الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

# دور التكوين في تحسن الاداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف

## دراسة ميدانية بجامعة الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبات
عبير برشاوة
سارة سعداني

إشراف الأستاذة:
د. تواتي سومية

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الصفة |
|---|---|---|
| د. نبار ربيحة | استاذ محاضر"أ" | رئيسا |
| **د. تواتي سومية** | استاذ مساعد قسم"ب" | مشرفا ومقررا |
| د. هدى قيزح | استاذ مساعد قسم"ب" | مناقشا |

السنة الجامعية: 2024/2023م

بسم الله الرحمن الرحيم

# شكر وتقدير

يقول تعالى في محكم كتابه ﴿لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾

فالحمد لله الذي يقل مع جلاله حمد الحامدين، والشكر له على ما

تفضل وأنعم والصلاة والسلام على خير المرسلين، نبي الله الأكرم.

ونتقدم بالشكر إلى من رسم لنا طريق النجاح ورعى هذه الثمرة منذ أن

كانت فكرة في الأذهان إلى غاية اخراجها في هذه الصورة.

إلى الأستاذة المشرفة: **"د. تو اتي سومية"**

.

# اهداء

من قال أنا لها "نالها."

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون،

لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفا بالتسهيلات لكني فعلتها ونلتها.

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا، الذي بفضله ها أنا اليوم أنظر إلى حلما طال انتظاره وقد أصبح واقعا أفتخر

إلى ملاكي الطاهر وقوتي بعد الله داعمتي الأولى والأبدية "امي" أهديك هذا الإنجاز الذي لولا تضحياتك لما كان له وجود، ممتنة لأن الله قد اصطفاك لي من البشر أما يا خير سند وعوض. إلى من دعمني بلا حدود و أعطاني بلا مقابل "أبي."

إلى من قيل فيهم:

"سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ"

إلى من مد يده دون كلل ولا ملل وقت ضعفي "أخي" أدامك الله ضلعا ثابتا لي.

إلى من آمنت بقدراتي و أمان أيامي "اختي"

إلى من يذكرني بقوتي ويقف خلفي كظلي "زوجي"

# إهداء

إلى من وضع المولى – سبحانه وتعالى – الجنة تحت قدميها، ووقَّرها في كتابه العزيز...

"أمي الحبيبة"

إلى خالد الذكر، الذي وافته المنيَّة منذ عام، وكان خير مثال لرب الأسرة،

والذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير والسعادة لي..

"أبي الموقر"

إلى من أعتمد عليهم في كل كبيرة وصغيرة..

"أخوتي وخواتي"

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أُجلُّهم وأحترمهم..

**الملخص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التكوين في تحسن الاداء الوظيفي للأساتذة للجامعيين حديثي التوظيف حيث قمنا بدراسة نظرية حول مفاهيم المتعلقة بالتكوين والأداء الوظيفي وقمنا بعرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع قبل درستنا، وقمنا بعرض مقاربة نظرية للموضوع، كذلك وقمنا بدراسة ميدانية بجامعة شهيد حمه لخضر الوادي، وقد تم اختيار افراد العينة من الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بالجامعة الذين أجروا التكوين فيما سبق أو المتكونين حاليا. وقد قُدرت حجم مفرداته بـ(50) مفردة وتم الاعتماد على العينة القصدية.

وقد توصلنا في آخر هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

– أن غالبية المبحوثين يرون أن التكوين ساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج ومكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس وتطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم.

– أن غالبية المبحوثين يرون انهم اكتسبوا مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار وقد مكنهم من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية. واكتساب تقنيات التعليم المتطورة.

– أن غالبية المبحوثين الذين يرون أن التكوين يحفزهم على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل.

**الكلمات المفتاحية:** التكوين، الأداء الوظيفي، الأساتذة الجامعيين، حديثي التوظيف.

**Abstract:**

The study aimed to identify the role of training in improving the job performance of newly employed university professors. We conducted a theoretical study on concepts related to training and job performance. We presented previous studies that dealt with the topic before our study, and we presented a theoretical approach to the topic. We also conducted a field study at Shahid Hama Lakhdar Al-Wadi University. The sample members were selected from newly employed university professors at the university who had previously conducted training or were currently training. The size of his vocabulary was estimated at (50) items and reliance was placed on purposive sampling.

At the end of this study, we reached several results, the most important of which are:

- The majority of the respondents believe that the training contributed to their knowledge of how to design and prepare lessons through the programs and enabled them to develop their skills in attracting students' attention during teaching and developing their method of presenting information in an easy-to-understand manner.
- The majority of the respondents believe that they have acquired the skills of revitalizing the activity within the class by diversifying the teaching methods, including presentation, discussion, asking questions, and dialogue, and this has enabled them to fill the deficiencies and weaknesses in the functional direction. And acquire advanced educational techniques.
- The majority of respondents believe that training motivates them to plan activities within the work environment.

**Keywords:** Training, Job Performance, University Professors, Newly Employed.

# فهرس المحتويات

**شكر وتقدير**

**اهداء**

**فهرس المحتويات** ..... **I**

**فهرس الجداول** ..... **III**

**مقدمة** ..... **2**

**الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية**

تمهيد: ..... 7

المبحث الأول: الأدبيات النظرية ..... 8

المطلب الأول: ماهية التكوين ..... 8

المطلب الثاني: ماهية الاداء الوظيفي ..... 8

المبحث الثاني: العلاقة بين التكوين والاداء الوظيفي ..... 10

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقربة النظرية ..... 10

المطلب الأول: الدراسات السابقة ..... 10

خلاصة الفصل: ..... 14

**الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية**

تمهيد: ..... 16

المبحث الأول: الطريقة والأدوات ..... 17

المطلب الأول: الطريقة ..... 17

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ..... 22

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج المحور الأول مهارات التدريس ..... 22

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: مهارات البحث العلمي ..... 26

المطلب الرابع: عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: مهارات التواصل واخلاقيات الأستاذ ..... 31

المبحث الثالث: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات ..... 40

المطلب الأول: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى ..... 40

المطلب الثاني: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية ..... 41

المطلب الثالث: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة ..... 42

المطلب الرابع: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة ..... 44

خلاصة الفصل: ..... 45
**الخاتمة** ..... **47**
**قائمة المراجع** ..... **50**
**الملاحق**..... **52**

## فهرس الجداول

الجدول رقم (01): يمثل توزيع الإجابات حول: كان التكوين فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة ..... 22

الجدول رقم (02): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم التكوين في معرفتي بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج ..... 22

الجدول رقم (03): يمثل توزيع الإجابات حول: مكنني التكوين من تنمية مهارتي في جذب انتبه الطلبة اثناء التدريس..... 23

الجدول رقم (04): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم التكوين في تطوير طريقتي لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم..... 23

الجدول رقم (05): يمثل توزيع الإجابات حول: لقد اكتسبت مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار ..... 24

الجدول رقم (06): يمثل توزيع الإجابات حول: مكنني التكوين من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية ..... 25

الجدول رقم (07): يمثل توزيع الإجابات حول: مكنني التكوين من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة ... 25

الجدول رقم (08): يمثل توزيع الإجابات حول: يحفزني التكوين على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل ..... 26

الجدول رقم (09): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهمت كتابة المقالات بضبط قدراتي على ترتيب المعارف وتحويلها الى مخرجات ..... 26

الجدول رقم (10): يمثل توزيع الإجابات حول: تزيد المؤتمرات من استعدادا الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي ..... 27

الجدول رقم (11): يمثل توزيع الإجابات حول: تزودني النشاطات العلمية خبرة بحثية تجاه مهنتي..... 27

الجدول رقم (12): يمثل توزيع الإجابات حول: يساهم البحث العلمي في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لدى الباحثين، ويحفزهم على استكشاف الحلول الجديدة..... 28

الجدول رقم (13): يمثل توزيع الإجابات حول: يساهم البحث العلمي في تحسين مهارتي اللغوية في مادة الإنجليزية ..... 28

الجدول رقم (14): يمثل توزيع الإجابات حول: يزودني البحث العلمي باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام..... 29

الجدول رقم (15): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في قدرتي على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء..... 29

الجدول رقم (16): يمثل توزيع الإجابات حول: تعتبر مهارات البحث العلمي أساسية لنجاح للباحثين في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية..... 30

الجدول رقم (17): يمثل توزيع الإجابات حول: اكتسابي لمهارات البحث العلمي من كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط ..... 31

الجدول رقم (18): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في اعطائي القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة..... 31

الجدول رقم (19): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في اعطائي القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء ..... 32

الجدول رقم (20): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في زيادة رغبتي في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب..... 33

الجدول رقم (21): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في زيادة قدرتي على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال..... 33

الجدول رقم (22): يمثل توزيع الإجابات حول: القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات..... 34

الجدول رقم (23): يمثل توزيع الإجابات حول: زادني انطباع بتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن أكون قائداً إيجابياً وأحترم حقوق الجميع ..... 35

الجدول رقم (24): يمثل توزيع الإجابات حول: أحترم التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وأعزز الحوار والتعاون بينهم ..... 35

الجدول رقم (25): يمثل توزيع الإجابات حول: اكون متواضعاً ومتعاطفاً مع الطلاب وأكون مستعداً لمساعدتهم ودعمهم في تحقيق أهدافهم الأكاديمية ..... 36

الجدول رقم (26): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في جعلي اتحلى بنزاهة في تقديم المعلومات والتقييمات وأن أتصرف بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية ..... 37

الجدول رقم (27): يمثل توزيع الإجابات حول: تلقيت خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال ..... 37

الجدول رقم (28): يمثل توزيع الإجابات حول: ان عملية التكوين تزيد في مهارتي لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها ..... 38

الجدول رقم (29): يمثل توزيع الإجابات حول: يظهر دور اخلاقي المهنية في عملية التدريس من خلال التحصيل العلمي لطلاب ..... 38

الجدول رقم (30): يمثل توزيع الإجابات حول: اتعلم اخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفي..... 39

# مقدمة

## مقدمة

### 1. توطئة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم العناصر التي تساهم في نجاح وازدهار المؤسسات. فهي تعتبر عموداً أساسياً في بنائها وتطويرها، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف المحددة ، تعتبر الموارد البشرية أكثر من مجرد موظفين يقومون بأداء مهام محددة، بل هم شركاء في نجاح المؤسسة. فهم يساهمون في تطوير العمل وتحسينه. كما أنه محدد أساسي لموقع المؤسسة ومكانتها في محيطها الذي يتميز بالحركية وعدم الاستقرار، ومواجهة التحديات وممارسة التطورات والتغيرات.

