

دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد  
دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف- المسيلة  
**The role of pedagogical training in improving the functionality of new assistants'  
professors**  
**Field study on a sample of new assistant's professors at Mohammed Boudiaf-  
M'sila University**

أ. د/ رابح قدوري  
أستاذ التعليم العالي، جامعة محمد بوضياف -  
المسيلة  
Prof. Dr. Keddouri Rabah  
Professor of higher education,  
Mohamed BOUDIAF Boudiaf University-  
M'sila  
rabah.keddouri@univ-msila.dz

أ. حنان عبد الكبير\*  
طالبة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف -  
المسيلة  
Pr. Abdelkebir Henen  
Doctoral Student, Mohamed BOUDIAF  
University- M'sila  
henen.abdelkebir@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2019/11/18 تاريخ القبول: 2019/02/22 تاريخ النشر: 2020/03/15

- الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على "دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف -المسيلة"، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيان مكون من (34) فقرة وزعت على أربع مجالات هي: مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد؛ مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير سلوك الأساتذة المساعدين الجدد؛ مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في إنجاح عملية تكوين الأساتذة المساعدين الجدد؛ مساهمة المكوّن في إنجاح عملية تكوين الأساتذة المساعدين الجدد. وبعد التأكد من خصائصه السيكمترية، تم تطبيقه على عينة الدراسة البالغة (30) أستاذًا وأستاذة من الأساتذة المساعدين الجدد الذين أجروا التكوين البيداغوجي واستفادوا من البرنامج تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدم في المعالجة الإحصائية البرنامج الإحصائي (spss20)، حيث تمّت الاستعانة بأساليب إحصائية منها: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار الدلالة الاحصائية (T-test) للعينة الواحدة، وفي الأخير أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

\* - المؤلف المرسل: أ. عبد الكبير حنان، الايميل: henen.abdelkebir@univ-msila.dz

- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.  
- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد.  
- يساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.  
- يساهم الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.  
وعلى ضوء هذه النتائج يوصى في الدراسة الحالية بما يلي: ضرورة تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للأساتذة المساعدين الجدد حديثي التوظيف، والأخذ بعين الاعتبار اقتراحات وآراء الأساتذة المساعدين الجدد حديثي التوظيف في تخطيط البرامج التكوينية، عبر وسائل مختلفة بغية معرفة احتياجاتهم فيما يخص تحسين مستوى أدائهم الوظيفي وأهم المشاكل والعراقيل التي يواجهونها من خلال مشاركتهم في البرامج التكوينية، وإجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال، فيما يخص التكوين البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد أو حديثي التوظيف.

- الكلمات المفتاحية: التكوين البيداغوجي- الأداء الوظيفي- الأساتذة المساعدون الجدد.

**-Abstract:** This study aimed to identify the role of pedagogical training in improving the functional performance of new assistant professors at Mohammed Boudiaf, M'sila University. To achieve the objectives of the study, a questionnaire consisting of (34) items was designed in four areas: the contribution of Pedagogical training to the development of the capacities of new assistant professors; the contribution of pedagogical training to the development of the pedagogical behaviour of new assistant professors, the contribution of the teacher training program to the success of training of the new assistants professors, the Contribution The teacher-trainer to the success of the training of the new assistant professors. After examining and confirming the psychometric characteristics of the questionnaire, it was administered to study sample of (30) new assistant professors who were part of the pedagogical training program, they were randomly selected. This study was based on the descriptive method, and the use of the statistical program (SPSS 20) for the treatment of data. The findings of this study revealed the following:

- Pedagogical training contributes to the development of the capacities of new assistant professors.

- Pedagogical training contributes to the development of the pedagogical behavior of new assistant professors.
- The teacher training program contributes to improving the level of the performance of new assistants' professors.
- The teacher-trainer helps in improving the performance of the new assistant professors.

In light of these findings, this study recommends: the need to intensify and increase the number of training programs for new assistant professors, and to take into consideration their suggestions and opinions in a variety of ways to understand their needs in terms of improving their work performance and the most significant problems and barriers they face through their participation in training programs, the conduction of further studies and research in this area, with regard to the pedagogical training of new assistant professors or newly recruited ones.

- **Keywords:** Teacher Training - Professional Performance - New Assistant professors

- مقدمة:

من المعلوم أن الثروة الحقيقية لأي أمة هي كوارها البشرية المؤهلة القادرة على دعم استمرارية عملية التنمية الاقتصادية عن طريق الانخراط في العمل في مختلف القطاعات الإنتاجية، التي تعتبر رافداً رئيساً من روافد الإنتاج القومي الإجمالي لأية دولة، لها السبب تقوم معظم الدول وخاصة المتقدمة منها بالتركيز على تنمية كوارها البشرية التي تعتبرها العامل الرئيسي من بين عوامل الإنتاج المحلية، وذلك بتنمية الاستثمار البشري مما يحقق التوازن بين المدخلات والمخرجات ويكون بتكوين الأفراد وإكسابهم المعارف والمهارات والقدرات الكفيلة بزيادة إنتاجيتهم وتحسينها.

وبذلك يعد المورد البشري في المجتمع من أهم الموارد التي تساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لتحقيق أهداف أي مؤسسة.

"وتحتاج المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى موارد بشرية مدربة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها، ومن الطبيعي أن تزداد الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية مع ظهور وظائف جديدة ومع تسارع استخدام المؤسسات لتكنولوجيا حديثة ومعقدة، فالتكنولوجيات الجديدة وما رافقها من تعديل أو تغيير في إنتاج وتسويق سلع وخدمات وابتكارات قائمة أو جديدة

أوجدت بحاجة ماسة إلى تنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية العاملة وفرضت بالتالي على المؤسسات برامج تأهيلية وتدريبية تواكب سد النقص الحاصل في المهارات القديمة وإكساب الأفراد مهارات جديدة، تواكب المهن الحديثة التي أفرزتها عوامل التكنولوجيا والمعرفة" (بن يمينة، 2015، ص.91).

"ويعد التعليم العالي قمة الهرم في مؤسسات التعليم، تطور بتطور المجتمع الإنساني وتوسع بتوسع معارفه وثقافته وصولاً إلى ظهور الجامعة كوحدة اجتماعية إدارية منظمة تتألف من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقة منظمة مع بعضهم البعض، ووفق هيكل تنظيمي واضح ومنسق والكل يسعى فيها لتحقيق وبلوغ أهدافها المحددة عن طريق تفاعلها مع البيئة المحيطة".

"وأصبحت بذلك الجامعة في الوقت الحالي تسعى إلى تحقيق أهداف متميزة في خدمة المجتمع المحلي وفي تطوير البحث العلمي، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمتخصصة في حقول المعرفة المتنوعة التي تلبى حاجات المجتمع، كما تسعى إلى توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وتنمية وصقل المواهب" (الداوي وبن زرقة، 2015، ص.08).

