة للموضوع ففي هذا البحث سنحاول من خلاله التطرق إلى لهذا الغرض لقد تم تقسيم الدراسة إلى مقدمة وفصلين:

مقدمة وتتضمن توطئة واشكالية وفرضيات البحث ومبررات اختيار الموضوع واهداف البحث وأهميته وحدود الدراسة والمنهج المتبع في الدراسة وصعوبات الدراسة وأخيرا هيكلية البحث.

الفصل الأول: ويتضمن الجانب النظري لدراسة ويحتوي على ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: بعنوان الأدبيات النظرية حيث يتضمن ثلاث مفاهيم: التكوين-الكفاءة المهنية-الأستاذ الجامعي.

المبحث الثاني: يتضمن العلاقة بين متغيري الدراسة (التكوين) و(الكفاءة المهنية) ومخطط

المبحث الثالث: ويتضمن الدراسات السابقة والتعقيب على الدراسات السابقة والمقاربة النظرية وخلاصة الفصل الأول.

الفصل الثاني: بعنوان الدراسة الميدانية والذي تضمن مبحثين وهما:

المبحث الأول: بعنوان الطريقة وادوات الدراسة ويندرج خلاله مجموعة من العناصر وهي:

-أولا: الطريقة وتتضمن مجتمع وعينة الدراسة، تحديد المتغيرات وطرق قياسها.

- ثانيا: الادوات وتتضمن ادوات جمع البيانات، الادوات والأساليب الاحصائية المستخدمة، البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات.

المبحث الثاني: بعنوان نتائج ومناقشة معطيات الدراسة ويتضمن مجموعة من العناصر:

- أولا: النتائج ويندرج تحته عنصرين وهما النتائج وعرضها، استخدام الوسائل التوضيحية.

- ثانيا: المناقشة ويندرج تحتها ثلاثة عناصر وهم تحليل وتفسير معطيات الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، النتائج العامة لدراسة.

خلاصة الفصل الثاني

وأخيرا الخاتمة.



الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

يمثل الإطار النظري الهيكل الرئيسي والأساسي لموضوع البحث، فهو الذي يحدد طبيعة أسئلة الدراسة وطريقة صياغتها والمصطلحات والمفاهيم الخاصة بالبحث العلمي، كما انه الأساس الذي تبنى عليه نتائج الدراسة. وبما أن الإطار النظري تصور عام، سنحاول عرض ما تم جمعه من معلومات حول موضوع بحثنا، حيث سنتطرق الى مفهوم التكوين، الكفاءة المهنية، الأستاذ الجامعي لننتقل بعدها لتحديد إجرائيا بعد عرض مختلف التعاريف التي تناولت هذه المفاهيم ومناقشتها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

أولاً: التكوين

-تعريف التكوين:

أ-لغة:

كون الشيء ركه بالتأليف بين أجزائه، وتكون الشيء: حدث، وبه تكفل ويقال كونه فتكون وتحرك. (إبراهيم انيس، 2015، ص806)

ب-اصطلاحاً:

بعد التكوين من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية بغرض تنمية وتطوير المؤسسات، وقد اختلف الكتاب الباحثون حول تعريف التكوين عموماً والتكوين الإداري خاصة، إلا أن تعريفاتهم متضمنة على الركائز الأساسية لعملية التكوين، في أنها التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للمتكون خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل، وبما يسهم في تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة والمجتمع.

فقد عرفه " الهيتي" على أنه: " جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل". (ميّار، 2009، ص6)

ويعرف التكوين كذلك على أساس أنه عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله، فالتكوين يحدث تغيرات على ثلاثة مستويات:

1- المستوى المعرفي: بحيث يهدف التكوين إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة وتوضيح المكتسب المعرفي وإعداد الكفاءات.

2- على مستوى المهارات: يهدف التكوين إلى امتلاك المهارات وتنميتها من اجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون.

3- على مستوى السلوكيات: عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك ليشمل سلوك الفرد. (بو عبد الله، 1998، ص9)

ج- التعريف الاجرائي للتكوين:

العملية التي يخضع لها الأساتذة حديثي التوظيف لتطوير مهاراتهم التعليمية والأكاديمية، وذلك من خلال المشاركة في دورات تدريبية، وورش عمل، وبرامج تطويرية مخصصة لتحسين كفاءتهم في التدريس والبحث العلمي، وذلك لإكسابه وتزويده بمهارات وقدرات نظرية وتطبيقية.

ثانيا: الكفاءة المهنية**أ- لغة:**

الكفاءة في المعاجم اللغوية تعرف بأنها المماثلة في القوة والشرف، ومنها الكفاءة في العمل، أي القدرة عليه وحسن تصرفه، والكفاء هو القادر على تصريف العمل. (خير الله، 2013، 120-121)

ب- اصطلاحا:

ذهبت هالة بخش إلى أن الكفاءة هي " القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام معينة ويعبر عنها بمجموعة من التصرفات أو الحركات أو الأفعال أو الأقوال وتتكون من مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات، التي تتصل اتصالا مباشرا بمجال معين وتؤدي بمستوى معين من الإتقان يضمن تحقيق الأهداف بشكل فعال. (نادر فتحي، 2015، ص 685)

وتنقسم الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي إلى:

- كفاءات معرفية: وتتمثل في أنواع المعارف والمعلومات والمفاهيم اللازمة للأستاذ، سواء حول المادة أو البيئة المحيطة به أو حول طلبته.

- كفاءات أدائية: أو ما يعرف بالكفاءات النفس-حركية، وتتمثل في المهارات الأدائية التي يتسم بها الأستاذ في مختلف أوجه النشاط التربوي للعملية التعليمية.

- كفاءات وجدانية: وتتمثل في الاتجاهات والقيم التي يتبناها المعلم ويؤمن بها. (الفتلاوي، 2003، ص 37-47)

ج- التعريف الإجرائي:

هي مجمل المهارات والخبرات التي يكتسبها الأستاذ الجامعي من خلال مساره التعليمي الأكاديمي والتي تتمثل في المهارات السلوكية لدى الأستاذ وكذلك المهارات العلائقية بينه وبين طلبته والتي تساهم في تحقيق الأهداف والمخرجات المطلوبة. أو هي مدى قدرة الأستاذ على تدريس وإنتاج ونقل معرفة في مجال تخصصه بشكل فعال ومتميز، وذلك بالاستناد إلى مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات والسلوكيات المهنية.

ثالثا: الأستاذ الجامعي

يمكن القول إن الأستاذ الجامعي هو العامل الذي يقوم بعملية التدريس في الجامعة على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية.

ويعرف عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم " مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه.

كما يعرفه محمد حسنين بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلّما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة" (بواب، 2015، ص72)

- التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي هو الشخص الذي يقوم بتدريس وإنتاج ونقل المعرفة في مجال تخصصه داخل الجامعة أو الكلية، ويتطلب منه أن يمتلك شهادة علمية متقدمة (دكتوراه أو ماجستير) وخبرة في البحث العلمي والتعليم العالي، وينبغي له أن يلتزم بأخلاقيات وآداب مهنته وأن يساهم في خدمة المجتمع والتنمية الوطنية.

المبحث الثاني: العلاقة بين متغير التكوين والكفاءة المهنية.

تتمثل العلاقة بين متغير التكوين والكفاءة المهنية في ان التكوين يساهم في تطوير المهارات المعرفية اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية. يعتبر التكوين والتدريب المستمران من العوامل الرئيسية التي تساهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية، بالإضافة الى ذلك يساهم التكوين في تحسين الأداء والإنتاجية في مجالات العمل، مما يعزز بشكل عام مستوى الكفاءة المهنية للفرد ويساهم في تحقيق النجاح في مساره المهني.

التكوين الجامعي يساهم في تعزيز مهارات السلوك للأساتذة، من خلال توفير فرص لتطوير مهارات التواصل مع الطلاب والزملاء، وكذلك تحسين مهارات الإدارة الذاتية والقيادية. يمكن أن يزودهم التكوين بالأساليب والأدوات اللازمة للتفاعل الفعال مع الطلاب وتحفيزهم لتحقيق النجاح الأكاديمي.

التكوين الجامعي يلعب دوراً حيوياً في رفع جودة أداء الأستاذ الجامعي، حيث يساهم في تطوير معرفته وخبرته وتحديثها بأحدث الأساليب التعليمية والبحثية. كما يعمل على تعزيز مهارات التدريس لديه، وتمكينه من التخطيط وتنفيذ الدروس بطرق فعالة وتفاعلية. ولا يقتصر دور التكوين على ذلك، بل يمكن أن يشجع الأستاذ على المشاركة في البحوث والابتكارات، مما يساهم في تطوير المجتمع الأكاديمي والمساهمة في التقدم العلمي والتكنولوجي. في النهاية، يعتبر التكوين الجامعي استثماراً حيوياً في تطوير قدرات الأساتذة ورفع جودة أدائهم في البيئة الأكاديمية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

أولاً: الدراسات السابقة

أ- الدراسة الاولى:

دراسة صبرينة ميلاط تحت عنوان "التكوين المهني والفعالية التنظيمية" رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز، جامعة جيجل، 2006/2007. تمثلت إشكالية الدراسة فيما يلي:

هل هناك علاقة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية؟

وجاءت الفرضية العامة كالتالي

هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية

استخدمت الدراسة طريقة المسح بالعينة وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية وإحدى أساليب المنهج الوصفي.

العينة المستخدمة في هذه الدراسة هي عينة عشوائية طبقية منتظمة.

اعتمدت الباحثة على أربع أدوات الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق.