ومن أجل التسيير الأحسن للمؤسسة و وصولها الى أسمى أهدافها بإنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية لتحقيق الاهداف التي تم التخطيط لها مسبقا داخل كل المؤسسات عموما والمؤسسة الجامعية خصوصا، التي تعتبر محوراً أساسياً في تطوير المجتمع وتحقيق التقدم. لذلك، أصبح لزاما على المؤسسة التفكير الجدي في تنمية وترقية موظفيها، من خلال دعهم باكتساب مهارات ومعارف وتنمية قدراتهم وتحديث اساليبهم وسلوكياتهم وتحسن ادائهم الوظيفي واعطاهم فرصة للمشاركة في تعلم التقنيات الحديثة في شتى مجالات التكنولوجيا والاعلام والاتصال.

لهذا يعد التكوين من اهم العوامل التي تساهم في نجاح اي مؤسسة في هذا العصر الذي يمثل تطورا سريعا ومتلاحقا في شتى المجالات، وفي هذا اليوم نلاحظ ان مختلف المؤسسات التي سعت الى تكوين موظفيها كانت نموذجا في الكفاءة والفاعلية .وخاصة "التكوين الجامعي الذي يعتبر تعليم عالي وتأهيل لقوى بشرية عليا ورفيعة المستوى و لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا. فالتكوين هو عبارة عن العمل على زيادة قدرات الافراد العاملين ومهارتهم رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل. كما ان لتكوين عدت اهميات وفوائد تعود بالإيجابية على المؤسسة ،بالإضافة إلى اعتماد أساليب حديثة تساعد في تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجيتها. تحقيق أهدافها بنجاح والوصول إلى أعلى مستويات الجودة والتميز. كما ان التركيز على تطوير الموظفين وتحسين أدائهم يعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز مكانة المؤسسة وتحقيق رضا العملاء والمستفيدين.

فالبرنامج التكويني للأساتذة حديثي التوظيف مستقى من المبادئ التوجيهية التي حددها القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 هدف إلى تكوين الأساتذة الجدد على مدى 134 ساعة، وذلك لبناء كفاءة تعليمية بيداغوجية أكاديمية عن طريق تعلم أساليب فعالة للتخطيط وإعداد المعارف والكفاءات، فقد قامت اللجنة الوطنية لمتابعة التكوين بعدت نشاطات ميدانية معتبرة لنقل مرحلة التكوين من التنظير إلى التطبيق، حيث تم إنشاء خلية لدى كل مؤسسات التعليم الجامعي مكلفة بوضع برنامج المرافقة البيداغوجية للأساتذة الباحثين حديثي التوظيف وتتكون هذ الخلية من نائب مدير التكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات، وكذا التكوين العالي في التدرج، مسؤول خلية ضمان الجودة وثلاثة أساتذة باحثين يمثل كل واحد منهم شعبة العلوم وشعبة العلوم الإنسانية والاجتماعية وشعبة اللغات والآداب والفنون، ويختارهم مسؤول المؤسسة الجامعية من الأساتذة والأساتذة المحاضرين ذوي الكفاءات المؤكدة في ميدان البيداغوجية والتعليمية في التعليم العالي. ( المادة 45 من القرار الوزاري رقم932 ، المتعلق بالمرفقة البيداغوجية للأستاذ الباحث، ص:02)

كما نلاحظ ان هناك تبلور للإداء الوظيفي داخل عملية التكوين لنجاح المؤسسة ,فالأساتذة هم القلب النابض للمؤسسة الجامعية فكلما يكون ادائهم الوظيفي بمهارات متطور كل ما كانت الفاعلية اكثر,ومن بين فوائد الاداء المهارة في تخطيط العمل ايضا السرعة في الاداء ,مدى اتباع التعليمات، الاحاطة بإجراءات العمل. كما انه لكل عامل خصائص في ادائه منها اللباقة ,الثقة بنفس, الحماس، الاخلاق... الخ.

## 2. الاشكالية:

**- هل هناك دور التكوين في تحسين الاداء الوظيفي للأستاذة الجامعيين حديثي التوظيف؟**

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالي:

- هل يسهم التكوين في تحسين مهارات التدريس لدى الاساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟
- هل يسهم التكوين في تحسين مهارات البحث العلمي لدى الاستاذة الجامعيين حديثي التوظيف؟
- هل يسهم التكوين في تنمية مهارات التواصل وتعلم اخلاقيات الاستاذ الجامعي؟

## 3. الفرضية الرئيسية:

- لتكوين دور في تحسن الاداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

ومنه تتفرع ثلاث فرضيات فرعية:

- يسهم التكوين في تحسين مهارات التدريس لدى الاساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- يسهم التكوين في تحسين مهارات البحث العلمي لدى الاستاذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- يسهم التكوين في تنمية مهارات التواصل وتعلم اخلاقيات الاستاذ الجامعي.

**4. اسباب اختيار الموضوع :**

- رغبة في دراسة الموضوع.
- تناسب موضوع البحث مع تخصصنا تنظيم وعمل.
- الفضول لمعرفة دور التكوين في تحسن اداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

**5. اهمية الدراسة:**

- ابراز اثر دور التكون في تحسين الاداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- التعريف بمفهومي التكوين والاداء الوظيفي.
- ابراز كيفية استفدت الاساتذة حديث التوظيف من التكوين في تحسين ادائه الوظيفي.

**6. اهداف الدراسة:**

- معرفة مدى مساهمة التكوين في تحسين مهارات التدريس لدى الاساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- معرفة مدى مساهمة التكوين في تحسين مهارات البحث العلمي لدى الاستاذة الجامعيين حديثي التوظيف.
- معرفة مدى مساهمة التكوين في تنمية مهارات التواصل وتعلم اخلاقيات الاستاذ الجامعي.

**7. حدود البحث:**

ولقد انقسمت حدود البحث الى شقين زماني ومكاني وهو كتالي:

**– حدود زمانية:**

لقد قمنا باختيار هذا الموضوع بناء على رغبة المشتركة بين اعضاء البحث وكان ذلك منذ شهر فيفري 2024 حيث قمنا بمشاورات بين عدد من الاساتذة والقيام بمرحلة استكشافية وجمع المعلومات الكافية لإلمامنا بالموضوع وبعد ذلك بتنسيق مع مشرفنا وتطرقنا بعد ذلك بالإنجاز الى غاية شهر ماي.

**– حدود مكانية:**

وكان محيط بحثنا داخل المؤسسة الجامعية الشهيد حمه لخضر بولاية الوادي التي كان اول عام دراسي لها عام 1995-1996 تحتل المرتبة 259 عربيا مرت بعدت مراحل تطويرية الى ان وصلت الى صورة الحالية والتي

تضم 7كليات منها الاقتصاد ،التكنولوجيا ،الأدب واللغات، العلوم الاجتماعية والانسانية ،العلوم الدقيقة ،الحقوق والعلوم السياسية ، علوم الطبيعة والحياة، ومعهد العلوم الاسلامية.

**-الحدود البشرية :**

لقد كانت الحدود البشرية لموضوعنا هي الاساتذة الجامعيين حديثي التوظيف داخل جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي والذي كان عددهم215.

**8. منهج البحث:**

منهج البحث هو الطريق الذي يسلكه الباحث وهو معرفة العملية المنظمة للأفكار من اجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة، كما يعرفه مُحَّد غريب "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الاجابة على الاسئلة والاستفسارات التي يثرها موضوع البحث" ونظرا لطبيعة الدراسة المستهدفة التعرف ب "دور التكون في تحسين الاداء الوظيفي للأستاذة الجامعيين حديثي التوظيف "وذلك بمعرفة المردودية الناتجة عن البرامج التكوينية التي تم تصنيفها داخل المؤسسة وخارجها وتقدر مدى استفادة هذا الموظف الحديث من خلال هذه البرامج فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة . فالمنهج الوصفي " يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة". (كشرود، 2007، ص228)

**9. هيكلة البحث:**

للإجابة على الإشكالية والتعرف على موضوع البحث قسمنا دراستنا كالتالي:

قمنا بعرض مقدمة كتمهيد للموضوع شملت التساؤل الرئيسي والفرضيات وكافة عناصر المقدمة.

الفصل الأول كان حول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة عرضنا فيه المفاهيم الأدبية للتكوين والأداء الوظيفي، وقمنا بعرض دراسات سابقة حول الموضوع وقدمنا المقاربة النظرية للدراسة.

في الفصل الثاني عرضنا الدراسة التطبيقية وقدمنا في الطريقة الأداة المستخدمة وعينة الدراسة، كما وقمنا بعرض النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية، ثم تم تحليل ومناقشة النتائج حسبي فرضيات الدراسة.

ثم ختمن دراستنا بخاتمة ضمت جميع النتائج المتحصل عليها.

# الفصل الأول:
# الأدبيات النظرية والتطبيقية

## تمهيد:

تعد تنمية الموارد البشرية من اهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية وتمكن المؤسسات من مواجهة العراقيل وتحديات، لذلك تعتمد معظم المؤسسات على تبني سياسات وخطط وبرامج من اجل تحسين تنمية مؤسساتها حيث يلعب التكوين دورا اساسيا في زيادة فاعلية المنظمة من خلال تحسين مهارات وقدرات العاملين وبتالي تساعدهم على تحسين ادائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المؤسسة العامة والمؤسسة الجامعية خاصتا (البحث العلمي).

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية

### المطلب الأول: ماهية التكوين

**1. لغة:**

نقصد به إيجاد الشيء أو تشكيله بمعنى احدث تغيرات من وضع إلى أخر، والتكوين formation مصطلح جاء من الكلمة اللاتينية formare أو forma ، وتعني إعطاء الفرد الشكل الإنساني عن طريق تنمية ملكاته الخاصة كالذكاء والادارة. (مصمودي، 1998، ص45)

**2. اصطلاحا:**

التكوين هو تلك الجهود الهادفة الى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل، او تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في اداء عمله الحالي او بعده لأداء اعمال ذات مستوى اعلى في المستقبل. (هاشم، 1989، ص25)

ويعرّفه الهيتي بقوله على أنّه" :تغيير مهاري معرفي، وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل". (الوهاب، 1975، ص266)

كما عرّفه عبد الباقي بأنّه" نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم". (عبد الباقي، 2001، ص69)

**3. التعريف الاجرائي لتكوين**

التكوين هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة العلمية المنضمة والمبرمجة معدة مسبقا ومحورها الاستاذ الجامعي حديث التوظيف ، تهدف من خلاله مؤسسة التعليم العالي الي احداث تغيرات او تحسينات على المردود الإنتاجي.