وإيماناً بأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في تكوين الطاقات الشبانية وتأهيلها، أصبح الاهتمام بإعداده وتكوينه يحتل صدارة أوليات الوزارة الوصية لأنه يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهو يعتبر من أهم مقومات نجاح الإصلاحات في بلوغ أهدافها القريبة والبعيدة.

وتظهر أهمية تكوين وإعداد الأساتذة المساعدين الجدد أو حديثي التوظيف، من خلال استراتيجيات جديدة تواكب متطلبات العصر الذي يتميز بالتطور السريع في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية، الذي انعكست آثارها على العملية التعليمية التعلمية عامة وعلى المنظومة الجامعية على وجه الخصوص، الأمر الذي استلزم إخضاع الفائزين في مسابقة توظيف أستاذ مساعد (ب) أو الموظفين توظيفاً مباشراً بعد إجرائهم لتكوين إقامي بالخارج قصير المدى أو طويل المدى لدورات تكوينية خلال السنة الأولى من التوظيف وذلك لضمان تحكمهم في مختلف الكفايات المهنية المنبثقة من وظائفهم الرئيسية (التدريس والبحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة

والمندسجة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم.

#### 1- إشكالية الدراسة:

يعتبر إعداد الأستاذ الجامعي وتكوينه مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم ونجاعته، وذلك لما له من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، وعليه فإن التكوين البيداغوجي يراد به إكساب المهارات المهنية والأكاديمية للأستاذ الجامعي سواءً عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التكوين الرسمية، أو باستخدام أساليب أخرى.

والتكوين صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل التغييرات التكنولوجية والمستجدات العلمية في مختلف التخصصات، حتى تحقق المؤسسة أهدافها الاستراتيجية. كما يعتبر الوسيلة المثلى لتطوير وتنمية المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات وتغيير السلوك الوظيفي؛ وبالتالي يصبح هذا الهدف هو تحسين أداء وظائفهم، مما ينعكس على رفع كفاءة المؤسسة وزيادة فعاليتها.

وعليه أصبح موضوع تكوين العاملين في مختلف المؤسسات متداولًا وبكثرة، وذلك لرفع كفاءة العمل من خلال الأداء الكفء.

وأمام التطورات السريعة المعرفية منها والتكنولوجية، التي مست مختلف القطاعات بما في ذلك قطاع التعليم العالي، أصبح الاهتمام بكل عناصر النظام التربوي ضرورة ملحة فرضتها المستجدات العلمية والتكنولوجية، وذلك بغية تحقيق الفعالية في هذا النظام وتحسين مدخلات ومخرجات التكوين الجامعي (الأستاذ- الطالب).

"تعد الجامعات مؤسسات علمية وتربوية رئيسة، تسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي البحثي، الأمر الذي أكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي والخدمات من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية وتربوية في كافة المجالات، مما جعلها تتعرض إلى المزيد من الضغوط لأجل زيادة قدرتها على التكيف والتطوير بما يتلاءم والسرعة الكبيرة والنمو المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا. فهي تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقى الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية الهيئة المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإنقان والكشف والابتكار، بما يعود على المجتمعات بالنفع، خاصة في ضوء ما يشهده العصر الحالي من تطور سريع ومتلاحق في شتى مجالات الحياة، وذلك نتيجة للثورة المعلوماتية والتقنية ولثورة الاتصال (زرقان، 2013، ص.01).

"ولكي تواكب الجامعة التطور الحاصل والسريع في مجال العلوم والتكنولوجيا لا بد من إصلاح المنظومة التربوية، وذلك بإيجاد نظام تربوي بديل فيه من المواصفات ما يؤهله إلى أن يلبي احتياجات عضو هيئة التدريس والطلاب الجامعي في هذا العصر تماشيًا واحتياجات الدولة والمجتمع في كل الجوانب؛ الأمر الذي يدعو إلى عملية تطوير جميع عناصر منظومة التعليم وتحديثها وتجويدها حتى تستجيب لمقتضى تلك التغيرات".

"وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحوّل دور الأستاذ من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومنتدب ومواكب للمتغيرات لينمو ويتطور مهنيًا وأكاديميًا لتحقيق دوره في ظل هذه المتغيرات، وفي مختلف جوانب الحياة، إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي، وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها. إذ يعتمد ذلك على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لمهامها بأي خلل في عملية الإعداد ينعكس سلبيًا على أداء الأستاذ التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته. وقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية (المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الألماني، 2003، ص. 57) حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون 60% وفقًا للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي".

"فجودة مؤسسات التعليم العالي تعتمد على نوعية أعضاء هيئة التدريس فيها، فالتميز يضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى تحقيق مخرجات التعليم المطلوبة وتوثيق العلاقة بينه وبين المجتمع المحلي في تطوير برامج التنمية الوطنية والإسهام في البحث العلمي من أجل رؤى علمية لحل مشكلات التنمية البشرية مما يساهم في تحقيق المكانة والسمعة الأكاديمية للمؤسسة الأكاديمية التي ينتمي إليها.

ولكي تحقق الجامعة أهدافها ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يمارس أدواره الأكاديمية وهي: التدريس والبحث العلمي" (وصوص وآخرون، 2015، ص. 1023).

"إن التطور المتسارع في المجال العلمي والمعرفي والدور الريادي للجامعات المتطورة من حيث التأثير الإيجابي في شتى المجالات لم يكن بسبب التركيز على الجانبين المادي والمالي فحسب بل لأن التوجه الحالي يهتم بالاستثمار في المورد البشري باعتباره استثمارًا منتجًا، مما يفرض على جامعاتنا ضرورة تسخير كل الإمكانيات للاستفادة المثلى من كفاءتها المتاحة مما يتطلب وضع برامج تكوينية جادة لاستغلال المعرفة الكامنة لدى الكفاءات التدريسية الجامعية باعتبارها موردًا استراتيجيًا

هامًا وطاقة مبدعة وخزانًا للعلم والمعرفة، فإذا ما حسن استغلاله كثير عطاؤه" (زايدي، 2018، ص.106).