وكانت نتائج الدراسة كالآتي:

أكدت الدراسة من صدق الفرضية العامة للبحث التي تشير إلى أن التكوين المهني يسهم في تعزيز الفعالية التنظيمية للمؤسسة. وقد أظهرت البيانات الكمية ونتائج الدراسة أن استثمار المؤسسات في تطوير وتدريب الموارد البشرية وتخطيطها وفقاً للاحتياجات أصبح أمراً ضرورياً لتحقيق الفعالية والنجاح، فعن طريق تحسين أداء العمال وتطوير قدراتهم، يمكن للمؤسسة الاستفادة الكاملة من طاقاتهم وتحقيق أقصى مستويات الإنتاجية. وتعتبر عمليات التدريب والتطوير أساسية للمؤسسات، إذ تساهم في تطوير الأفراد وبالتالي تعزيز قدرات المؤسسة بشكل عام. الدراسة الميدانية أظهرت أن هناك عوامل أخرى تؤثر بدرجات متفاوتة في تحقيق الفعالية، وأغلبية المبحوثين أكدوا عدم فعالية المؤسسات الجزائرية. يُعزى ذلك بشكل أساسي إلى عدم قدرتها على التكيف مع أساليب الإدارة الحديثة والبحث عن الأساليب المثلى في الإدارة، بالإضافة إلى الاعتماد الكبير على الخزينة العمومية، مما يجعلها تغفل الجوانب الاقتصادية في قراراتها وسياساتها.

ب- الدراسة الثانية

دراسة زين العارفين بعنوان "تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لدى مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية"، دراسة وصفية تقويمية بمنطقة رمانج جاوى الوسطى، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في تعليم اللغة العربية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، سنة 2011.

تمثلت إشكالية الدراسة فيما يلي:

كيف تم تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية على أنشطة التدريس لدى مدرسي اللغة العربية في المدارس المتوسطة الإسلامية بمنطقة رمانج؟
وجاءت فرضية الدراسة العامة كالآتي:

إن تم تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية على أنشطة التدريس لدى مدرسي اللغة العربية في المدارس المتوسطة الإسلامية بمنطقة رمانج تعد درجته مختلفة ومنخفضة نسبياً.

المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي ونوع هذا البحث الى المسح، ويهدف البحث المسحي الى جمع معلومات عن المتغيرات دون المعلومات عن الافراد.

استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية النسبية نظراً الى نسبة مجتمع البحث في كل مدرسة لتكون العينة ممثلة.

اعتمد الباحث في هذا البحث على اداتين وهم الاستبيان والملاحظة.

وجاءت نتائج الدراسة التي حصل عليها الباحث كالتالي:

- إن تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية على أنشطة التدريس لدى مدرسي اللغة العربية تعد درجته أكثر ناقصة ومنخفضة نسبياً بالدرجة المعدلة 41,86%.

أ- إن المؤهلة البكالوريوس ومدة الخدمة الطويلة وخبرة العمل منهم لا تضمن سيطرة على هاتين الكفاءتين وهي تابعة خطياً فقط للسيطرة على المواد الدراسية. وليست المستوى الرفاهية وكثرة الرواتب أو الإعانات المالية علاقة تبادلية إيجابية بتطوير الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لهم.

ب- إن هناك فجوة فيما يتعلق بتنفيذ كفاءة المدرسين بين عملية التعليم والتعلم مع الخطة الدراسية التي أعدوها. إن ما أعدوه من الخطة الدراسية مطابق للأنظمة القائمة إدارياً، ولكن تنفيذها غير مطابق للخطة التي أعدوها قبل التدريس وهذه الخطة الدراسية لا تستخدم إلا لإشباع الاحتياجات الإدارية البتة، وهي تستخدم عند ما ستعقد المراقبة أو الإجازة أو التحكيم الإداري.

ج- إن المدرسين لم يستخدموا بعد المدخل الاتصالي لتدريس اللغة العربية. وكانت الطريقة التي يستخدمونها لتدريسها لا تزال طريقة النحو والترجمة وكذلك الأسلوب الذي ساروا عليه لتدريسها لا يزال تقليديا، حيث كانت أنشطة التدريس تتركز على المدرس، وأكثرها على شكل المحاضرة او الخطبة.

ج- الدراسة الثالثة:

دراسة بوقطف محمود بعنوان "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية" رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، أجريت الدراسة الميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2013-2014.

وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

هل للتكوين أثناء الخدمة دور في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية؟

وجاءت فرضية الدراسة الرئيسية كالآتي:

يسهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهذا لملائمته لطبيعة الدراسة.

اعتمد الباحث بوقطف محمود على العينة الغير عشوائية قصدية وهي احدى أساليب المنهج الوصفي.

في الجانب التطبيقي اعتمد الباحث على أداة الاستبيان في جمع البيانات.

نتائج الدراسة:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن التكوين أثناء الخدمة للموظفين يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية

لأنه سياسة تتبناها المؤسسة من أجل تحسين مستوى الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم

وتحفيزهم، واستخراج أقصى ما لديهم من الطاقات وتعميق خبراتهم من أجل مسايرة ومواكبة مختلف التطورات.

ثانيا: التعقيب على الدراسات

استعرضنا في دراستنا هذه ثلاث دراسات سابقة ذات الصلة بموضوع بحثنا والتي ادرت اغلبيتها خلال الفترة من سنة 2006 الى 2014.

اختلفت الدراسات السابقة في المتغيرات التي تم التركيز عليها في ما يخص متغير التكوين و الكفاءة المهنية فمنهم من سعى الى معرفة علاقة التكوين المهني بالفعالية التنظيمية كدراسة "صبرينة ميلاط 2006" بعنوان التكوين المهني و الفعالية التنظيمية، كما نجد دراسة "زين العرفين 2011" التي جاءت بعنوان تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لدى مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية التي هدفت الى توفير المدخلات لصانعي القرار و رؤساء وحدة التعليم عن الصورة الميدانية حول تطبيق الكفاءة التعليمية و الكفاءة المهنية لدى مدرسي اللغة العربية. ودراسة "بوقطف محمود 2014" بعنوان التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الذي بحث في دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

اتفقنا مع هذه الدراسات من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي التحليلي، أما من حيث اختيار العينة المستخدمة اختلفنا مع كل الدراسات السابقة حيث اننا لم نختار عينة بل اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل.

مواطن الاستفادة من الدراسات السابقة

لقد استهدفنا في مراجعة الدراسات السابقة رصد الجوانب التي نرى انها في حاجة الى الاستكمال، وعلى الرغم من الاختلافات الموجودة بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية إلا اننا يمكن رصد أوجه الاستفادة العلمية منها ويمكن حصرها في التالي:

- ساعدتنا الدراسات السابقة في بلورة مجموعة من الأفكار والتساؤلات.
- ساعدت الدراسات السابقة على معرفة اهم المصادر والمراجع التي من شأنها اثراء محتوى دراستنا.
- وجهتنا الى اختيار المنهج المناسب لتناول موضوع البحث.
- اختيار المقاربة النظرية الملائمة لموضوع الدراسة.
- استفدنا من الأطر المنهجية المطبقة في الدراسات السابقة من حيث اختيار العينة وصياغة الاستمارة وكذا التحليل السوسيولوجي والاحصائي في الدراسة.

ثانيا: المقاربة النظرية

النظرية البنائية الوظيفية:

لقد قمنا في دراستنا هذه والتي تهدف الى معرفة دور التكوين الجامعي في الرفع من كفاءة الأساتذة حديثي التوظيف، باستعمال النظرية البنائية الوظيفية كمقاربة نظرية حيث تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من أكبر النظريات في علم الاجتماع وهي تتماشى مع موضوع دراستنا.

حيث تعالج هذه النظرية مسألة التكوين كإحدى المتطلبات الوظيفية للمجتمع لكي يحافظ على استقراره وتوازنه في ظل التغيرات التي تطرأ على الظواهر الاجتماعية، إذن فالتغيرات لا بد أن تحدث في إطار التوازن، هذا التوازن تعتبره هذه النظرية الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في رفع كفاءة الأفراد العاملين بها في إطار ما يعرف بحشد الموارد التنظيمية.

اعتبر "تالكوت بارسونز" ان الجامعة نسق اجتماعي يدرس التكامل داخل هذه المؤسسة من خلال اهتمامه بالمكون الاساسي لهذا النسق والجماعات المهنية التي تحقق وظيفة الجامعة الأساسية وهي المعرفة ومن وجهه نظر "بارسونز" ان الوصول الى الكفاءة المعرفية لم تتحقق الا بوجود تدريب مهني وفني كفء لهذه الجماعات وهذا ما اسماه بالتخصص الاكاديمي للجامعيين.

ان اهتمام "بارسونز" بالتعليم العالي ودور الجامعة في تكوين اطارات كفؤة قادره على العطاء وبواسطتها يضمن المجتمع بقائه واستمراره وهذا بتكوين افراد قادرين على تفعيله وصقل المواهب الطلابية لصنع غد افضل. "أن اعتبار الجامعة هي الأم المغذية لكل القطاعات دليل على أن الدور الاستراتيجي للجامعة خصوصا في مسألة التكوين وتزويد القطاعات الاخرى بالإطارات المهنية فائقة التخصص".

ومنه نستنتج أن النظرية البنوية الوظيفية، تعترف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمه بناءات والبناء يتحلل الى أجزاء وعناصر تكوينيه ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة.

(هارون، 2010، ص18-19)

خلاصة الفصل:

خلال هذا الفصل تم التطرق لمجمل العناصر المتعارف عليها في بحث السوسيولوجي والتي بدأت بمفاهيم الاساسية وذات الصلة بالدراسة وذلك من اجل كشف اللبس عن الموضوع المدروس التي تمثلت في مفهومي التكوين والكفاءة المهنية بالإضافة الى مفهوم الاستاذ الجامعي، كما تم صياغة مفاهيم اجرائية لكل مفهوم من متغيرات الدراسة، كما تم توضيح العلاقة بين المتغيرات فالتكوين الجامعي يلعب دوراً حيوياً في رفع جودة أداء الأستاذ الجامعي، حيث يعمل ايضا على تعزيز مهارات التدريس لديه، وتمكينه من التخطيط وتنفيذ الدروس بطرق فعالة وتفاعلية.