### المطلب الثاني: ماهية الاداء الوظيفي

**أولا: الاداء**

**1. لغة:** من مصدر ادى، ويقال ادى الشيء أوصله الاسم الاداء ادى عمله، قام به. (معجم الكنز العربي، 2003، ص:11)

**2. اصطلاحا** :هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يكون فيها عمله والكيفية التي تؤدي بها العاملون مهامهم اثناء العمليات الانتاجية والعمليات المرفقة لها باستخدام وسائل الانتاج والاجراءات التحويلية الكمية والكيفية. (مرابط، 2015، ص9)

**3. التعريف الاجرائي:**

الفعل الذي يمرر الفرد الى انجاز الاعمال المطلوبة كما هو الواجب وتتصف بشمولية والاستمرار.

**ثانيا: الاداء الوظيفي**

**1. لغة:**

أدى الشيء: قام به، أدى الدين: قضاه، أدى الصلاة: قام بها لوقتها، أدى الشهادة: أدلى بها، أدى اليه شيء، اوصله اليه. (ارفيس، 2018، ص478)

ويقابل اللفظ اللاتيني performare التي تعني اعطاء كلي ،الشكل لشيء ما، والتي اشتق منها اللفظ الانجليزي performance التي تعني انجاز العمل.

**2. التعريف الاصطلاحي:**

هو عبارة عن المسؤوليات والوجبات والانشطة والمهام التي يتكون منها عمل المعلم للوصول الى تحقيق اهداف المنظومة التربوية، واهداف المعلم ويتمثل في مجموعة الانشطة النظرية و الميدانية التي يزاولها اشخاص في تنظيم اداري لتحقيق اهداف التنظيم بكفاءة عالية. (دلاة، 2003، ص223)

-ويعرف **هاينز** الأداء الوظيفي بأنه" الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال". (البراهيم، 2008، ص38)

-عرفه **ابراهيم المحاسنة** الأداء الوظيفي":هو درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل، وبما يحقق أهداف المؤسسة، ويتم ذلك من خلال تحسين هذا الأداء من حيث الجودة والنوعية، بواسطة التدريب المستمر للعاملين". (المحاسنة، 2013، ص113)

-كما يعرف بانه النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي اسفرت عليها الممارسة الفعلية للأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة. (العثمان، 2003، ص73)

### 3. التعريف الاجرائي للأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي يعرف أنه سلوك لفضي ومهاري وهو يعتمد على الخلفية المهارة والخبرة تطرا فيه قدرة الفرد على اداء الخدمة الملف بيها.

## المبحث الثاني: العلاقة بين التكوين والاداء الوظيفي

العلاقة بين التكوين والأداء الوظيفي هي موضوع مهم يثير اهتمام العديد من الباحثين والمديرين في مجال إدارة الموارد البشرية. فالتكوين يعتبر عاملاً أساسياً في تحسين أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم اليومية.

إذا تم توفير التدريب والتطوير المناسب للموظفين، فإنهم سيكونون أكثر قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة وتنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة عالية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتكوين أن يزيد من رضا الموظفين ويعزز الولاء للمؤسسة (الجامعية).

على الجانب الآخر، يمكن أن يؤثر نقص التكوين على أداء الموظفين بشكل سلبي، حيث قد يجدون صعوبة في تنفيذ المهام بشكل صحيح وفعال. وبالتالي، يمكن أن يؤدي ضعف الأداء الوظيفي إلى تأثير سلبي على أداء المؤسسة بشكل عام.

بناءً على ذلك، يجب على مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي الاستثمار في التكوين والتطوير المهني لموظفيها من أجل تحسين أدائهم الوظيفي وتحقيق النجاح .وعليها أيضاً متابعة تقييم أثر التكوين على الأداء الوظيفي لضمان تحقيق النتائج المرجوة وتحقيق الأهداف المؤسسية.

## المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقربة النظرية

### المطلب الأول: الدراسات السابقة

**1. دراسة "بوقطف محمود"، دراسة بتاريخ 2014/2013 بعنوان "التكوين اثناء الخدمة في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية"**، هذه دراسة بحثية مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ،دراسة ميدانية بجامعة عباس لفرور –خنشلة. تمحورت اشكالية الدراسة على اهمية رفع مستوى اداء العاملين وذلك بتكوينه اثناء الخدمة وملاحظة مدى تأثيره على التغيرات السلوكية للعاملين ومدى تطور قدراتهم ومهاراتهم وزيادة الكفاء والفاعلية وذلك من خلال طرح التساؤل التالي –هل للتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين الاداء الموظف بالمؤسسة الجامعية.

ومنه تفرعت التساؤلات التالية

- كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

- كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

- كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

- كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

**2. دراسة عيبات مُحَّد وداتو يعيظ عماد .تاريخ الاستلام 27/02/2021 تاريخ القبول 19/08/2021.**في مجلة العلوم الاقتصادية بعنوان "**دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات**"، بجامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس الجزائر تناول هذا المقال تنمية الكفاءات اهمية كبيرة لدى المؤسسات على اختلاف باعتبارها تعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية في تحقيق اهدافها وضمان استمراريتها لذا يجب التعامل مع هذا المورد وفق منظور استراتيجي عن طريق التكوين وتدريب، وحتى يتمكن من اداء دوره بكل فاعلية ويساهم في تحقيق الاهداف المشتركة.

**3. دراسة بتقه ليلى، تاريخ النشر 30/12/2021، مجلة افاق فكرية بعنوان ."برنامج التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي الجديد وخصائص البيداغوجية والتعليمية".** بجامعة بوضياف مسيلة الجزائر .ويهدف هذا المقال الى دراسة تؤكد ان اولى مشكلات التعليم العالي تكمن في نوعية المدرس. وكان لابد من التكوين المستمر وتدريبه ليواكب التدفق المعرفي والتكنولوجي الحاصل. فهو واجهة اهم المؤشرات جودتها وتقييم الوحدات التي يقوم عليها اعتمادا على منهج تحليل المضمون حيث توصلت في هذه الورقة البحثية "بيقة ليلى" الى افتقار هذا البرنامج لعملية الضبط للوحدات المكونة له وعدم تناسب الكفاءات المستهدفة لكل وحدة بالبرنامج مع الحجم الساعي المخصص لها.

**4. دراسة بحثية حول "توزيع السلطة بالمؤسسات الجامعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"**، دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه LMD تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل من اعداد الطالبة سهيلة شوية 2023/2022

ولقد كان التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة –هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين توزيع السلطة و الاداء الوظيفي بالمؤسسة الجامعية بالوادي؟ .فإن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على وجود العالقة بين توزيع السلطة والاداء الوظيفي بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

**–التعقيب عن الدراسات السابقة :**

من خلال ما تم سرده في الدراسات السابقة يتضح ان غالبية الدراسات قد تناولت كل متغير من متغيرات الدراسة لوحده ،في حين نجد ان دراستنا جمعة بين متغيري الدراسة "التكوين" و " الاداء الوظيفي " من خلال رؤيتنا سوسيولوجية اخترنا هذا الموضوع الذي يتماشى مع تخصصنا تنظيم وعمل وهو الترجمة لرؤية الاجتماعية المعاشة وفعاليتها الثقافية على العمل والمؤسسة والكفاءات بمختلف اشكالها ،وهو ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع ودراسته من هذه الناحية . وفي حين نجد ان بعض الدراسات السابقة تحدثت عن المكون على غرار دراستنا التي تم التركيز فيها على الاستاذ الجامعي حديث التوظيف

**المطلب الثاني: المقاربة النظرية**

مقاربة تحليل النظم (Systems Analysis Approach) هي عبارة عن عملية تحليلية تهدف إلى فهم وتحليل العلاقات والتفاعلات بين مكونات النظام لتحقيق أهداف محددة. في سياق التكوين وتحسين الأداء الوظيفي للأساتذة الحديثي التوظيف، يمكن استخدام مقاربة تحليل النظم لفهم العمليات والتفاعلات التي تحدث داخل النظام التعليمي وتحديد العوامل التي تؤثر على أداء الأساتذة وكيفية تحسينه.

تتضمن مقاربة تحليل النظم عدة خطوات، منها:

1. تحديد الهدف: تحديد أهداف التحليل والتحسين وتحديد المشكلات أو التحديات التي يتعرض لها النظام.

2. تحليل المكونات: تحليل مكونات النظام التعليمي بما في ذلك الأساتذة والطلاب والمناهج والبيئة التعليمية.

3. تحليل العلاقات: فهم العلاقات والتفاعلات بين مكونات النظام وكيفية تأثيرها على أداء الأساتذة.

4. حديد الحلول: بناءً على التحليل السابق، تحديد الإجراءات والتدابير التي يمكن اتخاذها لتحسين أداء الأساتذة وتعزيز كفاءتهم.

5. تقييم النتائج: تقييم تأثير التحسينات المقترحة على أداء الأساتذة وقياس فعاليتها في تحقيق الأهداف المحددة.

باستخدام مقاربة تحليل النظم، يمكن للمؤسسات التعليمية تحديد نقاط القوة والضعف في نظامها التعليمي واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين أداء الأساتذة الحديثي التوظيف وتعزيز كفاءتهم في تقديم التعليم بشكل فعال ومؤثر.

(نظرية تحليل ،الحمداني )بتصرف

## خلاصة الفصل:

التكوين هو عملية مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات ومعارف الموظفين وتحسين كفاءتهم في أداء مهامهم الوظيفية، ويعتبر من العوامل الحيوية لتعزيز الأداء الوظيفي. من خلال التكوين، يمكن للموظفين اكتساب مهارات جديدة وتحسين المهارات الحالية، مما يزيد من إنتاجيتهم وكفاءتهم. يساعد التكوين أيضاً الموظفين على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المستمرة، مما يضمن بقاءهم متماشين مع متطلبات العصر. إضافة إلى ذلك، يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز عند تلقيهم فرصاً للتدريب والتطوير، مما يزيد من رضاهم الوظيفي وولائهم للمنظمة. تقليل الأخطاء وتحسين جودة الأداء هما من النتائج المباشرة للتكوين الجيد، كما يسهم في تقليل معدل دوران الموظفين من خلال تعزيز شعورهم بالاستثمار فيهم وبأهمية دورهم داخل المنظمة. في النهاية، التكوين الفعال ليس فقط أداة لتحسين الأداء الوظيفي بل هو استثمار استراتيجي في مستقبل المنظمة وموظفيها.