"والجزائر كغيرها من الدول النامية تسعى إلى إدخال المعايير والأبعاد العالمية على المنظومة الجامعية الجزائرية، حيث وجدت نفسها مجبرة على الانخراط في سياق التوجهات الدولية الخاصة بالتعليم العالي بمختلف معايير هذه التوجهات، خاصة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الجامعي باعتبارها عملية منهجية تهدف إلى رفع مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه نحو الأفضل، وذلك من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات التي تسمح بدورها بتحقيق غايات وأهداف التكوين الجامعي، مواكبة التطور في أساليب وتكنولوجيا التعليم الجامعي، واضعة في الاعتبار المعايير الوطنية والعملية للأستاذ الجامعي. وأخيرًا المساهمة في تحقيق رسالة الجامعة المتمثلة في إعداد الإطارات البشرية في كافة المجالات، إجراء الأبحاث النظرية والتطبيقية وخدمة المجتمع وتنميته وتحقيق التعاون الدولي وذلك يصب في النهاية في خانة رفع وتحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي" (صيفور، 2015، ص.12).

"والجامعة اليوم لا تكتفي بالبحث عن "الأداء" لأنه متيسر لدى كل أستاذ، وإنما تنظر إلى "الأداء الإنتاجي" الذي لا يمكن أن يكون حاضرًا إلا باستحضار معايير المرتبطة بالكمية، والتكلفة، والوقت والجودة. وكثير من الجامعات في الشرق والغرب أصبحت تقوم بـ "هندسة أداء" الأستاذ في الجامعة.

"وتتنوع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي؛ ومن أهم هذه الأساليب ما يعرف بالأساليب الذاتية والأساليب المهنية. ولقد جاء في التوصية رقم 24 عن المؤتمر العربي حول إعادة وتأهيل أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي الحث على ضرورة "إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة عن طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ، وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية ومع الجامعات في الخارج ودعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية" (بن شيخ والعقاب، 2017، ص.23).

إن ما اصطلح عليه بهندسة الأداء يهتم بتنمية أداء الأستاذ الجامعي من خلال تطبيق مقاربات حديثة في التكوين لتنمية مهاراته وقدراته وتطوير كفاءاته في مجال التدريس والبحث العلمي، قصد تحسين مردوده من خلال استخدام استراتيجيات حديثة لتأدية أدواره الأكاديمية والارتقاء به نحو تحقيق جودة التعليم العالي.

"ولقد تطرق "حذاب مصطفى" إلى جملة من التدابير والآليات المؤثرة في جودة التكوين والاستراتيجيات المستقبلية في التعليم العالي الجامعي، وذلك عبر العديد من المؤلفات التي وضعها في متناول الجامعة والدولة الجزائرية، بشكلٍ خاص، والحقل المعرفي العالمي بشكل عام والتي تهتم بالجوانب الأكثر إدرًا لتطور التعليم الجامعي في الجزائر من حيث التزايد المذهل لعدد الطلبة والارتفاع المتواصل لعدد المؤسسات الجامعية عبر كل مناطق البلاد" (Haddab, 2007, pp.51-60، مذكور في زايدي، 2018، ص.113).

"كما بدأت بوادر الانفراج والتغيير تلوح في الأفق بعدما تيقن المسؤولون على الجامعة الجزائرية بضرورة استحداث آليات بيداغوجية جديدة بات يطلق عليها مصطلح "التقويم" و"التجديد" و"عروض التكوين" و"المطابقة" و"المواءمة" و"برامج المتابعة البيداغوجية للأساتذة الجدد" والتي تهدف إلى إعطاء الأستاذ الجامعي دورات تكوينية تساعد على أداء وظيفته التعليمية على أحسن وجه، وأخيرًا "تأمين الجودة" داخل المؤسسات الجامعية من أجل عملية تقويم ذاتي شاملة لكل المنظومة التكوينية والتعليمية والبيداغوجية للجامعة الجزائرية".

وفيما "تعلّق ببرامج المتابعة البيداغوجية للأساتذة الجدد حديثي العهد فقد شرعت وزارة التعليم العالي في فرض هذه البرامج على الأساتذة الجدد الملتحقين حديثًا بالجامعة، وكلف عدد من الأساتذة ذوي الخبرة والكفاءة بتأطير هذه العملية التي ينتظر منها الكثير" (زايدي، 2018، ص.113).

إن البرنامج التكويني البيداغوجي أو ما يسمى بالمرافقة البيداغوجية لتكوين الأساتذة المساعدين الجدد أو برامج المتابعة البيداغوجية للأساتذة الجدد تعد من المقاربات الجديدة التي من شأنها الوصول بالمؤسسة الجامعية القيام بدورها الأكاديمي على أكمل وجه، شرط تأطير هذا البرنامج التكويني من طرف أساتذة باحثون ذوو كفاءات عالية في ميدان البيداغوجيا والتعليمية في التعليم العالي، كما جاء في القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016. والذي حددت كيفيات تنظيم تربيصات ودورات تكوينية وتدريبية تهدف إلى بناء كفاءات تعليمية بيداغوجية، تمكنهم من تحسين أداءهم الوظيفي وذلك من خلال اكتسابهم معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي.

## 2- الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي لها علاقة بالموضوع ما يلي:

### 1-2- دراسات تناولت التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد (المساعدين):

1-1-2- دراسة "حسينة أحمد" (2018): "درجة رضا الأساتذة الجدد على مخطط التكوين: تصميم وبناء واستعمالها في درس منصة MOODLE" بجامعة محمد لمين دباغين- سطيف".

هدفت الدراسة إلى "قياس درجة رضا الأساتذة الجدد على برنامج تصميم وبناء واستعمال درس عن بعد باستخدام منصة "مودل MOODLE"، تم اختيار عينة تكونت من (104) أستاذًا ينتمون لجامعة محمد لمين دباغين سطيف، والذين استفادوا من تكوين في هذا البرنامج، وقد قامت الباحثة بتصميم مقياس تضمن (34) فقرة تغطي أنظمة البرنامج الثلاثة: نظام الدخول، والتعلم، ونظام الخروج. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: أن الأساتذة راضون بدرجة كبيرة عن برنامج التكوين الذي استفادوا منه.

2-1-2- دراسة "عز الدين زايددي" (2018): "الأستاذ الجامعي والتكوين البيداغوجي- الواقع والأفاق". هدفت الدراسة إلى "إعطاء الأستاذ الجامعي دورات تكوينية قد تساعده على أداء وظيفته التعليمية على أحسن وجه". وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: أنه ينتظر من "مدرس" القرن 21 المساهمة في بناء مشاريع مؤسسته عن طريق تنظيم الأنشطة التعليمية بالتركيز على استعمال وتوظيف كل وسائل وتقنيات التواصل، منها على الخصوص الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال، وعلى تطوير المقاربات البيداغوجية لدى "المتعلم" في تلقي مضامين مختلف المواد الدراسية ليووظفها فيما بعد لفائدة طلبته في المدرجات الجامعية، وفي سياق المهام البحثية والتكوينية والتربوية، أيضًا، ومن أجل تطوير المستويات والمهارات وتوحيد الرؤى لدى "أطر هيئة التدريس" وفق آخر المستجدات والتطورات للأبحاث العلمية توجب على كل الفاعلين في مختلف أقسام الكليات وعلى مستوى كل الجامعة الجزائرية، تبادل المعارف وإقامة قاعدة بيانات متخصصة، توضع رهن إشارة الباحثين والأساتذة القدامى والجدد (مرسمين ومتدربين) من أجل تبادل التجارب في إطار علمي موسع يشمل كل الفاعلين في الحقل العلمي والمعرفي.