كما تم استعراض بعض الدراسات السابقة المختلفة والمتنوعة ذات الصلة بموضوع دراستنا من خلال التحليل والنقاش حتى نضع الدراسة في قالبها العلمي والمنهجي، اضافة الى توضيح النظرية المعتمدة في دراستنا الحالية وتمثلت في النظرية البنائية الوظيفية.

حيث كان هذا الفصل نقطة انطلاق توضح لنا المعالم المنهجية الاساسية التي تسهل علينا اتمام دراستنا الحالية وفق قواعد المنهج العلمي وذلك بغية الوصول إلى نتائج صادقة ودقيقة.



الدراسة الميدانية
التطبيقية

تمهيد:

بعد عرضنا للإطار النظري الخاص بمتغيري التكوين والكفاءة المهنية، سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية، والتي تتضمن عينة الدراسة وموصفاتهما، معرفة مدى كفاءة أدوات القياس المعتمدة في الدراسة عن طريق الدراسة الاستطلاعية، وكذلك إجراءات الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المعتمدة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة:

1- مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي تشكل هذا المجتمع والتي يسعى الباحث بطبيعة الحال أن يعمم عليها نتائج دراسته، وتحدد عناصر هذه الدراسة بجميع الأساتذة حديثي التوظيف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والذين يبلغ عددهم حوالي 50 أستاذ متكون.

1-2 عينة الدراسة:

إن العينة هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق. على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعياً التحقق من كل مجتمع البحث نظراً إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع. (سعيد سبعون، ص 135)

تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل في هذه الدراسة، حيث تم اختيار كل الاساتذة حديثي التوظيف في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والذين توظفوا في 03 سبتمبر 2023 والذين كان عددهم حوالي 50 أستاذ، من أجل معرفة ان كان للتكوين دور في الرفع من الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

إن كل دراسة مبنية على مجموعة من المتغيرات التي بتفكيكها وفهم أبعادها ومؤشراتها يستطيع الباحث معرفة الأدوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها وبالتالي الوصول الى نتائج علمية. وعليه فإن متغيرات موضوعنا هذا هي:

أ- متغير مستقل: التكوين

ب- متغير تابع: الكفاءة المهنية

ثانياً: الأدوات

1- أدوات جمع البيانات:

1-1 تعريف أداة الدراسة:

تعرف الأداة بأنها الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وجدولتها، واللافت أن هناك كثير من الأدوات والوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات كما يمكن استخدام عدد من الأدوات معا في

البحث الواحد وذلك لتجنب عيوب أو قصور إحداها، وأيضا للتمكن من دراسة الظاهرة بطريقة علمية ومن كافة الجوانب. (طلعت ابراهيم لطفي، 1995، ص 85)

وقد استخدمنا الاستبيان بغرض الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة ومن ثم فحص فرضياتها حيث بدأنا بتوزيعه في بداية شهر افريل 2024 واستغرق منا جمعه اسبوع.

ب- الاستبيان:

مجموعة من الأسئلة المنظمة والمصنفة حسب محاورها، فكل محور من الاستبيان يمثل بعدا أو جانبا في مشكلة الدراسة.

وتعرف الاستبيان بأنها نموذج" يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد

كما أنها " إحدى الوسائل الشائعة الاستعمال للحصول على معلومات وحقائق بآراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين أو موقف معين". (الخياط، 2009، ص 35)

قمنا بصياغة أسئلة الاستبيان وتضمن 30 سؤال، وقد قسم الى 3 محاور:

- أولا: البيانات الشخصية (تضمنت 3 أسئلة)

- المحور الأول: التكوين وجودة الأداء (تضمن 8 أسئلة)

- المحور الثاني: التكوين والمهارات العلائقية (تضمن 9 أسئلة)

- المحور الثالث: التكوين والمهارات السلوكية (تضمن 10 أسئلة)

وتم تحكيم هذا الاستبيان من طرف 3 أساتذة وهم:

- الأستاذ شوقي مرابط.

- الأستاذ صالح حسين.

- الأستاذة بويدي لامية.

وكما تم تقسيم الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت ثنائي القطب بإعطاء اوزان على النحو التالي:

- نعم تعطي الوزن اثنان.

- لا تعطى الوزن واحد.

والجدول ادناه يوضح تقدير الدرجات وفقا لمقياس ليكرت ثنائي القطب:

الجدول رقم 01: الوزن النسبي لمقياس ليكرت ثنائي القطب

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا	من 1 الى 1.5	0.5	منخفض
نعم	من 1.5 الى 2	0.5	مرتفع

1- مراحل صدق وثبات الاستمارة:

المحور الأول: التكوين وجودة الاداء

أ- صدق المحور الأول:

الجدول رقم 02: نتائج صدق المحور الأول

المحور الأول	الصدق الذاتي
التكوين وجودة الأداء	0.915

من خلال الجدول رقم (02) أعلاه، يتبين لنا أن المحور الأول يتمتع بدرجة عالية من المصدقية حيث يبين معامل الصدق الذاتي المحسوب من الجذر التربيعي لمعامل الفاكرونباخ ذلك.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{كرونباخ}} = \sqrt{0.839} = 0.915$$

ب- معاملات ثبات المحور الأول:

جدول رقم 03: نتائج معاملات ثبات المحور الاول

المحور	معامل الفاكرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي	معامل جتمان
التكوين وجودة الأداء	0.839	0.424	لسيبرمان براون 0.596	0.775

من خلال الجدول (03) أعلاه يتبين لنا أن المحور الأول يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث تقدر قيمة الفاكرونباخ بـ: 0.839، ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.424، ومعامل التصحيح الذاتي لسيبرمان براون 0.596 ومعامل جتمان للثبات بـ: 0.775

المحور الثاني: التكوين والمهارات العلائقية

أ- صدق المحور الثاني:

الجدول رقم 04: نتائج صدق المحور الثاني

المحور الثاني	الصدق الذاتي
التكوين والمهارات العلائقية	0.878

من خلال الجدول رقم (04) أعلاه، يتبين لنا أن المحور الأول يتمتع بدرجة عالية من المصادقية حيث يبين معامل الصدق الذاتي المحسوب من الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ ذلك.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{كرونباخ}} = \sqrt{0.771} = 0.878$$

ب- معاملات ثبات المحور الثاني:

جدول رقم 05: نتائج معاملات ثبات المحور الثاني

المحور	معامل الفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبيرمان براون	معامل جتمان
التكوين والمهارات العلائقية	0.771	0.373	0.544	0.475

من خلال الجدول (05) أعلاه يتبين لنا أن المحور الثاني يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث تقدر قيمة الفا كرونباخ بـ: 0.771، ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.373، ومعامل التصحيح الذاتي لسبيرمان براون 0.544 ومعامل جتمان للثبات بـ: 0.475

المحور الثالث: التكوين والمهارات السلوكية

أ- صدق المحور الثالث:

الجدول رقم 06: نتائج صدق المحور الثالث

المحور الثالث	الصدق الذاتي
التكوين والمهارات السلوكية	0.864

من خلال الجدول رقم (06) أعلاه، يتبين لنا أن المحور الأول يتمتع بدرجة عالية من المصادقية حيث يبين معامل الصدق الذاتي المحسوب من الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ ذلك.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{كرونباخ}} = \sqrt{0.747} = 0.864$$

ب- معاملات ثبات المحور الثالث:

جدول رقم 07: نتائج معاملات ثبات المحور الثالث

المحور	معامل الفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبيرمان براون	معامل جتمان
التكوين والمهارات السلوكية	0.747	0.353	0.521	0.521

من خلال الجدول (07) أعلاه يتبين لنا أن المحور الثالث يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث تقدر قيمة الفا كرونباخ بـ: 0.747، ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.353، ومعامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون 0.521 ومعامل جتمان للثبات بـ: 0.521

2- الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب التالية:

-مقياس ليكرت ثنائي القطب.

-معامل ألفا كرونباخ.

-التجزئة النصفية.

-معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون.

-معامل جتمان.

-المتوسط الحسابي.

3- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية التي تتوافق مع طبيعة البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة، بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة اختصاراً (SPSS)، وذلك بغرض اختبار مدى صدق وثبات الفرضيات واستخلاص النتائج.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

1- خصائص عينة الدراسة التطبيقية

أ- الجنس: وفيما يلي يوضع توزيع أفراد العينة على حسب الجنس:

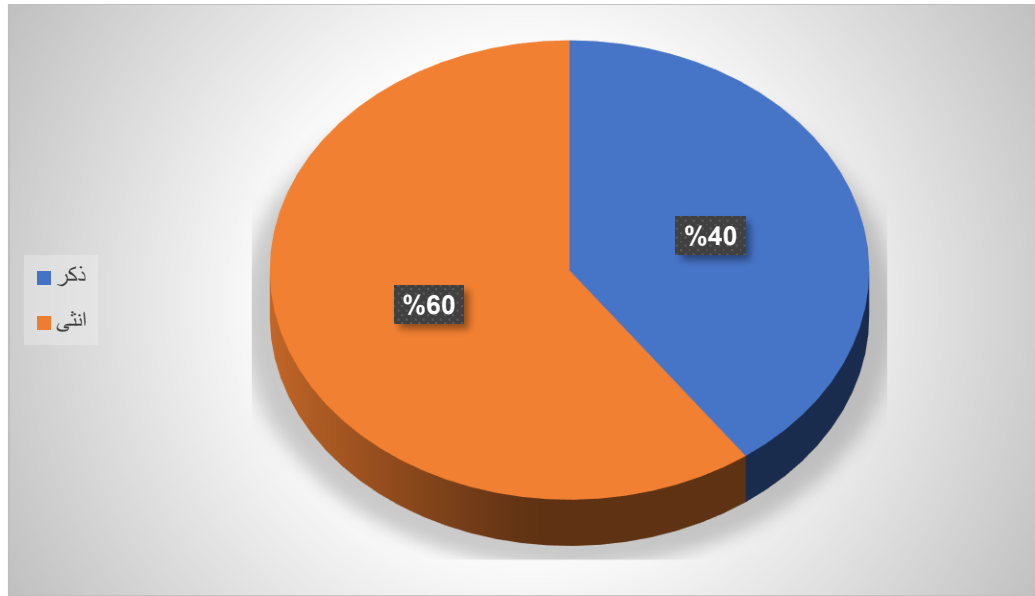
الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	40.0
انثى	27	60.0
المجموع	45	100.0

من خلال الجدول (08) نلاحظ أن النسبة المئوية لجنس الإناث من المبحوثين أعلى نسبة والمقدرة بـ 60% مقارنة مع جنس الذكور من العينة التي أجريت عليها الدراسة والتي تقدر بـ 40% .