# الفصل الثاني:

# الدراسة التطبيقية

## تمهيد:

بعد عرض مشكلة الدراسة واطارها النظري يتم الانتقال الى الجانب الميداني التطبيقي للدراسة حيث تناول هذا الفصل اجراءات الدراسة الميدانية باعتبارها وسيلة هامة من أجل معالجة فرضيات الدراسة، كما انها تمكن الباحث من الوصول الى نتائج دقيقة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات

### المطلب الأول: الطريقة

**1. مجتمع البحث والعينة:**

يقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي تشكل هذا المجتمع والتي يسعى الباحث بطبيعة الحال ان يعمم نتائج دراسته، وتتحدد عناصر هذه العينة بجميع الاساتذة الجامعيين حديثي التوظيف داخل مؤسسة الجامعية بالوادي جامعة الشهيد حمه لخضر والذي يبلغ عددهم 215.

**3. عينة الدراسة**

بحيث تم الاعتماد على العينة القصدية وهي العينة التي يقوم الباحث شخصياً باختيار مفردات البحث بطريقة عمدية لا مجال فيها للصدفة، وعليه تم انتقاء مفردات العينة من الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف الذي أجروا التكوين فيما سبق أو المتكونين حاليا. وقد قُدرت حجم مفرداته بـ(50) مفردة.

**4. تحديد المتغيرات وطرق قياسها:**

ان كل دراسة مبنية على مجموعة من المتغيرات التي بتفكيكها وفهم ابعادها ومؤشراتها يستطيع الباحث معرفة الادوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها وبالتالي الوصول الى نتائج دقيقة . وعليه فان متغيرات موضوعنا هذا هي:

**1. متغير المستقل:** التكوين .وقد اعتمدنا على الابعاد التالية: مهارات التدريس ،البحث العلمي ،مهارات التواصل واخلاقيات الاستاذ.

**2. متغير التابع:** الاداء الوظيفي.

وهذه المتغيرات مقاسة بمقياس الاستجابة الثنائية وهو ما مكننا من التعامل معها.

### المطلب الثاني: الأدوات

**1. تعريف اداة الدراسة:**

تعرف الاداة بانها الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وجدولتها ،واللافت ان هناك عدد كير من الادوات والوسائل التي تستخدم معا في البحث الواحد، وذلك لتجنب عيوب او قصور احداها، وايضا لتمكين من الدراسة الظاهر بطريقة علمية ومن كافة الجوانب. (طلعت، 1995، ص85)

وقد استخدمها الملاحظة، الاستبيان بغرض الاجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة ومن ثم فحص فرضياتها كما استعنا بالمقابلة كأداة تدعيمية لبحثنا.

**2.ادوات البحث :**

**-المقابلة :**

هي تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة ان يستشير معلومات او اراء او معتقدات شخص اخر او اشخاص اخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية .(دويدري ،1999،ص1)

-لقد استخدمنا المقابلة كأداة تدعيمية مع الدكتور بوبكر منصور رئيس خلية المرافقة البيداغوجية للأساتذة حديثي التوظيف سابقا. لأنه لديه علاقة شديدة بالموضوع وهو جوهر العملية التكوينية 'هذا من جهة ومن جهة اخرى لديه اطلاع اكثر لأنه كان مسؤول عن تكوين الأساتذة ولخبرته شاملة بالموضوع قمنا بمقابلة معه وذلك يوم 08/05/2024 على ساعة 9:00 صباحا في مركز سندي ،ولقد قمنا بطرح مجموعة من الاسئلة والحصول على الكثير من المعلومات حيث ارشدنا الى ما يخص الموضوع دراستنا وشرح بعض النقاط المتعلق بالتكوين .

**- الاستبيان:**

مجموعة من الاسئلة المنظمة والمصنفة حسب محاورها، فكل محور من الاستبيان يمثل بعدا او جانبا من مشكلة الدراسة.

وتعرف الاستبيان بانه نموذج "يضم مجموعة من الاسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول الموضوع او مشكلة او موقف ويتم تنفيد الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية او ترسل الى المبحوث عبر البريد".

كما انها "احدى الوسائل الشائعة الاستعمال للحصول على معلومات وحقائق بآراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين او موقف معين (ماجد مُحَّد الخياط، 2009، ص35)

قمنا بصياغة اسئلة الاستبيان وتضمنت (33) سؤالا وقد قسمة الى4 محاور :

-**المحور الاول**: مهارات التدريس :وتتضمن (8) اسئلة

**-المحور الثاني** : البحث العلمي :وتتضمن (9) اسئلة

**-المحور الثالث**: مهارات التواصل واخلاقيات الاستاذ :وتتضمن (13) اسئلة

وتم تحكيم هذا الاستبيان من طرف مجموعة من الاساتذة وهم:

- الدكتور بوبكر منصور

-الدكتور سالم يعقوب

-الدكتورة هدى قيزح

وكما تم تقسيم الاستبيان وفقا لمقياس "الاستجابة الثنائية" على نحو

-الخانة الاول "نعم"

-الخانة الثانية "لا"

## 3. صدق وثبات الاستبيان:

### 1.3. صدق الاستبيان:

تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r لكل محور من محاور الاستبيان، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

**الجدول رقم ( 04 ): يبين قيمة معامل الارتباط R لكل محور من محاور الاستبيان مع الدرجة الكلية**

| المحور | عدد العينة الاستطلاعية | قيمة معامل الارتباط R | قيمة مستوى الدلالة Sig |
|---|---|---|---|
| مهارات التدريس | 30 | 0.708 | 0.000 |
| مهارات البحث العلمي | | 0.655 | 0.001 |
| مهارات التواصل واخلاقيات الاستاذ | | 0.762 | 0.000 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04): نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان تتراوح بين (0.655-0.762)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على أن الاستبيان صادق من ناحية المحتوى أو المضمون.

### 2.3. ثبات الاستبيان

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرو نباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

**الجدول رقم (05): يوضح معامل الثبات ألفا كرو نباخ للاستبيان ككل**

| المحاور | عدد البنود | قيمة ألفا كرو نباخ |
|---|---|---|
| مهارات التدريس | 08 | 0.728 |
| مهارات البحث العلمي | 09 | 0.794 |
| مهارات التواصل واخلاقيات الاستاذ | 13 | 0.705 |
| الدرجة الكلية للاستبيان ككل | 30 | 0.779 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05) نجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الأول مهارات التدريس، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الأول تساوي 0.728، وهي علاقة موجبة بين البنود للمحور الأول، وقيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثاني مهارات البحث العلمي ، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثاني تساوي 0.794، وهي علاقة موجبة بين البنود للمحور الثاني، وقيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثالث مهارات التواصل واخلاقيات الاستاذ، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثالث تساوي 0.705، وهي علاقة موجبة بين البنود للمحور الثالث، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للاستبيان ككل، إي درجة التناسق الداخلي لكل بنود الاستبيان تساوي 0.779 وهي علاقة موجبة بين البنود وبذلك يمكن القول بأن الاستبيان ثابت.

## المطلب الثالث: البرامج والاساليب الإحصائية

تعد الأساليب الإحصائية أحد الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الطرق العلمية في بحوثها وهي التي من خلالها يتمكن الباحث من معرفة توزيع إجابات المبحوثين على مختلف محاور الاستبيان، وكذا الوصف الدقيق للموضوع فبعد الحصول على أجوبة الأساتذة من الاستبيان تم تفريغ معطياتها في شكل جداول ودوائر نسبية وأعمدة بيانية وقد طبقنا في بحثنا هذا البرامج والاساليب الإحصائية التالية:

**1- البرامج الاحصائية:**

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ: SPSS النسخة 25.

**2 – الأساليب الاحصائية:**

من أجل معالجة وتحليل بيانات المتحصل عليها، تم إجراء مجموعة من الاختبارات الاحصائية نذكر منها:

- ✓ معامل ارتباط بيرسون: لمعرفة صدق الاستبيان.
- ✓ معامل الفاكرونباخ: لمعرفة ثبات الاستبيان.
- ✓ التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة توزيع المعلومات الشخصية لعينة الدراسة وتوزيع إجابات عينة الدراسة على محاور الدراسة.

## المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

### المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج المحور الأول مهارات التدريس

**الجدول رقم (01): يمثل توزيع الإجابات حول: كان التكوين فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (01): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين كان لهم فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة بنسبة 94% وعددهم 47 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا على أن التكوين لم يكن لهم فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة بنسبة 6% وعددهم 3 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين كان لهم فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة، أي أن المستجوبين أغلبهم يقرون بأن التكوين يعزز طرائق التدريس الحديثة، ويمكن تفسير ذلك للوعي الثقافي العالي لدى المبحوثين.

**الجدول رقم (02): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم التكوين في معرفتي بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 48 | 96 |
| لا | 2 | 4 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين ساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج بنسبة 96% وعددهم 48 مبحوث، وهي النسبة الأعلى،

تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا على أن التكوين لم يساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج بنسبة 4% وعددهم 2 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين ساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج، أي أن المستجوبين تقريبا كلهم يأكدون ذلك، ويمكن تفسير ذلك على ارتفاع مستوى النضج الفكري لدى المبحوثين.

**الجدول رقم (03): يمثل توزيع الإجابات حول: مكنني التكوين من تنمية مهارتي في جذب انتبه الطلبة اثناء التدريس**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 42 | 84 |
| لا | 8 | 16 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (06): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين مكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس بنسبة 84% وعددهم 42 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا على أن التكوين لم يمكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس بنسبة 16% وعددهم 8 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين مكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس، أي أن المستجوبين تقريبا كلهم يأكدون ذلك، ويمكن تفسير ذلك على أن للتكوين دور فعال في تنمية مهارات المبحوثين في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس.

**الجدول رقم (04): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم التكوين في تطوير طريقتي لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 40 | 80 |
| لا | 10 | 20 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين ساهم في تطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم بنسبة 80% وعددهم 40 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا على أن التكوين لم يساهم في تطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم بنسبة 20% وعددهم 10 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين يساهم في تطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم، أي أن المستجوبين أغلبهم يقرون ذلك، ويمكن تفسير ذلك على أن التكوين يعزز نسبة تطوير طريقة تقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم.