2-1-3- دراسة "سامية بن رمضان" (2017): "التكوين الجامعي وبرامج التنمية البشرية في الجزائر- الرهانات والتحديات". هدفت الدراسة إلى "تسليط الضوء على موضوع دور التكوين الجامعي في خدمة التنمية البشرية وخلق نوع من المواءمة بين التعليم والتدريب، وبين متطلبات سوق العمل لتحسين أداء الأفراد داخل مؤسسات المجتمع، أي إبراز دور الجامعة في التنمية البشرية في إطار السعي لتحقيق أهداف التنمية الشاملة للمجتمع". وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: أن دور الجامعة في خدمة المجتمع يكون عن طريق تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد والجماعات والمؤسسات، وتصميم الأنشطة والبرامج، التي تلبى هذه الاحتياجات عن طريق الجامعة (كلياتها ومراكزها البحثية المختلفة) بغية إحداث تغييرات تنموية وسلوكية مرغوب فيها.

## 2-2- دراسات تناولت دور التكوين أو التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي:

2-2-1- دراسة "محمود بوقطف" (2014): "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية-دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور- خنشلة". هدفت الدراسة إلى "الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم وإجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة، والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين، والتعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف، والكشف عن تأثير المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية، ومعرفة ما مدى تأثير برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية، والتعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية"، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على المسح الشامل لمجتمع البحث والمقدر بـ (46) موظف تلقوا تكويناً أثناء الخدمة خلال مساره المهني بهذه المؤسسة. وتم الاعتماد في هذه الدراسة من حيث جمع المعلومات على استمارة استبيان والتي احتوت على جزأين، الأول تضمن البيانات العامة للمبحوثين (شخصية ووظيفية)، أما الجزء الثاني اشتمل على أربعة محاور رئيسية جسدت الفرضيات الفرعية للدراسة. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف.
- أن للمكون دور كبير في إنجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة.
- عدم كفاية الدورات التكوينية ومدتها.

2-2-2- دراسة "علي يونس ميا وآخرون" (2009): "قياس أثر التدريب في أداء العاملين- دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان". هدفت الدراسة إلى "قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ومدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها، وكذلك تبين العلاقة بين مهارات وقدرات المتدرب، والأداء الفعلي الذي يسعى للتدريب إلى تحقيقه، واحتياجات العاملين الفعلية من التدريب والتي تتناسب مع اختصاصات ومهام الوظيفة، والسعي لتحقيق غاية أكبر تتمثل في رفع مستوى الأداء لدى العاملين وزيادة إنتاجيتهم، عن طريق الممارسة الفعلية لما اكتسبوه من مهارات وخبرات ومعلومات خلال العمليات التدريبية"، تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء، حيث تم تصميم استمارة استقصاء، كما تم اللجوء إلى

استخدام أسلوب المقابلات الشخصية للتأكد من صحة المعلومات الواردة في الاستبانات، وتم أجد مجتمع الدراسة بكامله وذلك بالحصر الشامل لمفردات مجتمع البحث والبالغ (73) فرد من الإداريين تتمثل في مدراء دوائر ونواب مدراء ورؤساء أقسام وموظفين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه، حيث كانت الفروق جوهرية بين الإجابات ولها دلالة إحصائية تشير إلى تأثير العملية التدريبية في إجابات العاملين الذين خضعوا لدورات تدريبية في مديرية التربية، كما أوضحت نسبة 76.7% من العاملين على أن التدريب يكسبهم مهارة في تطبيق ما تعلموه، وهذا مؤشر على أثر التدريب وأهميته في تحسين أداء العاملين في المديرية من خلال زيادة المهارة، وصقل الخبرة لدى المتدربين، كما أوضحها الدلالة الإحصائية للأسئلة الخاصة بالفرضية الأولى 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05.

- تؤكد الدراسة على وجود فروق بيتن تحديد الاحتياجات التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين، حيث نجد احتمال الدلالة الإحصائية أسئلة الفرضية الثانية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 حيث أكدت الدراسة أن نسبة 63% من العاملين أنه يمكن تنفيذ البرامج التدريبية من قبل المنفذين.

- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين كفاءة برامج التدريب، وتطوير وتحسين أداء العاملين، حيث نجد احتمال الدلالة الإحصائية لأسئلة الفرضية الثالثة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونقبل بالفرضية التي أكدت الدراسة حيث أن نسبة 52.1% من العاملين موافقون بشدة على أن البرامج التدريبية تتيح الفرص لتبادل الخبرات والمعارف والمعلومات بين المتدربين، وهذا يشير إلى دور البرامج التدريبية في تعزيز روح التعاون، مما يدعم شعور العاملين بالرضا.

- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين تقويم البرامج التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين، حيث نجد احتمال الدلالة الإحصائية لأسئلة الفرضية الثالثة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونقبل بالفرضية التي أكدت الدراسة حيث أن نسبة 45.2% من العاملين موافقون على تصميم استبيان لقياس فاعلية التدريب، بعد كل برنامج تدريبي يشعرون أنه مصمم بشكل جيد يختبر فعالية الدورة التدريبية التي خضعوا لها.

- إن نجاح عمل مديرية التربية وزيادة كفاءة أداؤها يعتمد على مدى فعالية دائرة التدريب.

- يشغل التدريب دورًا مهمًا في عملية تطوير أداء العاملين وزيادة كفاءتهم.

- ضرورة الارتقاء بمستوى البرامج التدريبية المقدمة لمالها من أثر فعال في ارتفاع مستويات أداء العاملين.

- إن ارتفاع كفاءة أداء العاملين في المديرية يساهم في زيادة الإنتاجية وخلق القيمة المضافة.