وهذا يرجع إلى ميزة المنافسة القوية لدى الإناث لمواصلة الدراسات العليا مقارنة بالذكور لغرض اقتحام عالم الشغل والتوظيف والظفر بمنصب عمل، بالإضافة إلى الاعتقاد المجتمعي المتعارف عليه هو أن أفضل وظيفة للمرأة هي التعليم والتدريس وهذا ما يتوافق مع شهادتهم الدكتوراه أو الماجستير ووظيفة الأستاذ الجامعي.

الشكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



ب- السن: توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب السن

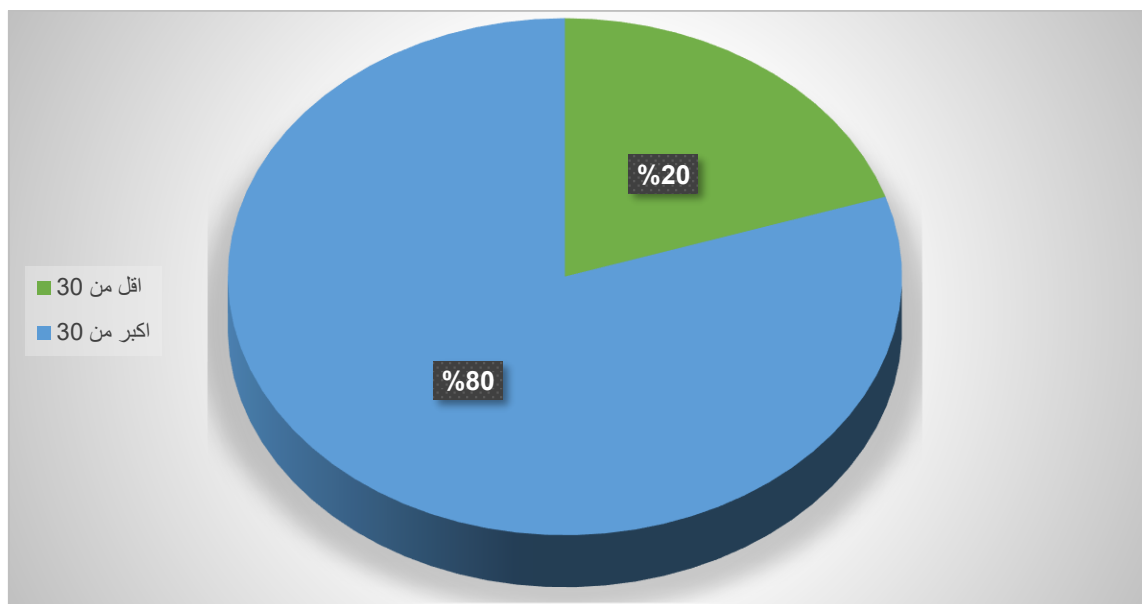
العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	9	20.0
أكبر من 30 سنة	36	80.0
المجموع	45	100.0

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن أفراد عينة الدراسة أغلبهم من الفئة الأكبر من 30 سنة والمقدرة نسبتهم

ب: 80 % مقارنة بالأفراد الذين يقل سنهم عن 30 سنة بنسبة قليلة والتي قدرت نسبتهم ب: 20 %

إن أفراد عينة الدراسة هم المبحوثين الذين أجريت عليهم الدراسة من أساتذة حديثي التوظيف بعد عملية التوظيف التي خصصتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لحاملي شهادة الدكتوراه والماجستير لغير الأجراء الذين لم تتح لهم فرصة التوظيف من قبل بسبب نقص في المناصب وعلى إثر الإحصائيات التي قامت بها الوزارة سابقا فكانت هذه العملية لتشمل العدد الكبير من هاته الفئة فلماذا كانت النسبة الكبيرة منهم هم الذين أعمارهم تفوق 30 سنة مقارنة بالذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.

الشكل رقم 02: توزيع افراد العينة حسب السن



ج- التخصص: توزيع افراد العينة حسب التخصص:

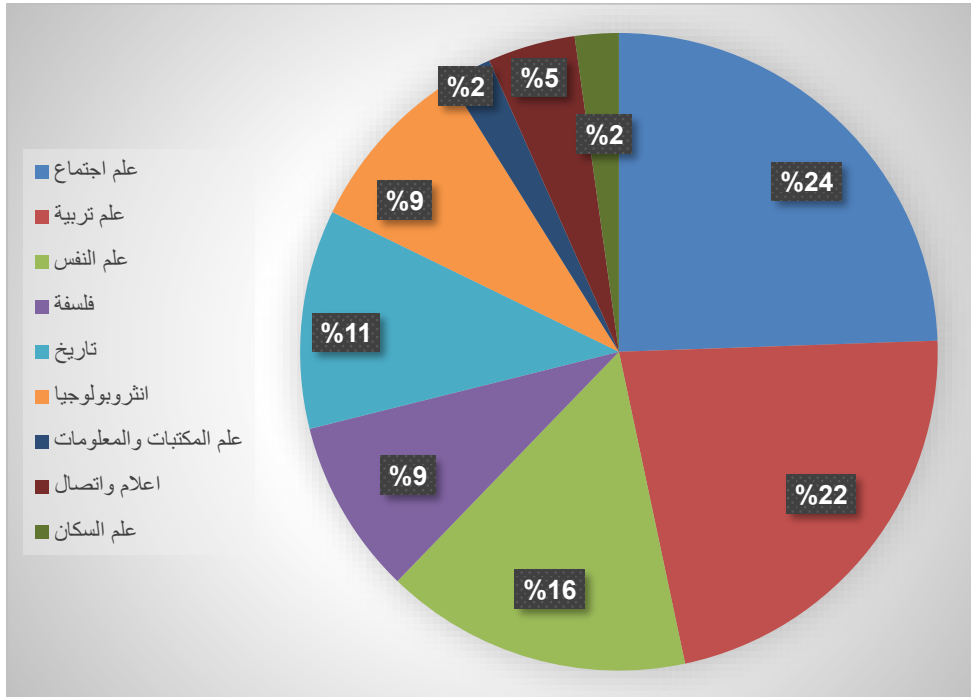
الجدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة
علم الاجتماع	11	24.4
علوم التربية	10	22.2
علم النفس	7	15.6
فلسفة	4	8.9
تاريخ	5	11.1
انثروبولوجيا	4	8.9
علم المكتبات والمعلومات	1	2.2
اعلام واتصال	2	4.4
علم السكان	1	2.2
المجموع	45	100.0

تشير نسبة 24% الموضحة في الجدول (10) إلى أغلبية أفراد عينة الدراسة تعبر عن أساتذة تخصص علم الاجتماع لتأتي بعدها نسبة 22% لأساتذة تخصص علوم التربية، في حين فإن نسبة 15% تخص أساتذة تخصص علم النفس، وتليها نسبة 11% لتخصص التاريخ، ثم نسبة 8% مساواة بين أساتذة تخصصي الفلسفة

والأنثروبولوجيا ليليها بعد ذلك تخصص الإعلام والاتصال بنسبة 4% وفي المرتبة الأخيرة تكون بنسبة 2% مناصفة بين أساتذة تخصصي علم المكتبات والمعلومات وعلم السكان. يعود الاختلاف في النسب المئوية لتخصصات الأساتذة حديثي التوظيف الذين خضعوا لعملية التكوين إلى متطلبات كلية العلوم الانسانية والاجتماعية للتخصصات التي تعاني من انخفاض في عملية التأطير البيداغوجي من خلال عملية التوظيف والمناصب المقترحة لهاته الكلية، فكان تخصص علم الاجتماع الأكبر من حيث عدد الأساتذة الموظفون، يليها تخصص علوم التربية ثم تخصص علم النفس.