**الجدول رقم (05): يمثل توزيع الإجابات حول: لقد اكتسبت مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 45 | 90 |
| لا | 5 | 10 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم لقد اكتسبت مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار بنسبة 90% وعددهم 45 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا لم اكتسب مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار بنسبة 10% وعددهم 5 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين اكتسبهم مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار، أي أن المستجوبين أغلبهم يقرون ذلك، ويمكن تفسير ذلك على أن المستجوبين أكثرهم استفادوا من التكوين بشكل مقبول جدا.

**الجدول رقم (06): يمثل توزيع الإجابات حول: مكنني التكوين من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 40 | 80 |
| لا | 10 | 20 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (06): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين مكنهم من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية بنسبة 80% وعددهم 40 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا لم يمكنهم التكوين من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية بنسبة 20% وعددهم 10 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين مكنهم من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية، أي أن المستجوبين أغلبهم يأكدون ذلك، ويمكن تفسير ذلك على أن المستجوبين مكنهم التكوين للإقبال على الوظيفة بكل ثقة.

**الجدول رقم (07): يمثل توزيع الإجابات حول: مكنني التكوين من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 48 | 96 |
| لا | 2 | 4 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (07): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين مكنهم من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة كانوا بنسبة 96% وعددهم 48 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا لم يمكنهم التكوين من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة كانوا بنسبة 4% وعددهم 2 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين مكنهم من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة، أي أن المستجوبين أغلبهم يقرون ذلك، ويمكن تفسير ذلك على أن المستجوبين تكيفوا مع التكوين من أجل اكتساب تقنيات التعليم المتطورة.

**الجدول رقم (08): يمثل توزيع الإجابات حول: يحفزني التكوين على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 45 | 90 |
| لا | 5 | 10 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (08): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم على أن التكوين يحفزهم على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل هم بنسبة 90% وعددهم 45 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين اللذين أجابوا بلا لم يحفزهم التكوين على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل هم بنسبة 10% وعددهم 5 مبحوثين، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن التكوين يحفزهم على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل، أي أن المستجوبين أغلبهم يرون ذلك ممكنا، ويمكن تفسير ذلك على أن المستجوبين متفقين على أن التكوين يحفزهم ويساعدهم على التخطيط العملي.

**المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: مهارات البحث العلمي**

**الجدول رقم (09): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهمت كتابة المقالات بضبط قدراتي على ترتيب المعارف وتحويلها الى مخرجات**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 37 | 74 |
| لا | 13 | 26 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (09): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون بأن كتابة المقالات ساهمت بضبط قدرتهم على ترتيب المعارف وتحويلها إلى مخرجات وهم 37 مبحوث بنسبة 74%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون بأن كتابة المقالات لم تساهم بضبط قدرتهم على ترتيب المعارف وتحويلها إلى مخرجات تطبيقات وهم 13 مبحوثين بنسبة 26%، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن كتابة المقالات ساهمت بضبط قدرتهم على ترتيب المعارف وتحويلها إلى مخرجات، ويمكن تفسير ذلك بالفائدة الكبيرة التي تنتج عن استخدام كتابة المقالات.

**الجدول رقم (10): يمثل توزيع الإجابات حول: تزيد المؤتمرات من استعدادا الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 43 | 86 |
| لا | 7 | 14 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (10): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون بأن المؤتمرات تزيد من استعدادهم الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي وهم 43 مبحوث بنسبة 86%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون بأن المؤتمرات لا تزيد من استعدادهم الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي وهم 7 مبحوثين بنسبة 14%، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن المؤتمرات تزيد من استعدادهم الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المبحوثين لديهم اهتمام كبير بالمؤتمرات الجامعية.

**الجدول رقم (11): يمثل توزيع الإجابات حول: تزودني النشاطات العلمية خبرة بحثية تجاه مهنتي**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (11): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون بأن النشاطات العلمية تزودهم بخبرة بحثية اتجاه مهنتهم وهم 47 مبحوث بنسبة 94%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون بأن النشاطات العلمية لا تزودهم بخبرة بحثية اتجاه مهنتهم وهم 3 مبحوثين بنسبة 6%، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن النشاطات العلمية تزودهم بخبرة بحثية اتجاه مهنتهم، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المبحوثين يمارسون النشاطات العلمية لتزيد خبرتهم في البحث العلمي.

**الجدول رقم (12): يمثل توزيع الإجابات حول: يساهم البحث العلمي في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لدى الباحثين، ويحفزهم على استكشاف الحلول الجديدة**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 50 | 100 |
| لا | 00 | 0 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (12): نلاحظ أن المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يساهم في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لديهم، ويحفزهم على استكشاف الحلول الجديدة وهم 50 مبحوث بنسبة 100% بينما لا يوجد ولا مبحوث أجاب بـ " لا ".

نستنتج من الجدول الذي فيه بديل واحد فقط أن المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يساهم في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لديهم، ويحفزهم على استكشاف الحلول الجديدة، ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثين مهتمين بالبحث العلمي بشكل ممتاز من أجا ايجاد حلول جديدة.

**الجدول رقم (13): يمثل توزيع الإجابات حول: يساهم البحث العلمي في تحسين مهارتي اللغوية في مادة الإنجليزية**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 45 | 90 |
| لا | 5 | 10 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (13): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون بأن البحث العلمي يساهم في تحسين مهاراتهم اللغوية في مادة الإنجليزية وهم 45 مبحوث بنسبة 90%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون بأن البحث العلمي لا يساهم في تحسين مهاراتهم اللغوية في مادة الإنجليزية وهم 5 مبحوثين بنسبة 10%، وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن البحث العلمي يساهم في تحسين مهاراتهم اللغوية في مادة الإنجليزية، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المبحوثين يؤكدون ذلك وبأن تحصيلهم اللغوي في مادة الإنجليزية هو عن طريق البحث العلمي.

**الجدول رقم (14): يمثل توزيع الإجابات حول: يزودني البحث العلمي باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 50 | 100 |
| لا | 00 | 0 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (14): نلاحظ أن المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يزودهم باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام وهم 50 مبحوث بنسبة 100%، بينما لا يوجد ولا مبحوث أجاب بـ " لا".

نستنتج من الجدول الذي فيه بديل واحد فقط أن المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يزودهم باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام، ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثين مهتمين بالتقدم التكنولوجي في مجال وسائل الاعلام.

**الجدول رقم (15): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في قدرتي على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 45 | 90 |
| لا | 5 | 10 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (15): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في قدرتهم على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء بنسبة 90%، وعددهم 45 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تساهم في قدرتهم على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء بنسبة 10%، وعددهم 5 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في قدرتهم على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المبحوثين يقدرون ذلك وبأن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تمكنهم من الاندماج مع الزملاء في العمل وتبادل المعرفة والخبرات فيما بينهم.

**الجدول رقم (16): يمثل توزيع الإجابات حول: تعتبر مهارات البحث العلمي أساسية لنجاح للباحثين في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 50 | 100 |
| لا | 00 | 0 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (19): نلاحظ أن المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في البحث العلمي تعتبر أساسية لنجاحهم في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية وهم كامل العينة بنسبة 100%، بينما لا يوجد ولا مبحوث أجاب بـ " لا".

نستنتج من الجدول الذي فيه بديل واحد فقط أن كل المبحوثين يرون بأن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في مجال البحث العلمي تعتبر أساسية لنجاحهم في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية، ويمكن تفسير ذلك بأن كل العينة متفقة على أن خبرة الأساتذة في هذا المجال هي أساسية لنجاح الباحثين وأبحاثهم العلمية.

**الجدول رقم (17): يمثل توزيع الإجابات حول: اكتسابي لمهارات البحث العلمي من كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 43 | 86 |
| لا | 7 | 14 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (17): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تزيدهم في مهارات البحث العلمي عن طريق كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط بنسبة 86%، وعددهم 43 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا حيث يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تكسبهم مهارات البحث العلمي عن طريق كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط بنسبة 14%، وعددهم 7 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تزيد في اكتسابهم لمهارات البحث العلمي من كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية يقرون بأن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تمكنهم من اكتساب مهارات البحث العلمي بشكل أسرع.

**المطلب الرابع: عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: مهارات التواصل واخلاقيات الأستاذ**

**الجدول رقم (18): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في اعطائي القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 42 | 84 |
| لا | 8 | 16 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (18): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في اعطائهم القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة بنسبة 84%، وعددهم 42 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تساهم في اعطائهم القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة بنسبة 16%، وعددهم 8 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في اعطائهم القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية يقرون بأن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تمكنهم من التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة.

**الجدول رقم (19): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في اعطائي القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (19): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في اعطائهم القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء بنسبة 94%، وعددهم 47 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تساهم في اعطائهم القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء بنسبة 6%، وعددهم 3 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في اعطائهم القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية

يقرون بأن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لها أثر كبير على تفعيل الاستماع لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بسلاسة.

**الجدول رقم (20): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في زيادة رغبتي في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 41 | 82 |
| لا | 9 | 18 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (20): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في زيادة رغبتهم في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب بنسبة 82%، وعددهم 41 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تساهم في زيادة رغبتهم في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب بنسبة 18%، وعددهم 9 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في زيادة رغبتهم في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية متفقون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تؤثر بشكل كبير في زيادة قدرة الطلاب على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

**الجدول رقم (21): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في زيادة قدرتي على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 44 | 88 |
| لا | 6 | 12 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (21): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في زيادة قدرتهم على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال بنسبة 88%، وعددهم 44 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تساهم في زيادة قدرتهم على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال بنسبة 12%، وعددهم 6 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في زيادة قدرتهم على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال، هذا ما يفسر بأن الأغلبية يقرون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تقوي بناء العلاقات الجيدة بين الطلاب.

**الجدول رقم (22): يمثل توزيع الإجابات حول: القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 35 | 70 |
| لا | 15 | 30 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (22): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعطيهم القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات بنسبة 70%، وعددهم 35 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تعطيهم القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات بنسبة 30%، وعددهم 15 مبحوث وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعطيهم القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات، هذا ما يفسر بأن أغلبية المبحوثين يقرون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تبني لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والاشارات بشكل ملحوظ.