2-2-3- دراسة "خالد رجم وآخرون" (2018): "تقييم فعالية التدريب في قطاع التعليم العالي- دراسة حالة جامعة ورقلة". هدفت الدراسة إلى "تقييم فعالية التدريب في جامعة ورقلة خلال الفترة 2010-2015"، حيث تم الاعتماد على المقابلة الشخصية مع مسؤول التدريب، والاطلاع على الوثائق، إضافة إلى الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة مكونة من (268) موظف استفاد من التدريب، كما تم الاعتماد في تحليل بيانات الاستبانة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: إلى أن عملية التدريب في الجامعة بها عدة اختلالات انطلاقاً من تحديد الاحتياجات التدريبية، إضافة إلى وضع برامج وطرق التدريب، كما أنه لا توجد عملية تقييم للتدريب، وعليه لن يحقق التدريب الأهداف التي تتمثل في تحسين أداء الفرد بعد التدريب، إلا إذا اتبعت المؤسسة محل الدراسة طرق علمية ومنهجية في تحديد الاحتياجات التدريبية، وذلك بتقييم العاملين قبل التدريب، ثم تحديد البرنامج التدريبي المناسب لهم وتحديد الاختلالات والانحرافات في عملية التدريب، وذلك بتقييم العاملين بعد التدريب لمعرفة وتقييم أثر التدريب على أداء العامل.

2-2-4- دراسة "سليم صيفور" (2015): "واقع التنمية المهنية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي في الجزائر-دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة". هدفت الدراسة إلى "بحث واقع التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر"، وعلاقة الواقع بمستوى الأداء الوظيفي للمجالات التالية: (تنمية مهارات التدريس، تنمية مهارات البحث العلمي، تنمية مهارات المجتمع، وتنمية مهارات التعاون الدولي)، تم اختيار عينة تكونت من (513) أستاذًا بمختلف الرتب، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي، واستخدمت في هذه الدراسة أداة الاستمارة، حيث احتوت على بيانات عامة ومقياسين هما: "مقياس التنمية المهنية لأساتذة التعلم الجامعي من وجهة نظر الأساتذة" و"مقياس الأداء الوظيفي لأساتذة التعلم الجامعي من وجهة نظر الأساتذة". وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: أن لواقع تنمية مهارات التدريس علاقة بمستوى أداء وظيفة التدريس كما يراه أساتذة التعليم الجامعي في الجامعة الجزائرية، وأن لواقع تنمية مهارات البحث العلمي علاقة بمستوى أداء وظيفة البحث العلمي كما يراه أساتذة التعليم الجامعي في الجامعة الجزائرية وأن لواقع تنمية مهارات خدمة المجتمع علاقة بمستوى أداء وظيفة خدمة المجتمع كما يراه أساتذة التعليم الجامعي في الجامعة الجزائرية، وأن لواقع تنمية مهارات

التعاون الدولي علاقة بمستوى أداء وظيفة التعاون الدولي كما يراه أساتذة التعليم الجامعي في الجامعة الجزائرية، وأن لواقع التنمية المهنية الذي يعيشه الأستاذ الجامعي علاقة بمستوى الأداء الوظيفي الذي يقدمه كما يراه أساتذة التعليم الجامعي في الجامعة الجزائرية.

وبناءً على ما سبق تتحدد إشكالية الدراسة الحالية في: " للتكوين البيداغوجي دور في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد" من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية التي يرى الباحثان أن لها دلالة نظرية وقيمة تطبيقية، وهي كما يلي:

- هل ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد؟
  - هل ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد؟
  - هل ساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد؟
  - هل ساهم الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد؟
- 3- فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن هاته التساؤلات تم افتراض ما يلي:

### 3-1- الفرضيات الفرعية:

- يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.
- ساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد.
- يساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.
- يساهم الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.

### 4- أهداف الدراسة:

- التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.
- التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد.
- التعرف على دور برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.
- التعرف على دور الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.

### 5- أهمية الدراسة:

يحظى التعليم العالي في الجزائر بأهمية بالغة لما يقدمه من إطارات تخدم المجتمع، وعليه تعتبر العملية التكوينية داخل المنظومة الجامعية الرسالة الأساسية التي وجب الاهتمام بها، ومن ثم بلوغ أعلى مستوى في الأداء الأكاديمي. ويمكن تحديد أهمية الدراسة فيما يلي:

- الاطلاع على كيفية الاهتمام بالتكوين في المؤسسات الجامعية كنتيجة حتمية لواقع النظام الإداري الجزائري، وكاستجابة للنظرة الحديثة للأستاذ الجامعي المساعد الذي يجب أن يتطور وفق المنظور العالمي في مجال التطور العلمي.

- التحكم في الأدوات البيداغوجية الضرورية والاستفادة من سبل تحقيق الكفاءة في التدريس وتقنياته وبخاصة تعلم فن تقديم الدروس والمحاضرات.

- تكوين الأساتذة في كفاءات تقديم الدروس باستعمال الطرائق الرقمية واستعمال الوسائط المتعددة إضافة إلى التحكم في اللغات والتعريف بمختلف النقاط التنظيمية في نظام "LMD" خصوصاً فيما يتعلق بالجوانب البيداغوجية، كمهام الأساتذة وتقييم الطلبة في المحاضرات والأعمال التطبيقية والتوجيهية وكفاءات التعامل مع مختلف الحالات.

- تحسين المستوى وتدريب الأساتذة على القيام بمختلف المهام البيداغوجية على أحسن وجه.

- التكوين في مجال آداب وأخلاق المهنة والتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة الجامعي.

#### 6- التعريف بمفاهيم الدراسة:

1-6- التكوين البيداغوجي: يقصد بالتكوين البيداغوجي بأنه: عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون (الأستاذ) بالمعارف والكفاءات البيداغوجية، العلمية والشخصية الضرورية ليؤدي دوره بكفاءة (سولامي، 2010، ص.17). ويعرف "بيار كاس" Pierre Casse التكوين بأنه: "العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة، وهو لذلك يعتبر استثماراً للعامل، ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فهم المسؤولين... فهو عملية مستمرة من أجل تجديد المعلومات" (Casse, 1994, P.48). ويعرف "بورتاف" التكوين بأنه: "عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد لرفع مستوى كفاءته في الأداء؛ بحيث تتحقق فيها الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتزاوج فيها المعارف والكفاءات والسلوكيات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح" (بن رمضان، 2017، ص.277).

ويشير التكوين البيداغوجي إجرائياً إلى: عملية بيداغوجية منظمة تهدف إلى إعداد وتكوين

الأساتذة المساعدين الجدد وإحاقهم بعد نجاحهم في المسابقة بدورات تكوينية بغرض زيادة

معارفهم ومعلوماتهم، مما يترتب عنها زيادة وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم، من أجل الارتقاء بأدائهم الوظيفي وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال تعبئة الاستبيان.

**2-6- الأداء الوظيفي:** يقصد بالأداء الوظيفي بأنه: "نشاط يمكّن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح وبالأستخدام المعقول للموارد" (الصريرية، 2011، ص ص.605-606). كما يعرف بأنه النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أسفرت عليها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة. (العثمان، 2003، ص.73)، أما "توماس جيلبرت" Thomas Gilbert فيتكلم عن الأداء الوظيفي ويؤكد بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك لأن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أنشطة في المنظمة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو النتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، إنه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معًا (بوقطف، 2014، ص.59).