الشكل رقم 03: توزيع افراد العينة حسب التخصص



ثانيا: المناقشة

1- تحليل وتفسير المعطيات:

الجدول رقم 11: المحور الأول التكوين وجودة الاداء

المكون	الرقم	العبارة	لا	نعم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المحور الأول: التكوين وجودة الأداء	1	هل توفر البرامج التدريبية للأساتذة الأدوات والموارد لتعزيز فهمهم لأفضل الممارسات في مجال التعليم؟	العدد	11	34	1.76	0.435
			النسبة		24.4		
	2	هل يمكن للتكوين المستمر أن يساعد الأساتذة في تطوير مهارات الاتصال مع الطلاب؟	العدد	3	42	1.93	0.252
			النسبة		6.7		
	3	هل للتكوين المستمر دور في تطوير مهارات الأساتذة الجامعيين وتحسين أدائهم؟	العدد	1	44	1.98	0.149
			النسبة		2.2		
	4	هل يمكن لبرامج التكوين أن تعزز تطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى الأساتذة؟	العدد	2	43	1.96	0.208
			النسبة		4.4		
	5	هل يمكن لبرامج التدريب والتكوين ان تساعد الأستاذ الجامعي في تطوير مهارات التدريس؟	العدد	0	45	2.00	0.000
			النسبة		0		
	6	هل يلعب التكوين دورا في تعزيز فهم الأساتذة للتقنيات والأدوات التعليمية الحديثة وكيفية استخدامها بفعالية في التعليم؟	العدد	5	40	1.89	0.318
			النسبة		11.1		
	7	هل يمكن للبرامج التدريبية تحفيز الأساتذة للابتكار في طرق التدريس وتطوير استراتيجيات جديدة لتحفيز المشاركة والتعلم لدى الطلاب؟	العدد	7	38	1.84	0.367
			النسبة		15.6		
	8	هل يتم تقييم جودة الأساتذة في نهاية الدورة التدريبية؟	العدد	24	21	1.74	0.505
			النسبة		53.3		
		مجموع المحور الأول: التكوين وجودة الأداء					0.158

يوضح الجدول (11) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول التكوين وجودة الاداء، حيث جاء في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على " هل يمكن لبرامج التدريب والتكوين ان تساعد الأستاذ الجامعي في تطوير مهارات التدريس؟" بمتوسط حسابي 2.00 وبانحراف معياري 0.00، بإجمالي موافقة 45 مستجيب من أصل 45، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على " هل للتكوين المستمر دور في تطوير مهارات الأساتذة الجامعيين وتحسين أدائهم؟"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري 0.149 وقيمة المتوسط الحسابي 1.98 بإجمالي موافقة 44 مستجيب من أصل 45، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على " هل يمكن لبرامج

التكوين أن تعزز تطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى الأساتذة؟" بمتوسط حسابي 1.96 وانحراف معياري 0.208. بإجمالي موافقة 43 مستجيب من أصل 45، وجاءت في الفقرة الرابعة الفقرة التي تنص على " هل يمكن للتكوين المستمر أن يساعد الأساتذة في تطوير مهارات الاتصال الطلاب؟ " بمتوسط حسابي 1.93 وانحراف معياري 0.252. بإجمالي موافقة 42 مستجيب من أصل 45.

هذا وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " هل يتم تقييم جودة الأساتذة في نهاية الدورة التدريبية؟" بقيمة متوسط حسابي 1.74 وانحراف معياري 0.505 وهذا ما يقابل درجة مرتفع في مقياس ليكرت ثنائي القطب الموضح سابقا في الجدول (01) إذ تراوحت قيمة المتوسط ما بين 1.5 الى 2، أمّا عن إجمالي نعم فقد بلغ العدد 21 مستجيب من أصل 45 وهو ما يمثل نسبة 46.7% اي ما يقارب نصف العينة.

من جهة أخرى يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي للمحور الأول التكوين وجودة الاداء بلغ 1.85 كما بلغ الانحراف المعياري 0.158 وهو ما يقابل نعم، أي أن مستوى جودة الاداء يعتبر مرتفع، وتعارض هذه النتائج عمّا توصل إليه الباحث زين العارفين الموسومة ب " تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لدى مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية" حيث أكدت هذه الدراسة إن هناك فجوة فيما يتعلق بتنفيذ كفاءة المدرسين بين عملية التعليم والتعلم مع الخطة الدراسية التي أعدوها.

الجدول رقم 12: المحور الثاني: التكوين والمهارات العلائقية

المكون	الرقم	العبارة	لا	نعم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المحور الثاني: التكوين والمهارات العلائقية	1	هل استفادتكم من التكوين سهلت من عملية الاتصال بينك وبين الزملاء؟	2	43	1.96	0.208	1
			4.4	95.6			
	2	هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الإدارة؟	13	32	1.71	0.458	8
			28.9	71.1			
	3	هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الطلبة؟	12	33	1.73	0.447	7
			26.7	73.3			
	4	هل التكوين عزز لديك ممارسة السلوك التعاوني؟	10	35	1.78	0.420	6
			22.2	77.8			
	5	هل التكوين عزز لديك ممارسة السلوك التنافسي؟	13	32	1.71	0.458	8
			28.9	71.1			
	6	هل تستخدم استراتيجيات محددة لتعزيز التفاعل بين الطلاب؟	9	36	1.80	0.405	5
			20	80			

7	هل تسعى الى تطوير مهارات التواصل بين الطلاب؟	العدد	3	42	1.93	0.252	2
		النسبة	6.7	93.3			
8	هل توفر الدعم الإضافي للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدات إضافية؟	العدد	4	41	1.91	0.288	3
		النسبة	8.9	91.1			
9	هل ساعدك التكوين لبناء علاقات إيجابية في الفصل الدراسي؟	العدد	8	37	1.82	0.387	4
		النسبة	17.8	82.2			
مجموع المحور الثاني: التكوين والمهارات العلائقية							
					1.81	0.177	

يوضح الجدول (12) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني التكوين والمهارات العلائقية، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "هل استفادت من التكوين سهلت من عملية الاتصال بينك وبين زملاء؟" بمتوسط حسابي 1.96 وانحراف معياري 0.208. بإجمالي موافقة 43 مستجيب من أصل 45، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "هل تسعى الى تطوير مهارات التواصل بين الطلاب؟" بمتوسط حسابي 1.93 وانحراف معياري 0.252 بإجمالي موافقة 42 مستجيب من أصل 45، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على "هل توفر الدعم الإضافي للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدات إضافية؟" بمتوسط حسابي 1.91 وانحراف معياري 0.288. بإجمالي موافقة 41 مستجيب من أصل 45. وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة التي تنص على "هل ساعدك التكوين لبناء علاقات إيجابية في الفصل الدراسي؟" بمتوسط حسابي 1.82 وانحراف معياري 0.387. بإجمالي موافقة 37 مستجيب من أصل 45.

هذا وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الإدارة؟" بقيمة متوسط حسابي 1.71 وانحراف معياري 0.458 وهذا ما يقابل درجة مرتفع في مقياس ليكرت ثنائي القطب الموضح سابقا في الجدول (01) إذ تراوحت قيمة المتوسط ما بين 1.5 إلى 2.

أمّا عن إجمالي نعم فقد بلغ العدد 32 مستجيب من أصل 45 وهو ما يمثل نسبة 71.1% أي ما يقارب أكثر من نصف العينة.

من جهة أخرى يتضح من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي للمحور الأول التكوين والمهارات العلائقية بلغ 1.81 كما بلغ الانحراف المعياري 0.177 وهو ما يقابل نعم، أي أن مستوى المهارات العلائقية يعتبر مرتفع، وتتفق هذه النتائج عمّا توصل إليه الباحث بوقف محمود الموسومة بعنوان "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية" حيث أكدت هذه الدراسة أن التكوين المهني يساهم في تعزيز الفعالية التنظيمية للمؤسسة. وقد أظهرت البيانات الكمية ونتائج الدراسة أن استثمار المؤسسات في تطوير وتدريب الموارد البشرية وتخطيطها وفقاً للاحتياجات أصبح أمراً ضرورياً لتحقيق الفعالية والنجاح.

الجدول رقم 13: المحور الثالث: التكوين والمهارات السلوكية

المكون	الرقم	العبارة	لا	نعم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المحور الثالث: التكوين والمهارات السلوكية	1	هل مررت بتكوين ذاتي خاص أثناء عملك كأستاذ؟	24	21	1.47	0.505	10
		النسبة	53.3	46.7			
	2	هل تتضمن الدورة التكوينية مقياس خاص بالمهارات السلوكية للأستاذ؟	16	29	1.64	0.484	6
		النسبة	35.6	64.4			
	3	هل للدورات التدريبية دور في تعزيز قدرة الأستاذ على التعامل مع الصراعات وحل المشكلات بين الطلاب؟	16	29	1.64	0.484	6
		النسبة	35.6	64.4			
	4	في نظرك هل تراعى نقائص الأستاذ أثناء وضع البرامج التدريبية؟	19	26	1.58	0.499	9
		النسبة	42.2	57.8			
	5	هل ساعدك التكوين في استخدام الأساليب النشطة والتفاعلية خلال الدروس؟	8	37	1.82	0.387	4
		النسبة	17.8	82.2			
	6	هل استفادت من التكوين مكنتك من التحكم في الصف الدراسي؟	13	32	1.71	0.458	5
		النسبة	28.9	71.1			
	7	هل ساعدك التكوين في كسب ثقة الطلبة؟	17	28	1.62	0.490	8
		النسبة	37.8	62.2			
	8	هل تؤدي البرامج التكوينية إلى اكتساب مهارات وتقنيات البحث العلمي؟	4	41	1.91	0.288	1
		النسبة	8.9	91.1			
	9	هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تطوير مهارات القيادة لدى الأساتذة الجامعيين؟	6	39	1.87	0.344	2
		النسبة	13.3	86.7			
	10	هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تعزيز قدرة الأساتذة على التعامل بفعالية مع التحديات في بيئة التعليم الجامعي؟	7	38	1.84	0.367	3
		النسبة	15.6	84.4			
مجموع المحور الثالث: التكوين والمهارات السلوكية					1.71	0.210	

يوضح الجدول (13) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث التكوين والمهارات السلوكية، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "هل تؤدي البرامج التكوينية إلى اكتساب مهارات وتقنيات البحث العلمي؟" بمتوسط حسابي 1.91 وانحراف معياري 0.344 بإجمالي موافقة 41 مستجيب من أصل 45. وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تطوير مهارات القيادة لدى الأساتذة الجامعيين؟" بمتوسط حسابي 1.87 وانحراف معياري 0.344 بإجمالي موافقة 39

مستجيب من أصل 45. وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على " هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تعزيز قدرة الأساتذة على التعامل بفعالية مع التحديات في بيئة التعليم الجامعي؟" بمتوسط حسابي 1.84 وانحراف معياري 0.367 بإجمالي موافقة 38 مستجيب من أصل 45. وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة التي تنص على " هل ساعدك التكوين في استخدام الأساليب النشطة والتفاعلية خلال الدروس؟" بمتوسط حسابي 1.84 وانحراف معياري 0.387 بأجمالي موافقة 37 مستجيب من أصل 45.