**الجدول رقم (23): يمثل توزيع الإجابات حول: زادني انطباع بتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن أكون قائداً إيجابياً وأحترم حقوق الجميع**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (23): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ زادتهم انطباع بالتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن يكونوا قادتا إيجابيين ويحترمون حقوق الجميع بنسبة 94%، وعددهم 47 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لم تزدهم انطباع بالتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن يكونوا قادتا إيجابيين ويحترمون حقوق الجميع بنسبة 6%، وعددهم 3 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ زادتهم انطباع بالتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن يكونوا قادتا إيجابيين ويحترمون حقوق الجميع، هذا ما يفسر بأن أغلبية المبحوثين يقرون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لها تأثير ايجابي في بناء العلاقات الطيبة بين الطلاب وزيادة الاحترام بينهم.

**الجدول رقم (24): يمثل توزيع الإجابات حول: أحترم التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وأعزز الحوار والتعاون بينهم**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (24): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ ترفع من احترام التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وتعزز الحوار والتعاون بينهم بنسبة

94%، وعددهم 47 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا ترفع من احترام التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وتعزز الحوار والتعاون بينهم بنسبة 6%، وعددهم 3 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ ترفع من احترام التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وتعزز الحوار والتعاون بينهم، هذا ما يفسر بأن أغلبية المبحوثين يقرون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعمل على تأكيد وجود التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب ووجوب الحوار والتعاون بينهم احترامهم لبعضهم البعض.

**الجدول رقم (25): يمثل توزيع الإجابات حول: اكون متواضعاً ومتعاطفاً مع الطلاب وأكون مستعداً لمساعدتهم ودعمهم في تحقيق أهدافهم الأكاديمية**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 50 | 100 |
| لا | 00 | 0 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (25): نلاحظ أن المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ البحث العلمي تعلمهم أن يكونوا متواضعين ومتعاطفين مع الطلاب ومستعدين لمساعدتهم ودعمهم في تحقيق أهدافهم الأكاديمية وهم 50 مبحوث بنسبة 100%، بينما لا يوجد ولا مبحوث أجاب بـ " لا".

نستنتج من الجدول الذي فيه بديل واحد فقط أن المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ البحث العلمي تعلمهم أن يكونوا متواضعين ومتعاطفين مع الطلاب ومستعدين لمساعدتهم ودعمهم في تحقيق أهدافهم الأكاديمية، ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثين يتخذون من الأساتذة قدوة لهم في التواضع والتعاطف والمساعدة في تحقيق الرسالة العلمية.

**الجدول رقم (26): يمثل توزيع الإجابات حول: ساهم في جعلي اتحلى بنزاهة في تقديم المعلومات والتقييمات وأن أتصرف بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 45 | 90 |
| لا | 5 | 10 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (26): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في جعلهم يتحلون بنزاهة في تقديم المعلومات والتقييمات وأن يتصرفون بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية بنسبة 90%، وعددهم 45 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تساهم في جعلهم يتحلون بنزاهة في تقديم المعلومات والتقييمات وأن يتصرفون بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية بنسبة 10%، وعددهم 5 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في جعلهم يتحلون بنزاهة في تقديم المعلومات والتقييمات وأن يتصرفون بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية متفقون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تؤثر بشكل كبير في جعل الطلبة يقدمون المعلومات والتقييمات الأكاديمية فيما بينهم بكل شفافية.

**الجدول رقم (27): يمثل توزيع الإجابات حول: تلقيت خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (27): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون بأنهم تلقوا خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال بنسبة 94%، وعددهم 47 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها

نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون بأنهم لم يتلقوا خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال بنسبة 6%، وعددهم 3 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأنهم تلقوا خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية يقرون على أنهم مطلعين بشكل كبير على مختلف وسائل الاتصال من أجل البحث العلمي.

**الجدول رقم (28): يمثل توزيع الإجابات حول: ان عملية التكوين تزيد في مهارتي لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 43 | 86 |
| لا | 7 | 14 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (28): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن عملية التكوين تزيد في مهارتهم لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها بنسبة 86%، وعددهم 43 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن عملية التكوين لا تزيد في مهارتهم لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها بنسبة 14%، وعددهم 7 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن عملية التكوين تزيد في مهارتهم لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها ، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المبحوثين متفقين على أن اكتساب مهارات أخلاقيات المهنة تزداد بزيادة عملية التكوين العلمي الجيد.

**الجدول رقم (29): يمثل توزيع الإجابات حول: يظهر دور اخلاقي المهنية في عملية التدريس من خلال التحصيل العلمي لطلاب**

| **البدائل** | **التكرارات** | **النسبة %** |
|---|---|---|
| **نعم** | 50 | 100 |
| **لا** | 00 | 0 |
| **المجموع** | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (29): نلاحظ أن المبحوثين يرون بأن دور أخلاقي المهنية يظهر في عملية التدريس من خلال التحصيل العلمي للطلاب وهم 50 مبحوث بنسبة 100%، بينما لا يوجد ولا مبحوث أجاب بـ " لا".

نستنتج من الجدول الذي فيه بديل واحد فقط أن المبحوثين يرون بأن دور أخلاقي المهنية يظهر في عملية التدريس من خلال التحصيل العلمي للطلاب، ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثين يؤكدون ذلك من خلال اهتمامهم للعملية التدريسية في تحصيل علمهم.

**الجدول رقم (30): يمثل توزيع الإجابات حول: اتعلم اخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفي**

| البدائل | التكرارات | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 47 | 94 |
| لا | 3 | 6 |
| المجموع | 50 | 100 |

**المصدر**: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (30): نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اللذين أجابوا بنعم يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعلمهم أخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفية بنسبة 94%، وعددهم 47 مبحوث، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لا تعلمهم أخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفية بنسبة 6%، وعددهم 3 مبحوثين وهي النسبة الأدنى.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعلمهم أخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفية، ويمكن تفسير ذلك بأن الأغلبية يقرون على أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ لها دور كبير وتأثير فعال في ترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفية.

## المبحث الثالث: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

### المطلب الأول: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن: " **يوجد دور لمهارات التدريس في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، نلاحظ من خلال نتائج تحليل عبارات المحور الأول، المبينة في الجداول التي تحمل الأرقام التالية: (04 -05 – 06-07-08 -09 – 10 – 11)، والتي جاءت كالاتي:

- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 94% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين كان لهم فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 96% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين ساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج.
- ✓ تبين لنا نسبة 84% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين مكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس.
- ✓ أكدت لنا نسبة 80% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين ساهم في تطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم.
- ✓ تبين لنا نسبة 90% من المبحوثين اللذين يرون انهم اكتسبوا مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 80% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين مكنهم من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية.
- ✓ أكدت لنا نسبة 96% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين مكنهم من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة.
- ✓ تبين لنا نسبة 90% من المبحوثين اللذين يرون أن التكوين يحفزهم على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل.

من خلال هذه النتائج يتضح أن هناك مهارات التدريس لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، ومنه نقول إن الفرضية الجزئية الأولى محققة، إذا نقبل الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه: " **يوجد دور لمهارات التدريس في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، ويتمثل هذا الدور في اطلاعهم على طرائق التدريس الحديثة من خلال تكوينهم، بالإضافة إلى أن

التكوين ساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج، بحيث مكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس وكذا مساهمة في تطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم، واكتسابهم مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار، واكتساب تقنيات التعليم المتطورة، فالتكوين حفزهم على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل، وكل هذه المؤشرات تدل وجود دور لمهارات التدريس في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

**المطلب الثاني: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية**

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أن: " **يوجد دور لمهارات البحث العلمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، نلاحظ من خلال نتائج تحليل عبارات المحور الثاني، المبينة في الجداول التي تحمل الأرقام التالية: (12-13-14-15-16-17-18-19-20)، والتي جاءت كالاتي:

- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 74% من المبحوثين ي يرون بأن كتابة المقالات ساهمت بضبط قدرتهم على ترتيب المعارف وتحويلها إلى مخرجات.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 86% من المبحوثين يرون بأن المؤتمرات تزيد من استعدادهم الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي.
- ✓ تبين لنا نسبة 94% من المبحوثين يرون بأن النشاطات العلمية تزودهم بخبرة بحثية اتجاه مهنتهم.
- ✓ أكدت لنا كل المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يساهم في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لديهم، ويحفزهم على استكشاف الحلول الجديدة.
- ✓ تبين لنا نسبة 90% من المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يساهم في تحسين مهاراتهم اللغوية في مادة الإنجليزية.
- ✓ أكدت لنا كل المبحوثين يرون بأن البحث العلمي يزودهم باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام.
- ✓ تبين لنا نسبة 90% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في قدرتهم على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء.

- ✓ أكدت لنا كل المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في البحث العلمي تعتبر أساسية لنجاحهم في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 86% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تزيدهم في مهارات البحث العلمي عن طريق كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط.

من خلال هذه النتائج يتضح أن هناك مهارات البحث العلمي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، ومنه نقول إن الفرضية الجزئية الثانية محققة، إذا نقبل الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأنه: " **يوجد دور لمهارات البحث العلمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، ويتمثل هذا الدور من خلال أن كتابة المقالات ساهمت بضبط قدرتهم على ترتيب المعارف وتحويلها إلى مخرجات، بالإضافة إلى أن المؤتمرات تزيد من استعدادهم الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي، بحيث أن النشاطات العلمية تزودهم بخبرة بحثية اتجاه مهنتهم، وان البحث العلمي يساهم في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لديهم، ويزودهم من اكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام، واكتسابهم مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ، وكل هذه المؤشرات تدل على وجود دور لمهارات البحث العلمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

**المطلب الثالث: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة**

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أن: " **يوجد دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، نلاحظ من خلال نتائج تحليل عبارات المحور الثالث، المبينة في الجداول التي تحمل الأرقام التالية: (21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33)، والتي جاءت كالاتي:

- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 84% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في اعطائهم القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 94% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في اعطائهم القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء.
- ✓ تبين لنا نسبة 82% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في زيادة رغبتهم في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب.

- ✓ تبين لنا نسبة 88% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في زيادة قدرتهم على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال.
- ✓ تبين لنا نسبة 70% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعطيهم القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات.
- ✓ تبين لنا نسبة 94% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ زادتهم انطباع بالتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن يكونوا قادتا إيجابيين ويحترمون حقوق الجميع.
- ✓ أكدت لنا نسبة 94% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ ترفع من احترام التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وتعزز الحوار والتعاون بينهم.
- ✓ تبين لنا كل المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ البحث العلمي تعلمهم أن يكونوا متواضعين ومتعاطفين مع الطلاب ومستعدين لمساعدتهم ودعمهم في تحقيق أهدافهم الأكاديمية.
- ✓ أكدت لنا نسبة 90 % من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في جعلهم يتحلون بنزاهة في تقديم المعلومات والتقييمات وأن يتصرفون بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية.
- ✓ أكدت لنا نسبة 94% من المبحوثين يرون بأنهم تلقوا خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال.
- ✓ تبين لنا نسبة 86% من المبحوثين يرون أن عملية التكوين تزيد في مهارتهم لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 94% من المبحوثين يرون بأن دور أخلاقي المهنية يظهر في عملية التدريس من خلال التحصيل العلمي للطلاب.
- ✓ تبين لنا نسبة 86% من المبحوثين يرون أن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تعلمهم أخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفية.