ويشير الأداء الوظيفي إجرائيًا إلى: الجهد المبذول من طرف الأساتذة المساعدين الجدد بعد إجرائهم لتكوين بيداغوجي، فتكون مخرجاته في شكل كفاءة ومهارة ممارسة، وبالتالي تأدية واجباتهم الأكاديمية الموكلة إليهم بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعملون بها بكفاءة وفعالية عالية. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال تعبئة الاستبيان.

**3-6- الأساتذة المساعدون الجدد:** يقصد بالأساتذة المساعدين الجدد بأنهم: "الأشخاص الحاصلون على درجة الماجستير أو الدكتوراه ويقومون بمهام تدريسية في أحد أقسام الكليات التابعة للجامعة كل حسب تخصصه، بالإضافة إلى مهمتي البحث العلمي، وخدمة المجتمع" (صيفور، 2015، ص.15). كما يعرف بأنه ذلك الموظف الباحث الناقل للمعرفة العلمية القائم على العملية التكوينية والبحثية، ويتولى الأساتذة المساعدون حسب المادة 33 ضمان التدريس و/ أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6، تحضير وتحيين دروسه، تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها، المشاركة في مداورات لجان الامتحانات، المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية، استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم (الجريدة الرسمية، 2008، ص ص.22-23).

ويشير مفهوم الأساتذة المساعدين الجدد إجرائيًا إلى: أنهم الأساتذة من الصنف (ب) الحاصلون على درجة ماجستير أو دكتوراه علوم أو دكتوراه الطور الثالث بمختلف التخصصات العلمية والأدبية، حديثو العهد بالتوظيف ونجحوا في المسابقة، أو الذين توظفوا توظيفًا مباشرًا بعد تلقيهم لتكوين إقامي بالخارج قصير المدى أو طويل المدى والتحقوا بالتدريس بالجامعة، حيث تم تنظيم دورات وحصص تدريبية لهم وفق برنامج تكويني اشتمل على الحجم الساعي المناسب، ومقاربة التكوين، والأهداف الواجب تحقيقها، وتنفيذ البرنامج والكفاءات المستهدفة، وطرق التقييم. وكل ذلك يهدف إكسابهم معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال تعبئة الاستبيان.

#### 7- إجراءات الدراسة الميدانية:

##### 1-7- منهج الدراسة:

تعتبر عملية تحديد المنهج في الدراسة أمر ضروري، ذلك أنّ أيّ باحث يريد القيام بدراسة معينة حول موضوع معين يتوجب عليه اختيار المنهج المناسب لدراسته، ويكون اختيار ذلك المنهج حسب طبيعة البحث وموضوعه.

والمنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، وهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة (بوحوش، والذنيبات، 2007، ص.99)

وقد اعتمدنا على أنسب منهج لدراستنا وهو المنهج الوصفي الذي يعد من المناهج الشائعة الاستعمال خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية وتفرضه طبيعة دراستنا.

#### 8- حدود الدراسة: تتحدد دراستنا بالحدود التالية:

##### 1-8- الحدود الزمانية: شهرا ماي وجوان 2019م.

2-8- الحدود البشرية: حددت عينة الدراسة بشريًا بالأساتذة المساعدين الجدد حديثي التوظيف ذكورًا وإناثًا من مختلف التخصصات، والذين أجروا التكوين البيداغوجي.

3-8- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بجامعة محمد بوضياف- المسيلة.

##### 9- مجتمع وعينة الدراسة:

##### 1-9- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف-المسيلة والبالغ عددهم (76) أستاذًا وأستاذة ما بين سنتي (2016/2018م)، كما هو موضح في الجدول رقم (01):

الجدول رقم (01): يوضح مجتمع الدراسة

العدد	سنة التكوين البيداغوجي
31	2017-2016م
45	2018-2017م
76	المجموع

2-9- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية وذلك نظرًا لصعوبة الوصول إليهم، فقد تم التواصل مع (30) أستاذًا وأستاذة ممن أجروا التكوين البيداغوجي، متبعين في ذلك خطوات العينة المتاحة، أي ما نسبته (28,30) من مجتمع الدراسة، كما هو موضح في الجدول رقم (01):

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة

العدد	سنة التكوين البيداغوجي
9	2017-2016م
21	2018-2017م
30	المجموع

10- أدوات الدراسة:

من أجل جمع المعلومات والبيانات والتحقق من الفرضيات، قام الباحثان ببناء استبيان خاص "دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف-المسيلة"، وهذا بعد القراءات للتراث النظري وللدراسات السابقة في هذا المجال. وتم عرض الاستبيان على مجموعة من أساتذة الجامعة بلغ عددهم (07) محكمين في قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة، وأخذ الباحثان بعين الاعتبار كل ملاحظاتهم القيمة وقام h ببعض التعديلات والتغييرات اللازمة، وكذا إضافة ما طلب منهما إضافته ويمكننا ذكر أهم التعديلات كالتالي:

- أجريت بعض التعديلات في تعليمة الاستبيان.
- أما فيما يخص الجزء الخاص بنود الاستبيان، فقد تم إعادة صياغة بعض البنود الغامضة وحذف بعض البنود المكررة، والتي ليس لها علاقة مع فرضيات البحث وإبدالها بنود أكثر ملائمة ووضوح للبحث، وذلك حسب آراء وملاحظات المحكمين وهكذا أصبح الاستبيان في صورته النهائية ويمكن تطبيقه ميدانيًا.

وتناول الاستبيان مجموعة من البنود التي تعبر عن:

- مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد.
- مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير سلوك الأساتذة المساعدين الجدد.
- مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.
- مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد.

وقد احتوى الاستبيان على (34) بنداً، كما هو موضح في الجدول رقم (02):

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عبارات الاستبيان على المحاور

الرقم	المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات
01	مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد	10	-07-06-05-04-03-02-01 10-09-08
02	مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد	09	-17-16-15-14-13-12-11 19-18
03	مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد	08	-26-25-24-23-22-21-20 27
04	مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد	07	34-33-32-31-30-29-28

- طريقة الإجابة:

لملء الاستبيان والإجابة على كل بنوده، على كل أستاذ مساعد جديد أن يختار اقتراحاً واحداً من خمس بدائل (اقتراحات)، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة بعد قراءة العبارة جيداً.