هذا وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " هل مررت بتكوين ذاتي خاص أثناء عملك كأستاذ " بقيمة متوسط حسابي 1.47 وانحراف معياري 0.505 وهذا ما يقابل درجة منخفض في مقياس ليكرت ثنائي القطب الموضح سابقا في الجدول (01) إذ تراوحت قيمة المتوسط ما بين 1 إلى 1.5. أمّا عن إجمالي نعم فقد بلغ العدد 21 مستجيب من أصل 45 وهو ما يمثل نسبة 46.7% أي ما يقارب نصف العينة.

من جهة أخرى يتضح من الجدول (13) أن المتوسط الحسابي للمحور الأول التكوين والمهارات العلائقية بلغ 1.71 كما بلغ الانحراف المعياري 0.210 وهو ما يقابل نعم، أي أن مستوى المهارات السلوكية يعتبر مرتفع، وتتفق هذه النتائج عمّا توصلت إليه الباحثة صبرينة ميلاط الموسومة بعنوان " التكوين المهني والفعالية التنظيمية" حيث أكدت الدراسة من صدق الفرضية العامة للبحث التي تشير إلى أن التكوين المهني يساهم في تعزيز الفعالية التنظيمية للمؤسسة. وقد أظهرت البيانات الكمية ونتائج الدراسة أن استثمار المؤسسات في تطوير وتدريب الموارد البشرية وتخطيطها وفقاً للاحتياجات أصبح أمراً ضرورياً لتحقيق الفعالية والنجاح.

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الاولى:

من خلال ملخص محاور الفرضية الأولى " التكوين يؤدي الى الرفع من جودة أداء الأستاذ " في الجدول رقم (11) توصلنا الى:

- نجد نسبة 100% من المبحوثين صرحوا بأن برامج التدريب والتكوين تساعد الأستاذ الجامعي في تطوير مهارات التدريس، وهذا دليل على نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها المسطرة ويرجع الى عدة أسباب:

- تحديد الاحتياجات التدريبية بوضوح

- تصميم برامج تدريبية مخصصة

- جودة المدربين

- في حين ان نسبة 97.8% من المبحوثين صرحوا بأن للتكوين المستمر له دور في تطوير مهارات الأساتذة الجامعيين وتحسين أدائهم وذلك يعود أساسا الى: تمكن الأساتذة بعد التكوين من مواجهة العراقيل التي كانت تواجههم قبل التكوين بأكثر مرونة سواء من ناحية تقديم الدرس، او من ناحية التعامل مع الطلبة.

- كما تبين أيضا ان نسبة 95.6% من المبحوثين أقرّوا بأنه يمكن لبرامج التكوين أن تعزز تطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى الأساتذة وذلك راجع الى ان برامج التكوين مكنت الأساتذة من تطوير منهجيات البحث من خلال توفير دورات وورشات تعمل على التركيز في مختلف منهجيات البحث العلمي، إضافة الى ان هذه البرامج مكنت من تحسين مهارات الكتابة الأكاديمية مثل الهيكلية الصحيحة للنصوص، وكذا التحرير والمراجعة ومن ثم النشر الأكاديمي.

- بالإضافة ان نسبة 93.3% من المبحوثين كانت اجابتهم على ان التكوين المستمر يساعد الأساتذة في تطوير مهارات الاتصال مع الطلاب ذلك ان الأساتذة من خلال التكوين اكتسبوا مهارات حسنت من علاقاتهم مع الطلبة سواء داخل البيئة التربوية او خارجها مثل مراعاة الفروق الفردية للطلبة يجعلهم أكثر قربا من الأستاذ، كما ان تمكن الأستاذ من إدارة المناقشات بشكل أفضل يشجع الطلاب على المشاركة والتفاعل.

- اما عن نسبة 88.9 % من المبحوثين أكدوا ان التكوين لعب دورا في تعزيز فهمهم للتقنيات والأدوات التعليمية الحديثة وكيفية استخدامها بفعالية في التعليم ذلك لان الكثير من الأساتذة قبل التكوين كانوا يجدون صعوبات في استخدام الأجهزة الحديثة والتعامل معها، لكن بعد تدريبهم على استخدام البرمجيات التعليمية والمنصات الرقمية تذلت تلك الصعوبات وأصبح التواصل مع الطلبة أسرع وأيسر فالواقع الاجتماعي المعاصر يتطلب ذلك.
- وفي الأخير نسبة 53.3 % من المبحوثين كانت اجاباتهم بالسلب حول تقييم جودة الأساتذة في نهاية الدورة التدريبية وهذا يمنع من اكتشاف الثغرات التي قد تواجه الأستاذ وبالتالي يجعل تجاوزها امر صعب.

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال ملخص محاور الفرضية الثانية " التكوين يحسن من المهارات العلائقية للأستاذ " في الجدول رقم (12) توصلنا الى:

- نجد ان نسبة 95.6 % من المبحوثين أقرروا ان استفادتهم من التكوين سهلت من عملية الاتصال بينهم وبين زملائهم حيث أصبحت الجلسات التنسيقية أكثر يسرا وبساطة من خلال اللقاءات التكوينية.
- نجد ان نسبة 91.9 % من المبحوثين اقرروا أنهم يسعون الى تطوير مهارات التواصل بين الطلاب وأن التكوين لعب دورا أساسيا في ذلك من خلال إرشاد الأساتذة إلى تشجيع الطلاب على العمل الجماعي من خلال المشاريع والأنشطة الدراسية.
- في حين ان نسبة 91.1 % من المبحوثين يوفرون الدعم الإضافي للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدات إضافية حيث ان التكوين مكن الأساتذة من اكتشاف الفئات المحتاجة للدعم فقد نمت مهارات الأساتذة في اكتشاف الفروق الفردية للطلاب.
- إضافة الى ذلك نجد ان نسبة 82.2 % من الاساتذة المتكونين ان التكوين ساعدهم في بناء علاقات إيجابية في الفصل الدراسي من خلال خلق روح التعاون والتكافل بين الطلاب بعضهم ببعض وكذا بين الأستاذ والطالب.
- اما عن التواصل بين الأساتذة والإدارة فقد كانت نسبة الإجابة بنعم أضعف نسبة في هذا المحور حيث قدرت ب 71.1 % حيث رأى المبحوثين ان عملية التواصل مع الإدارة أصبحت أيسر فالتكوين وضح للأستاذ الكثير من النقاط التي تسهل عليه عملية التواصل مع الإدارة من خلال توضيح القوانين والتشريعات الجامعية للأستاذ.

3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية

من خلال ملخص محاور الفرضية الثالثة "التكوين يسهم في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ" في الجدول رقم (13) توصلنا الى:

- نجد نسبة 91.9% من المبحوثين رءوا ان البرامج التكوينية تؤدي إلى اكتساب مهارات وتقنيات البحث العلمي حيث يتيح التكوين للأستاذ فرصة التعرف على أحدث الاتجاهات والتطورات في مجالاتهم الأكاديمية وتطبيق ذلك في البحث العلمي والتدريس كما انه يعزز الشبكات الاجتماعية ويساه في تبادل المعرفة والخبرات.

- في حين نجد ان نسبة 86.7% من المبحوثين صرحوا بان التكوين يساعد في تطوير مهارات القيادة لديهم فقد ساهم التكوين من تطوير مهاراتهم الشخصية والتوجيهية من خلال مساعدتهم على اتخاذ القرارات وتحديد الاهداف ووضع الخطط الاستراتيجية لتحقيقها، كما عزز التكوين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي لديهم فأصبح توجيه الطلاب امرا يسيرا.

- كما تبين أيضا ان نسبة 84.4% من المبحوثين أقروا بانه يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تعزيز قدرة الأساتذة على التعامل بفعالية مع التحديات في بيئة التعليم الجامعي حيث يمكن التكوين الأساتذة على مواكبة التطورات الحديثة في مجال التعليم والبحث العلمي وبالتالي العمل على تطوير مهارات التدريس والتوجيه كما تساعد برامج التكوين الأساتذة على تعزيز قدرتهم على التكيف مع التحديات الجديدة وتشجيعهم على الابتكار.

- كما وجدنا ان نسبة 82.2% من المبحوثين أقروا بان التكوين ساعدهم في استخدام الأساليب النشطة والتفاعلية خلال الدروس وذلك من خلال توضيح مجموعة من الأساليب كتعليم الأستاذ طريقة تثمين الإجابات الصحيحة، وتصحيح الخاطئة منها مما يجعل الطلبة أكثر تفاعلا داخل الصف، كما ان المناقشات الجماعية المنظمة تشجع الطلاب على تبادل الافكار والآراء والفاعل مع بعضهم البعض ومع المحتوى الدراسي.

- اما عن نسبة اللذين لم يحضوا بتكوين ذاتي خاص فقد وصلت نسبتهم الى 53.3% ويمكن يعود ذلك الى ضيق الوقت وكثرة الانشغالات التي يفرضها الوقت المعاصر، ويمكن ان تكون دراستهم خلال المرحلة الجامعية كانت كافية حسب وجهة نظرهم.

النتائج العامة لدراسة:

من خلال إجرائنا لهذه الدراسة حول موضوع التكوين ودوره في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف، وبعد تحليل المعطيات والنتائج بين مؤشرات التكوين والكفاءة المهنية، وإحصاء التكرارات لكل من محاور التكوين والكفاءة المهنية، وتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة، وباستقراء الجداول وتحليلها جاءت نتائج دراستنا كالتالي :

- تحقق الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه " التكوين يؤدي الى الرفع من جودة أداء الاستاذ".

- تحقق الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه " التكوين يحسن من المهارات العلائقية للأستاذ".