من خلال هذه النتائج يتضح أن هناك دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في رفع الأداء لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، ومنه نقول إن الفرضية الجزئية الثانية محققة، إذا نقبل الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأنه: " **يوجد دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، ويتمثل هذا الدور من خلال المساهمة في اعطائهم القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة، بالإضافة إلى مساهمتها في اعطائهم القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها

بشكل بناء، بحيث أ تعطيهم القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات، فهي ترفع من احترام التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وتعزز الحوار والتعاون بينهم، فهم يرون أن عملية التكوين تزيد في مهارتهم لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها وتعلمهم أخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفية ، وكل هذه المؤشرات تدل على وجود دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

**المطلب الرابع: مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة**

تنص الفرضية العامة على أن: " **يوجد دور للتكوين في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "

من خلال تحليلنا للفرضيات الجزئية للدراسة اتضح أن:

- يوجد دور لمهارات التدريس في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.
- يوجد دور لمهارات البحث العلمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.
- يوجد دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

من خلال هذه النتائج يتضح أن هناك دور للتكوين في رفع الأداء لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، ومنه نقول إن الفرضية العامة محققة، إذا نقبل الفرضية العامة القائلة بأنه: " **يوجد دور للتكوين في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي** "، ويتمثل هذا الدور من خلال وجود دور لمهارات التدريس في تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود دور لمهارات البحث العلمي في تحسين الأداء الوظيفي، وكذا وجود دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في تحسين الأداء الوظيفي، وكل هذه المؤشرات تدل على وجود دور للتكوين في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

## خلاصة الفصل:

وفي الأخير فإنه ومن خلال عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وذلك عبر مراحل وخطوات اتضح أنه يوجد دور لمهارات التدريس في تحسين الأداء الوظيفي، وانه يوجد دور لمهارات البحث العلمي في تحسين الأداء الوظيفي، وأن يوجد دور لمهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ في تحسين الأداء الوظيفي، وأن يوجد دور للتكوين في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، وذلك باستعمال برنامج SPSS نسخة 25، مما أسفرت النتائج على تحقق كل الفرضيات.

# الخاتمة

## الخاتمة

يعد التكوين ركيزة أساسية في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين داخل أي منظمة. من خلال توفير برامج تدريبية منتظمة، يمكن للموظفين تحسين مهاراتهم الحالية واكتساب معارف جديدة تواكب التغيرات السريعة في بيئة العمل. هذا التطوير المستمر لا يساهم فقط في زيادة الكفاءة والإنتاجية، بل يعزز أيضاً من جودة العمل ويقلل من معدلات الأخطاء. علاوة على ذلك، يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز عندما يستثمر أصحاب العمل في تطويرهم المهني، مما يزيد من رضاهم الوظيفي وولائهم للمنظمة. التكوين أيضاً يلعب دوراً حاسماً في إعداد القادة المستقبليين، حيث يزودهم بالمهارات القيادية الضرورية لمواجهة تحديات العمل بفعالية. بالتالي، يمكن القول إن التكوين ليس مجرد تحسين للأداء الفردي، بل هو استراتيجية شاملة تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

ومن خلال قيامنا بالدراسة النظرية والتطبيقية للموضوع توصلنا في آخر هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

– أن غالبية المبحوثين يرون أن التكوين ساهم في معرفتهم بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج ومكنهم من تنمية مهاراتهم في جدب انتباه الطلبة أثناء التدريس وتطوير طريقتهم لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم.

– أن غالبية المبحوثين يرون انهم اكتسبوا مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار وقد مكنهم من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية. واكتساب تقنيات التعليم المتطورة.

– أن غالبية المبحوثين اللذين يرون أن التكوين يحفزهم على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل.

من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 74% من المبحوثين ي يرون بأن كتابة المقالات ساهمت بضبط قدرتهم على ترتيب المعارف وتحويلها إلى مخرجات.

يتضح من خلال النتائج أن نسبة 86% من المبحوثين يرون بأن المؤتمرات تزيد من استعدادهم الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي.

ان النشاطات العلمية تزود العاملين بخبرة بحثية اتجاه مهنتهم، وان البحث العلمي يساهم في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لديهم، ويحفز على استكشاف الحلول الجديدة.

يساهم البحث العلمي في تحسين المهارات اللغوية في مادة الإنجليزية، ويزود المبحوثين باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام.

إن مهارات التواصل وأخلاقيات الأستاذ تساهم في قدرته على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء، وتعتبر أساسية لنجاحه في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية. وتزيده في مهارات البحث العلمي عن طريق كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط.

# قائمة المراجع

# قائمة المراجع

1.**المعاجم:**

- معجم ، (2003)، **منشورات عشاش**، الجزائر.

2.**الكتب:**

– **إبراهيم** مُحَمَّد المحاسنة، (2013)، **إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق**، دار جرير للطباعة والنشر، عمان.

– زكي مُحَمَّد هاشم، (1998)، إدارة الموارد البشرية جامعة الكويت.

– سارة مرابط، زينب برحومة، (2015)، الصورة الاجتماعية للمعلم و انعكاساتها على أدائه الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، اشراف صالح العقون، جامعة شهيد حمه لخضر، الوادي.

– صلاح الدين مُحَمَّد عبد الباقي، (2001)، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية.

– طلعت ابراهيم لطفي، (1995)، أساليب وأدوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر مصر.

– عبد الباري ابراهيم درة، (2003)، **تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات ، الاسس النظرية ودلالتها في البيئة العربية المعاصرة**، عمان.

– على مُحَمَّد الوهاب، (1975)، ادارة الافراد، مكتبة عين شمس، القاهرة.

– عمار الطيب كشرود، (2007)، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1.

– عمار الطيب كشرود، (2007)، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1.

– ما جد مُحَمَّد الخياط، (2009)، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الراي لنشر والتوزيع، المزون، عمان.

**–اطروحة دكتورا ورسائل الماجستير:**

-زين الدرين مصمودي ، (1998)،**عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا نحو مهنة التدريس** ، اطروحة دكتورا في علم النفس ،جامعة قسنطينة ،الجزائر.

**-**فيصل بن فهد بن مُحَّد البراهيم ،(2008)،**العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى ادائهم** ،رسالة ماجستير ،كلية الدراسات العليا نايف العربي المعلوم الامنية السعودية.

**-**العثمان مُحَّد بن عبد لله ،(2003)، **تفويض السلطة واثره على كفاءة الاداء، رسالة ماجستير تخصص: العلوم الادارية .غير منشورة كلية العلوم الادارية .السعودية.**

**-المجلات :**

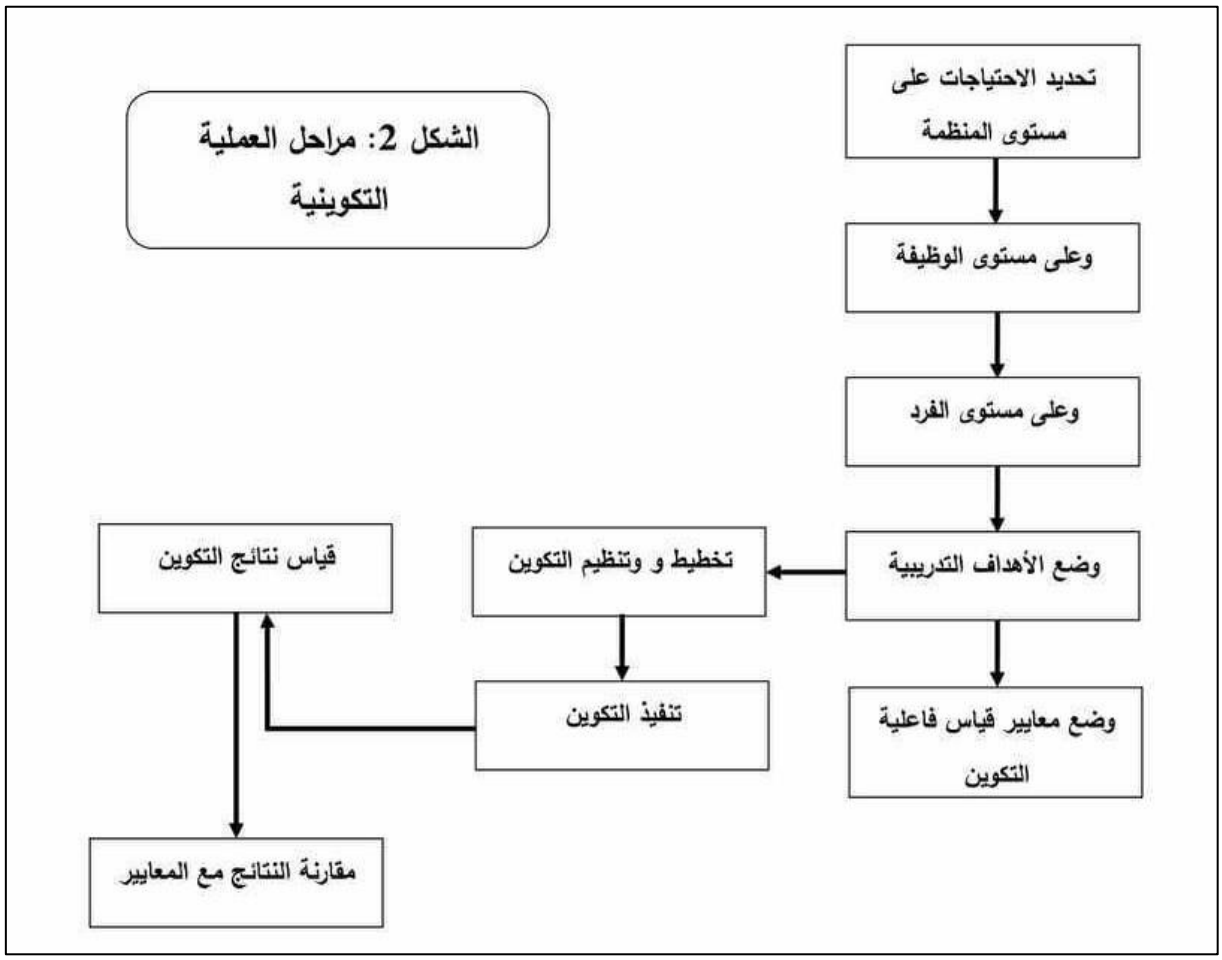
-مريم ارفيس، (2018)، الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة بالجزائر 'العدد06، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2018، ص:478.