وقد تم تصحيح عبارات هذا الاستبيان وفق تصميم ليكارت الخماسي ذي البدائل (موافق بشدة، موافق، لا رأي لي، غير موافق، غير موافق بشدة). وقد أعطيت لهذه البدائل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) كما هي على الترتيب، وهذا ما هو موضح في الجدول رقم (03):

الجدول رقم (03): يوضح طريقة تصحيح أداة الدراسة

غير موافق بشدة	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة	البدائل الأوزان
1	2	3	4	5	الأوزان

11- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم حساب الصدق والثبات لأداة الدراسة الحالية على النحو التالي:

11-1- الصدق:

11-1-1- صدق المحكمين (طريقة الخبراء): للتحقق من مدى الصدق الظاهري الأولي (حيث أن الصدق، في نظرنا، لا يمكن الجزم به إلا بعد التطبيق الفعلي للأداة) لبنود الاستبيان لما بُنيت من أجله، قام الباحثان بتوزيعه على مجموعة من أساتذة الجامعة المتخصصين في مجالات تربوية ونفسية مختلفة بلغ عددهم (07) محكمين في قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة. ومعظم الأساتذة اتفقوا على أن البنود صادقة في قياس ما وضعت لقياسه في مجملها، إلا أنهم وجهوا بعض الملاحظات وطلبوا منا القيام ببعض التغييرات، وإعادة صياغة بعض البنود، وذلك لغموضها أو عدم وضوحها، كما أفادونا ببعض البنود لإضافتها.

11-1-2- صدق الاتساق الداخلي:

بعد تطبيق الاستبيان تم حساب صدقه عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه، وتم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل كما يلي:

11-1-2-1- الارتباط بين العبارات والدرجات الكلية للمحاور التي تنتمي إليها:

11-1-2-1-1- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الأول (درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد):

الجدول رقم (04): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد مع درجة الكلية

الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات
0,487**	العبارة 6	0,675**	العبارة 1
0,830**	العبارة 7	0,693**	العبارة 2

0,746**	العبارة 8	0,743**	العبارة 3
0,598**	العبارة 9	0,790**	العبارة 4
0,462**	العبارة 10	0,860**	العبارة 5
**الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0,01)			

تم حساب الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الأول (درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (04) حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ ) وعددها (10) عبارات، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,86) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (5) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,46) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (10) والدرجة الكلية للمحور ككل وعموما يمكن القول بأن المحور الأول (درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد) صادق.

11-1-2-1-2- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الثاني (مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد):

الجدول رقم (05): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد مع درجة الكلية

العبارة	الدرجة الكلية للمحور	العبارة	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 11	0,562**	العبارة 16	0,765**
العبارة 12	0,790**	العبارة 17	0,613**
العبارة 13	0,589**	العبارة 18	0,791**
العبارة 14	0,826**	العبارة 19	0,694**
العبارة 15	0,857**	**الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0,01)	

تم حساب الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (05) حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ ) وعددها (9) عبارات، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,85) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (15) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,56) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (11) والدرجة الكلية للمحور ككل وعموما



0,722**	العبارة 34	0,877**	العبارة 30
**الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0,01)		0,811**	العبارة 31

تم حساب الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثالث (مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (07) حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الرابع مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ ) وعددها (7) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,87) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (30) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,64) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (28) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الرابع (مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد) صادق.

1-1-2-1-11- الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية لاستبيان دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة ككل:

الجدول رقم (08): يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية لاستبيان دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة

الدرجة الكلية للاستبيان	المحور	الدرجة الكلية للاستبيان	المحور
0,816**	المحور الثالث (مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد)	0,805**	المحور الأول (مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد)
0,593**	المحور الرابع (مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد)	0,865**	المحور الثاني (مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد)
**الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0,01)			

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان (دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (08) حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ )، فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الأول "مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد" والدرجة الكلية للاستبيان ككل (0,80)، وبالنسبة لارتباط المحور الثاني "مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد" بالدرجة الكلية للاستبيان ككل (0,86)، أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث "مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" بالدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغت (0,81) أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع "مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" بالدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغت (0,59) وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق.

#### 2-11- الثبات:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل "ألفا كرونباخ" والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل محور وللإستبيان ككل، وقد قدر معامل "ألفا كرونباخ" بالنسبة للإستبيان ككل (0,94)، ومنه يمكن القول بأن هذا الإستبيان ثابت، وهذا ما تجلّى في جميع المحاور حيث بلغة قيمته بالنسبة للمحور الأول "مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد" (0,87) وبالنسبة للمحور الثاني "مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد" (0,88) وبالنسبة للمحور الثالث "مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" (0,91)، وبالنسبة للمحور الرابع "مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" (0,88)، كما هو موضح في الجدول رقم (09):

الجدول رقم (09): يوضح ثبات استبيان دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة عن طريق معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	محاور الاستبيان
10	0,878	المحور الأول (مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد)
9	0,888	المحور الثاني (مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد)
8	0,914	المحور الثالث (مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد)
7	0,885	المحور الرابع (مساهمة المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد)
34	0,940	الاستبيان ككل

#### 12- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

في ضوء فرضيات الدراسة، تم معالجة الدرجات الخام بالاعتماد على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته (20)، والأساليب الإحصائية المستخدمة هي كالتالي: المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية، اختبار الدلالة الاحصائية (T-test) للعينة الواحدة.

#### 13- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

13-1- عرض نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص على أنه: "يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد" وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة المتوسط النظري للأداة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول (10):

الجدول رقم (10): يوضح درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة  
المساعدين الجدد

المحور الأول	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	30	30	37,83	6,017	29	7,130	0,000	دال عند 0,01

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (10) بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول "مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد" والذي بلغ (37,83) أنه أعلى تمامًا من المتوسط النظري له والمقدر بـ (30)، وبناءً عليه فإن "درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد مرتفعة"، وهذا ما أكدته قيمة (T) والتي بلغت (7,13) وهي قيمة موجبة ودالة احصائيًا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الأولى والقائلة "يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد" ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال شك بنسبة 1%.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "بوقطف" (2014) والتي توصلت إلى أن للتكوين أثناء الخدمة دورًا كبيرًا في تطوير قدرات الموظف ودراسة "ميا وآخرون" (2009) التي توصلت إلى أن للتدريب أهمية كبيرة وأثر مباشر في تحسين أداء العاملين بالإضافة إلى دوره المتزايد في تنمية وتطوير العاملين وزيادة كفاءتهم.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة "رجم وآخرون" (2018) التي توصلت إلى أن عملية التدريب في الجامعة بها عدة اختلالات انطلاقًا من تحديد الاحتياجات التدريبية، إضافة إلى وضع برامج وطرق التدريب كما أنه لا توجد عملية تقييم للتدريب، وعليه لن يحقق التدريب الأهداف التي تتمثل في تحسين أداء الفرد بعد التدريب، إلا إذا اتبعت المؤسسة محل الدراسة طرق علمية ومنهجية في تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك بتقييم العاملين قبل التدريب، ثم تحديد البرنامج التدريبي المناسب لهم، وتحديد الاختلالات والانحرافات في عملية التدريب، وذلك بتقييم العاملين بعد التدريب لمعرفة وتقييم أثر التدريب على أداء العامل.