- تحقق الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه " التكوين يساهم في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ".

ومن خلال تحقق الفرضيات الجزئية يمكن القول بأن الفرضية العامة للدراسة والتي تنص على أنه " التكوين يساهم في الرفع من مستوى الكفاءة المهنية" قد تحققت فالتكوين ساهم في رفع الكفاءة سواء من ناحية جودة الأداء او من ناحية المهارات العلائقية او من ناحية المهارات السلوكية، أي وجود علاقة بين التكوين والكفاءة المهنية للأساتذة وهذا ما تؤكدته النسب التي تحصلنا عليها من خلال أسئلة الفرضيات.

خلاصة الفصل الثاني:

بعد الانتهاء من الجانب الميداني وجمع المعطيات التي تحصلنا عليها بواسطة الاستبيان من مجتمع بحثنا والذي تمثل في الأساتذة حديثي التوظيف، وعرضها في جداول بسيطة، ومن خلال التكرارات والنسب المئوية، تم تحليلها وتفسير ومناقشة الفرضيات الجزئية الثلاثة، والتي بدورها عبرت منطقيا عن صدق الفرضية الرئيسية "بأن التكوين يسهم في الرفع من مستوى الكفاءة المهنية".



الخاتمة:

أخيراً نجد أن التكوين يمثل عنصراً حيوياً في تعزيز الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف. إذ يُعدُّ التكوين بمثابة جسر يربط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، مما يتيح للأساتذة الجدد فرصة لاكتساب المهارات اللازمة والضرورية للنجاح في مهنة التدريس. من خلال التكوين المستمر يتمكن الأساتذة من تطوير مهاراتهم التعليمية، تحسين أساليب التدريس، والتفاعل الفعال مع الطلاب.

لقد أظهرت الدراسات والأبحاث أن التكوين يساهم في تحسين جودة أداء الأساتذة، وزيادة رضاهم عن العمل، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم. علاوة على ذلك، فإن التكوين يتيح لهم فرصاً للتعرف على أحدث الأساليب التعليمية والتكنولوجيات الحديثة في مجال التعليم، مما يساعدهم على تقديم تعليم عالي الجودة ومواكب للتطورات الحالية. يمكن القول إن التكوين ليس مجرد مرحلة انتقالية للأساتذة حديثي التوظيف، بل هو عملية مستمرة تساهم في التطور المهني الدائم.

وبحيث أن كل دراسة ميدانية تنطلق من إشكال يتطلب الإجابة عنه، انطلقنا في دراستنا هذه من تساؤل رئيسي نحاول من خلاله الكشف على دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف. بجامعة الوادي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. لنضع بعدها أهداف وفرضيات الدراسة باعتبارها الموجهة لمسار أي دراسة والتي توضح الأداة وتحدد المنهج الملائم للدراسة، فانطلقنا من الفرضيات:

- التكوين يؤدي الى الرفع من جودة أداء الأستاذ.
 - التكوين يحسن من المهارات العلائقية للأستاذ.
 - التكوين يساهم في تحسين المهارات السلوكية للأستاذ.
- والتي تم اختبارها ميدانيا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فكانت نتائج هذه الفرضيات محققة بدرجة مرتفعة. بناء على النتائج المتوصل اليها في الدراسة الراهنة والمتعلقة ب " دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف " قمنا بصياغة بعض التوصيات التي نأمل الأخذ والعمل بها وهي كالآتي:
- تكثيف البرامج التكوينية المخصصة للأساتذة حديثي التوظيف لتسريع عملية التكيف.
 - التمديد في الفترات التكوينية للأساتذة حديثي التوظيف طويلة ومتوسطة المدى مما يساهم في تعميق المعلومات والمعارف المكتسبة أكثر.

- تحديث برامج التكوين وتطويرها باستمرار لتلبية احتياجات الأساتذة التكوينيين

- متابعة وتقييم البرامج التكوينية باستمرار لمعرفة مدى نجاحها.

- مراعاة نقائص وظروف الاساتذة اثناء تنظيم الدورات التكوينية بهدف الوصول الى نتائج أفضل للتكوين.

- إضافة مقياس خاص بالمهارات التفاعلية والسلوكية بهدف تحسين جودة اداء الأساتذة داخل الصف.

وفي الختام، يمكننا القول ان هذا البحث كان فرصة جيدة ومفيدة من الناحية العلمية وقد مكننا هذا الموضوع من الاطلاع على دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الوادي، ورغم الجهود المبذولة لإتمام هذه الدراسة نرى انها يمكن ان تساهم ولو بشكل قليل في اثراء المكتبة العلمية وان يكون نقطة انطلاق الدراسات أخرى.

قائمة المراجع
والمصادر

أ- الكتب:

- لحسن بو عبد الله، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- سحر عبد الفتاح خير الله وامينة محمد مختار، الكفاءة الاجتماعية لذوي الإعاقة العقلية برامج ارشادية للآباء والمعلمين، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013.
- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، كفايات الادريس، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله فلسطين، ط1، 2003.
- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2012.
- طلعت إبراهيم لطفي، أساليب وأدوات البحث العلمي، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1995.
- ماجد محمد الحياط، اساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

ب- المعاجم:

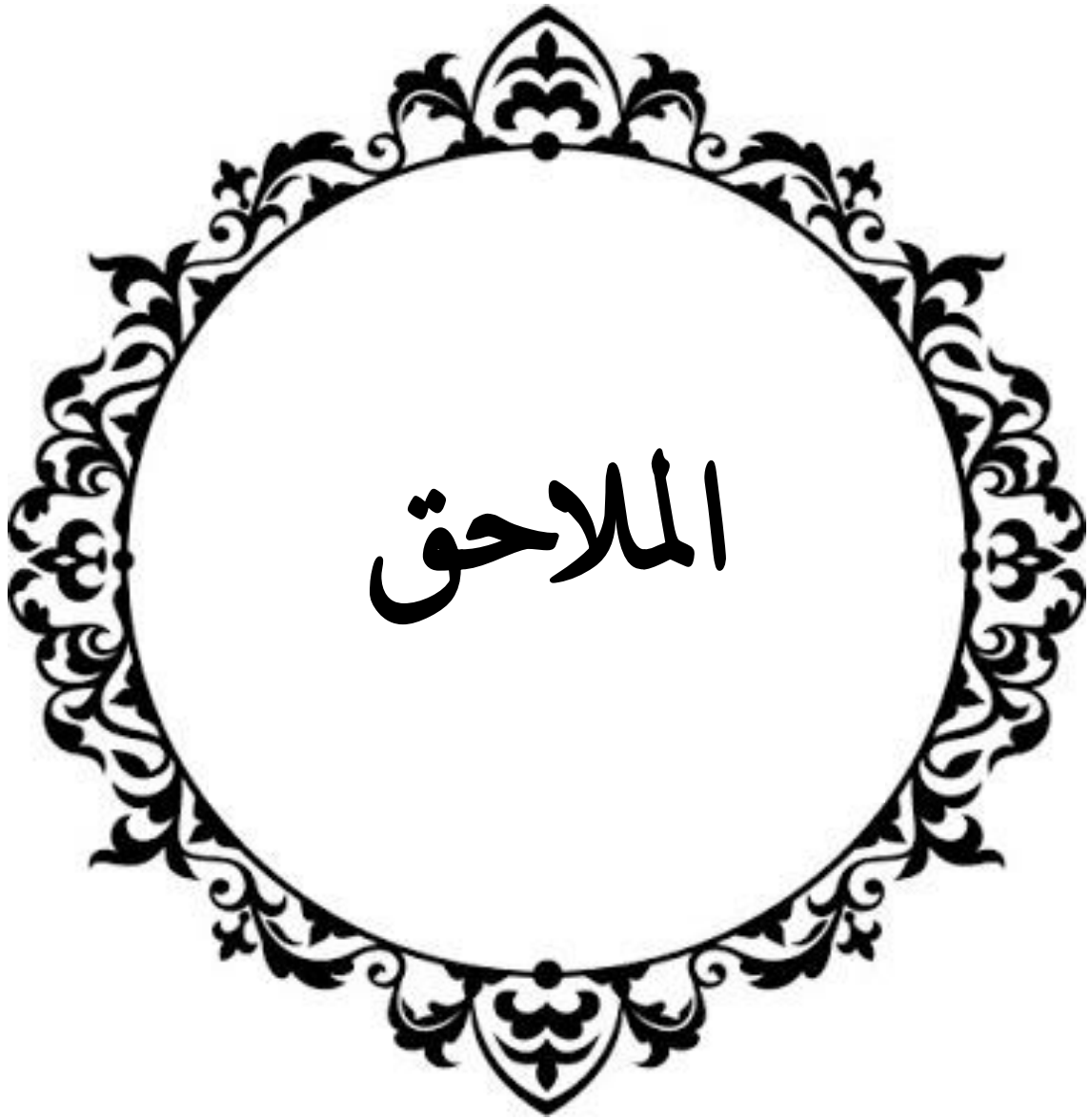
- إبراهيم انيس وآخرون، المعجم الوسيط، القاهرة، مجمع اللغة العربية، ط2.

ج- الرسائل الجامعية:

- أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2009.

د- المجلات:

- علي يونس ميار، أثر التدريب في أداء العاملين، العدد1، المجلد31، جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سوريا، 2009.
- نادر فتحي قاسم وعبد الله مهران، الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة المهنية، مجلة كلية التربية، العدد39، المجلد1، جامعة عين شمس، 2015.
- بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأملدي (LMD)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد21، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2015.



الملحق رقم 01: الاستبيان

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

قسم العلوم الاجتماعية

سنة ثانية ماستر

استبيان حول موضوع

دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف
بجامعة الوادي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم
الاجتماعية والإنسانية

أستاذي الفاضل / أستاذتي الفاضلة... تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، يسعدني أن أضع بين يديكم استبيان بعنوان " دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للأساتذة حديثي التوظيف بجامعة الوادي " فإننا نأمل من سادتكم التكرم بقراءة أسئلة الاستبيان بتمعن والتي يرجى الإجابة عليها وذلك بوضع علامة (X) في المربع المناسب مقابل كل فقرة، وإننا لشاكرون لكم تعاونكم، والأکید أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن نستخدم إلا لغرض علمي فقط.