**-المقالات:**

-الدكتور موفق الحمداني ،قسم علم النفس، النظم مع بعض التطبيقات التربوية .

# الملاحق

**الملحق رقم (01): مراحل العملية التكوينية.**



**الملحق رقم (02): استمارة الاستبيان.**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة الوادي**

**كلية العلوم الجتماعية والانسانية**

**قسم العلوم الاجتماعية**

**استمارة بحث حول**

**دور التكوين في تحسن الاداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف**

**دراسة ميدانية بجامعة الوادي شهيد حمه لخضر**

في اطار تحضير مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات شهادة ماستر **تخصص تنظيم وعمل**

بعنوان" دور التكوين في تحسن الاداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف "نتقدم لكم وبفائق الاحترام بهذه الاستمارة للإجابة على الاسئلة المطروحة

-مع العلم انها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

| الرقم | المحور | الاسئلة | نعم | لا |
|---|---|---|---|---|
| 1 | مهارات التدريس | - كان التكوين فرصة للاطلاع على طرائق التدريس الحديثة. | | |
| 2 | | - ساهم التكوين في معرفتي بكيفية تصميم الدروس واعدادها عبر البرامج. | | |
| 3 | | - مكنني التكوين من تنمية مهارتي في جذب انتبه الطلبة اثناء التدريس. | | |
| 4 | | -ساهم التكوين في تطوير طريقتي لتقديم المعلومات بطريقة سهلة الفهم. | | |
| 5 | | -لقد اكتسبت مهارات احياء النشاط داخل الحصة بتنويع أساليب التدريس من إلقاء ونقاش وطرح لأسئلة والحوار. | | |
| 6 | | - مكنني التكوين من سد اوجه القصور ونقاط الضعف اتجاه الوظيفية. | | |
| 7 | | - مكنني التكوين من اكتساب تقنيات التعليم المتطورة. | | |
| 8 | | -يحفزني التكوين على التخطيط للأنشطة داخل محيط العمل | | |
| 9 | مهارات البحث العلمي | - ساهمت كتابة المقالات بضبط قدراتي على ترتيب المعارف وتحويلها الى مخرجات. | | |
| 10 | | - تزيد المؤتمرات من استعدادا الذاتي بتعليمات التدرج الجامعي. | | |
| 11 | | -تزودني النشاطات العلمية خبرة بحثية تجاه مهنتي | | |
| 12 | | -يساهم البحث العلمي في تعزيز مهارات التفكير النقدي والابتكارية لدى الباحثين، ويحفزهم على استكشاف الحلول الجديدة. | | |
| 13 | | -يساهم البحث العلمي في تحسين مهارتي اللغوية في مادة الانجليزية. | | |
| 14 | | -يزودني البحث العلمي باكتساب خبرات في مجال النشر عبر وسائل الاعلام | | |
| 15 | | -ساهم في قدرتي على العمل في فريق وتبادل المعرفة والخبرات مع الزملاء. | | |
| 16 | | -تعتبر مهارات البحث العلمي أساسية لنجاح للباحثين في إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية. | | |
| 17 | | -اكتسابي لمهارات البحث العلمي من كتابة التقارير العلمية بشكل واضح ومضبوط. | | |
| 18 | مهارات التواصل واخلاقيات الاستاذ | -ساهم في اعطائي القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام لنشر البحوث والمشاركة في الحوارات العامة. | | |
| 19 | | -ساهم في اعطائي القدرة على الاستماع بشكل فعال لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل معها بشكل بناء. | | |
| 20 | | -ساهم في زيادة رغبتي في القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع الطلاب . | | |
| 21 | | -ساهم في زيادة قدرتي على بناء علاقات جيدة مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل فعال. | | |
| 22 | | -القدرة على التواصل بشكل غير لفظي مثل لغة الجسد والتعبيرات الوجهية والإشارات | | |
| 23 | | -زادني انطباع بتعامل مع الطلاب والزملاء بإنصاف وعدالة وأن أكون قائداً إيجابياً وأحترم حقوق الجميع. | | |
| 24 | | - أحترم التنوع الثقافي والفكري بين الطلاب والزملاء وأعزز الحوار والتعاون بينهم. | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 25 | | -اكون متواضعاً ومتعاطفاً مع الطلاب وأكون مستعداً لمساعدتهم ودعمهم في تحقيق أهدافهم الأكاديمية. | | |
| 26 | | -ساهم في جعلي اتحلى بنزهاً في تقديم المعلومات والتقييمات وأن أتصرف بأمانة وشفافية في جميع الأمور الأكاديمية. | | |
| 27 | | -تلقيت خلال عملية التكوين وسائل مختلفة لعملية الاتصال | | |
| 28 | | -ان عملية التكوين تزيد في مهارتي لاكتساب اخلاقيات المهنة وقواعدها | | |
| 29 | | -يظهر دور اخلاقي المهنية في عملية التدريس من خلال التحصيل العلمي لطلاب . | | |
| 30 | | -اتعلم اخلاقيات المهنة من خلال القيم الوظيفي | | |

**الملحق رقم (03) :دليل المقابلة**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة الشهيد حمه لخضر**

**قسم العلوم الاجتماعية والانسانية**

**دليل مقابلة بحث بعنوان**

"**دور التكوين في تحسين الاداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف**"

**التاريخ** : 08/05/2024 .**الساعة** : من 00 : 9 الى ساعة 00 : 11 صباحا

**المكان** :مركز سندي للاستشارة وتوجيه

**مقابلة مع** : دكتور بوبكر منصور

وانني اشكر الدكتور بوبكر منصور باسمي واسم زميلتي على منحنا جزءا من وقته من اجل الاجابة على بعض من الاسئلة المتعلقة بموضوع دراستا والتي كانت كتالي :

1.ماهي اهم المحاور التي يرتكز عليها التكوين المقدم للأساتذة حديثي التوظيف؟

-ان اهم المحاور التي يرتكز عليها التكوين هي مهارات التدريس ، مهارات البحث العلمي ،تنمية مهارات التواصل ،اخلاقيات الاستاذ .

2.ماهي انواع الاقتباس التي تكون في البحث العلمي ؟

-الاقتباس المباشر حيث يكون النقل من المصدر حرفيا ،الاقتباس غير مباشر يقوم الباحث بإعادة صياغته .

3. اعطى بعض الملاحظات بخصوص الفرضيات .

-حيث يجب ان تتضمن محاور الاستبيان من اجل المعالجة صحيحة للموضوع

4. اعطاء بعض التوجيهات حول الاستبيان .

-بحيث ان كل محور يجب ان يحتوى على اسئلة تتعلق بموضوعه وعدم خلط المعلومات بين المحاور

5. اعطاء بعض النصائح بخصوص التعليق على الجداول

-وهو انه يجب استخدام مصطلحات التخصص وعم استخدام كلمات علمية

6.توضيح الفروق بين مصطلحات التكوين و التدريس

-التكوين والذي يعني اكتساب الفرد المهارات التطبيقية اما التدريس حيث يتلقى المعلومات النظرية او الخام

7. لقد نبه علينا بتركيز على مصطلحات التخصص

## الملحق رقم (04): بعض مخرجات برنامج SPSS.

**الجنس**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | ذكر | 31 | 62,0 | 62,0 | 62,0 |
| | أنثى | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**العمر**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | أقل من 30 سنة | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | من 30 إلى أقل من 35 سنة | 29 | 58,0 | 58,0 | 64,0 |
| | من 35 إلى أقل من 40 سنة | 13 | 26,0 | 26,0 | 90,0 |
| | من 40 إلى أقل من 45 سنة | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**عدد الدورات التكوينية**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | دورة واحدة | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | دورتين | 30 | 60,0 | 60,0 | 68,0 |
| | ثلاث دورات | 11 | 22,0 | 22,0 | 90,0 |
| | أربع دورات | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س1**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س2**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 48 | 96,0 | 96,0 | 96,0 |
| | لا | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س3**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 42 | 84,0 | 84,0 | 84,0 |
| | لا | 8 | 16,0 | 16,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س4**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 40 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| | لا | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س5**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 45 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | لا | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س6**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 40 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| | لا | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س7**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 48 | 96,0 | 96,0 | 96,0 |
| | لا | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س8**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 45 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | لا | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س9**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 37 | 74,0 | 74,0 | 74,0 |
| | لا | 13 | 26,0 | 26,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س10**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 43 | 86,0 | 86,0 | 86,0 |
| | لا | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س11**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س12**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 50 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**س13**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 45 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | لا | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س14**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 50 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**س15**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 45 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | لا | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س16**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 50 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**س17**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 43 | 86,0 | 86,0 | 86,0 |
| | لا | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س18**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 42 | 84,0 | 84,0 | 84,0 |
| | لا | 8 | 16,0 | 16,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س19**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س20**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 41 | 82,0 | 82,0 | 82,0 |
| | لا | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س21**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 44 | 88,0 | 88,0 | 88,0 |
| | لا | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س22**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 35 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| | لا | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س23**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س24**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س25**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 50 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**س26**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 45 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | لا | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س27**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س28**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 43 | 86,0 | 86,0 | 86,0 |
| | لا | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**س29**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 50 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**س30**

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---|---|---|---|---|---|
| Valide | نعم | 47 | 94,0 | 94,0 | 94,0 |
| | لا | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

**Corrélations**

| | | الدرجة_الكلية | محور1 | محور2 | محور3 |
|---|---|---|---|---|---|
| الدرجة_الكلية | Corrélation de Pearson | 1 | ,708** | ,655** | ,762** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| محور1 | Corrélation de Pearson | ,708** | 1 | -,088 | ,223 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,643 | ,237 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| محور2 | Corrélation de Pearson | ,655** | -,088 | 1 | ,468** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,643 | | ,009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| محور3 | Corrélation de Pearson | ,762** | ,223 | ,468** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,237 | ,009 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| ,728 | 8 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| ,794 | 9 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| ,705 | 13 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| ,779 | 30 |