أولاً: البيانات الشخصية

- 01-الجنس: أنثى ☐ ذكر ☐
- 02-السن: أقل من 30 سنة ☐ أكثر من 30 سنة ☐
- 03-التخصص:

العبارة	نعم	لا
المحور الأول: التكوين وجودة الاداء		
هل توفر البرامج التدريبية للأساتذة الأدوات والموارد لتعزيز فهمهم لأفضل الممارسات في مجال التعليم؟		
هل يمكن للتكوين أن يساعد الأساتذة في تطوير مهارات الاتصال مع الطلاب؟		
هل للتكوين المستمر دور في تطوير مهارات الأساتذة الجامعيين وتحسين أدائهم؟		
هل يمكن لبرامج التكوين أن تعزز تطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى الأساتذة؟		
هل يمكن لبرامج التدريب والتكوين ان تساعد الأستاذ الجامعي في تطوير مهارات التدريس؟		
هل يلعب التكوين دورا في تعزيز فهم الأساتذة للتقنيات والأدوات التعليمية الحديثة وكيفية استخدامها بفعالية في التعليم؟		
هل يمكن للبرامج التدريبية تحفيز الأساتذة للابتكار في طرق التدريس وتطوير استراتيجيات جديدة لتحفيز المشاركة والتعلم لدى الطلاب؟		
هل يتم تقييم جودة الأساتذة في نهاية الدورة التدريبية؟		
المحور الثاني: التكوين والمهارات العلائقية		
هل استفادتكم من التكوين سهلت من عملية الاتصال بينك وبين الزملاء؟		
هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الإدارة؟		
هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الطلبة؟		
هل التكوين عزز لديك ممارسة السلوك التعاوني؟		
هل التكوين عزز لديك ممارسة السلوك التنافسي؟		
هل تستخدم استراتيجيات محددة لتعزيز التفاعل بين الطلاب؟		
هل تسعى الى تطوير مهارات التواصل بين الطلاب؟		
هل توفر الدعم الإضافي للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدات إضافية؟		
هل ساعدك التكوين لبناء علاقات إيجابية في الفصل الدراسي؟		
المحور الثالث: التكوين والمهارات السلوكية		
هل مررت بتكوين ذاتي خاص أثناء عملك كأستاذ؟		

		هل تتضمن الدورة التكوينية مقياس خاص بالمهارات السلوكية للأستاذ؟
		هل للدورات التدريبية دور في تعزيز قدرة الأستاذ على التعامل مع الصراعات وحل المشكلات بين الطلاب؟
		في نظرك هل تراعى نقائص الأستاذ أثناء وضع البرامج التدريبية؟
		هل ساعدك التكوين في استخدام الأساليب النشطة والتفاعلية خلال الدروس؟
		هل استفادت من التكوين مكتتك من التحكم في الصف الدراسي؟
		هل ساعدك التكوين في كسب ثقة الطلبة؟
		هل تؤدي البرامج التكوينية إلى اكتساب مهارات وتقنيات البحث العلمي؟
		هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تطوير مهارات القيادة لدى الأساتذة الجامعيين؟
		هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تعزيز قدرة الأساتذة على التعامل بفعالية مع التحديات في بيئة التعليم الجامعي؟

الملحق رقم (02): مخرجات برنامج SPSS.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

RELIABILITY

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.721
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	.771
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			.424
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.596
	Unequal Length		.596
Guttman Split-Half Coefficient			.589

a. The items are: A1, A2, A3, A4.

b. The items are: A5, A6, A7, A8.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	9

RELIABILITY

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.554
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.667 ^b
		N of Items	4 ^c
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			.373
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.544
	Unequal Length		.546
Guttman Split-Half Coefficient			.475

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	10

```

RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT

```

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.637
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.614
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.353
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.521
	Unequal Length		.521
Guttman Split-Half Coefficient			.521

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	40.0	40.0	40.0
	انثى	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30	9	20.0	20.0	20.0
	اكبر من 30	36	80.0	80.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

التخصص					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	علم الاجتماع	11	24.4	24.4	24.4
	علوم التربية	10	22.2	22.2	46.7
	علم النفس	7	15.6	15.6	62.2

فلسفة	4	8.9	8.9	71.1
تاريخ	5	11.1	11.1	82.2
انثروبولوجيا	4	8.9	8.9	91.1
علم المكتبات والمعلومات	1	2.2	2.2	93.3
اعلام واتصال	2	4.4	4.4	97.8
اقتصاد	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Statistics										
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
المتوسط		1.76	1.93	1.98	1.96	2.00	1.89	1.84	1.47	1.8528
الانحراف المعياري		.435	.252	.149	.208	.000	.318	.367	.505	.15831

هل توفر البرامج التدريبية للأساتذة الأدوات والموارد لتعزيز فهمهم لأفضل الممارسات في مجال التعليم؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	11	24.4	24.4	24.4
	نعم	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يمكن للتكوين المستمر أن يساعد الأساتذة في تطوير مهارات الاتصال الطلاب؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	3	6.7	6.7	6.7
	نعم	42	93.3	93.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل للتكوين المستمر دور في تطوير مهارات الأساتذة الجامعيين وتحسين أدائهم؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	1	2.2	2.2	2.2
	نعم	44	97.8	97.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يمكن لبرامج التكوين أن تعزز تطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى الأساتذة؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	2	4.4	4.4	4.4

	نعم	43	95.6	95.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يمكن لبرامج التدريب والتكوين ان تساعد الأستاذ الجامعي في تطوير مهارات التدريس؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	45	100.0	100.0	100.0

هل يلعب التكوين دورا في تعزيز فهم الأساتذة للتقنيات والأدوات التعليمية الحديثة وكيفية استخدامها بفعالية في التعليم؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	5	11.1	11.1	11.1
	نعم	40	88.9	88.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يمكن للبرامج التدريبية تحفيز الأساتذة للابتكار في طرق التدريس وتطوير استراتيجيات جديدة لتحفيز المشاركة والتعلم لدى الطلاب؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	7	15.6	15.6	15.6
	نعم	38	84.4	84.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يتم تقييم جودة الأساتذة في الدورة التدريبية؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	24	53.3	53.3	53.3
	نعم	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Statistics											
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
المتوسط		1.96	1.71	1.73	1.78	1.71	1.80	1.93	1.91	1.82	1.8173
الانحراف المعياري		.208	.458	.447	.420	.458	.405	.252	.288	.381	.17752

هل استفادتكم من التكوين سهلت من عملية الاتصال بينك وبين زملاء؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	2	4.4	4.4	4.4
	نعم	43	95.6	95.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الإدارة؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	13	28.9	28.9	28.9
	نعم	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل ساهم التكوين في تحسين عملية الاتصال بينك وبين الطلبة؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	12	26.7	26.7	26.7
	نعم	33	73.3	73.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل التكوين عزز لديك ممارسة السلوك التعاوني؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	10	22.2	22.2	22.2
	نعم	35	77.8	77.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل التكوين عزز لديك ممارسة السلوك التنافسي؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	13	28.9	28.9	28.9
	نعم	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل تستخدم استراتيجيات محددة لتعزيز التفاعل بين الطلاب؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	9	20.0	20.0	20.0
	نعم	36	80.0	80.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل تسعى الى تطوير مهارات التواصل بين الطلاب؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	3	6.7	6.7	6.7
	نعم	42	93.3	93.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل توفر الدعم الإضافي للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدات إضافية؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	4	8.9	8.9	8.9
	نعم	41	91.1	91.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل ساعدك التكوين لبناء علاقات إيجابية في الفصل الدراسي؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	8	17.8	17.8	17.8
	نعم	37	82.2	82.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Statistics												
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
المتوسط		1.47	1.64	1.64	1.58	1.82	1.71	1.62	1.91	1.87	1.84	1.7111
الانحراف		.505	.484	.484	.499	.387	.458	.490	.288	.344	.367	.21022

هل مررت بتكوين ذاتي خاص أثناء عملك كأستاذ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	24	53.3	53.3	53.3
	نعم	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل تتضمن الدورة التكوينية مقياس خاص بالمهارات السلوكية للأستاذ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	16	35.6	35.6	35.6
	نعم	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل للدورات التدريبية دور في تعزيز قدرة الأستاذ على التعامل مع الصراعات وحل المشكلات بين الطلاب؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	16	35.6	35.6	35.6
	نعم	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

في نظرك هل تراعى نقائص الأستاذ أثناء وضع البرامج التدريبية؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	19	42.2	42.2	42.2
	نعم	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل ساعدك التكوين في استخدام الأساليب النشطة والتفاعلية خلال الدروس؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	8	17.8	17.8	17.8
	نعم	37	82.2	82.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل استفادت من التكوين مكنتك من التحكم في الصف الدراسي؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	13	28.9	28.9	28.9
	نعم	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل ساعدك التكوين في كسب ثقة الطلبة؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	17	37.8	37.8	37.8
	نعم	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	
هل تؤدي البرامج التكوينية إلى اكتساب مهارات وتقنيات البحث العلمي؟					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	4	8.9	8.9	8.9
	نعم	41	91.1	91.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تطوير مهارات القيادة لدى الأساتذة الجامعيين؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	6	13.3	13.3	13.3
	نعم	39	86.7	86.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

هل يمكن لبرامج التكوين أن تساعد في تعزيز قدرة الأساتذة على التعامل بفعالية مع التحديات في بيئة التعليم الجامعي؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	7	15.6	15.6	15.6
	نعم	38	84.4	84.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

جَمْعُ الدِّينِ