وتفسر هذه النتيجة بأن التكوين البيداغوجي قد ساهم في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد وذلك من خلال إضافته معارف علمية جديدة ومهارات تدريسية حديثة،

واتجاهات وأفكار مبتكرة تساعدهم على الإبداع والتجديد في مجال عملهم، وخلق روح التنافس الإيجابي بينهم، وخلق حسن الولاء للمؤسسة يجعل الأستاذ المساعد محب ومستمتع بوظيفته، وبالتالي يقدم أحسن ما لديه، ويكون دائماً في حالة تطوير ذاتي، كما تساعدهم أيضاً في تحسين القدرة على التخطيط لتنفيذ المهام الإدارية بعد الانتهاء من الدورات التكوينية المبرمجة.

13-2- عرض نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على أنه: "يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد" وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة المتوسط النظري للأداة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول (11):

الجدول رقم (11): يوضح درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد

المحور الثاني	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	30	27	32,40	6,790	29	4,356	0,000	دال عند 0,01

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (11) بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني "مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد" والذي بلغ (32,40) أنه أعلى تماماً من المتوسط النظري له والمقدر بـ (27)، وبناءً عليه فإن "درجة مساهمة التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد مرتفعة"، وهذا ما أكدته قيمة (T) والتي بلغت (4,35) وهي قيمة موجبة ودالة احصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والقائلة "يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد" ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال شكّ بنسبة 1%.

وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة "بوقطف" (2014) والتي توصلت إلى أن للتكوين أثناء الخدمة دوراً كبيراً في تطوير قدرات الموظف ودراسة "ميا وآخرون" (2009) التي توصلت إلى أن للتدريب أهمية كبيرة وأثر مباشر في تحسين أداء العاملين بالإضافة إلى دوره المتزايد في تنمية وتطوير العاملين وزيادة كفاءتهم.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة " رجم وآخرون " (2018) التي توصلت إلى أن عملية التدريب في الجامعة بها عدة اختلالات انطلاقاً من تحديد الاحتياجات التدريبية، إضافة إلى وضع برامج وطرق التدريب كما أنه لا توجد عملية تقييم للتدريب، وعليه لن يحقق التدريب الأهداف التي تتمثل في تحسين أداء الفرد بعد التدريب، إلا إذا اتبعت المؤسسة محل الدراسة طرق علمية ومنهجية في تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك بتقييم العاملين قبل التدريب، ثم تحديد البرنامج التدريبي المناسب لهم، وتحديد الاختلالات والانحرافات في عملية التدريب، وذلك بتقييم العاملين بعد التدريب لمعرفة وتقييم أثر التدريب على أداء العامل.

وتفسر هذه النتيجة بأن التكوين البيداغوجي قد ساهم في تطوير السلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد وذلك من خلال زيادة الوعي التام بأهمية الجانب الأخلاقي أثناء ممارستهم المهنية لمسؤولياتهم البيداغوجية وتطوير وتحسين أخلاقيات الحوار البيداغوجي من خلال تحسين العلاقة مع جميع الفاعلين في المؤسسة الجامعية، وكذا إبداء الرأي، وفهم المبادئ الأساسية لميثاق أخلاقيات القطاع الجامعي، وهو ما يؤدي بدوره إلى تحسين عملية الاتصال بين جميع أفراد المؤسسة الجامعية ودفعهم إلى العمل بمتابعة وجدية، ضف إلى ذلك زيادة روح انتمائهم لمؤسستهم والرفع من معنوياتهم، ولهذا لزم تكثيف الدورات التكوينية للأساتذة المساعدين الجدد حتى تأتي بنتائج إيجابية لكل الأطراف العاملة بالقطاع الجامعي.

13-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة: والتي تنص على أنه: "يساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة المتوسط النظري للأداة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول (12):

الجدول رقم (12): يوضح درجة مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى

أداء الأساتذة المساعدين الجدد

المحور الثالث	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	30	24	29,46	6,290	29	4,760	0,000	دال عند 0,01

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (12) بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثالث "مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" والذي بلغ (29,46) أنه أعلى تمامًا من المتوسط النظري له والمقدر بـ (24)، وبناءً عليه فإن "درجة مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد مرتفعة"، وهذا ما أكدته قيمة (T) والتي بلغت (4,76) وهي قيمة موجبة ودالة احصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثالثة والقائلة "يساهم برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال شكّ بنسبة 1%.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "بوقطف" (2014) والتي توصلت إلى أن للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة، ودراسة "أحميد" (2018) التي توصلت إلى أن الأساتذة راضون بدرجة كبيرة عن برنامج التكوين الذي استفادوا منه، ودراسة "الرفاعي" (2000) التي توصلت إلى أن التدريب أثناء الخدمة له أثر كبير على تحسين الأداء الوظيفي.

وتفسر هذه النتيجة بأن البرنامج التكويني قد ساهم في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد، وذلك من خلال مساهمته في تحسين العلاقة بين الأساتذة المساعدين الجدد والمسؤولين، وبين الأساتذة المساعدين الجدد وبقية الزملاء، وبين الأساتذة المساعدين الجدد والطلبة، كما أن البرامج التكوينية تسمح بتحصيل معارف ومهارات جديدة وبالتالي تحسين الخدمة التي يقدمها الأساتذة المساعدين الجدد، كما يتيح الفرصة الكافية للأستاذ المساعد الجديد لكسب أساليب اتصال مرنة وسلسة، وهو ما يساعد بدوره على النمو المهني الذي يساهم في تحقيق جودة التعليم العالي وتحقيق أهداف الجامعة.

والبرنامج التكويني يتناسب مع طبيعة النشاط المتمثل في تقديم خدمات ذات طابع إداري من خلال مراعاة السرعة والدقة في تقديم هذه الخدمات لإكساب الأساتذة المساعدين المكونين حديثي التوظيف القيام مباشرة بوظيفتهم التي تتطلب السرعة والدقة في انجاز الأعمال المنوطة بهم، وذلك بتحسين أدائهم من خلال تحديد احتياجاتهم للتكوين، ومعالجة مواطن الضعف والنقص بالاستعانة ببرامج تكوينية كفيلة برفع وتطوير مستوى الأداء الوظيفي.

ولكي يحقق البرنامج التكويني فعاليته في تحسين الأداء الوظيفي لابد من ربطه بالواقع العملي في المؤسسة، حتى يستفيد المتكون من معارف ومعلومات نظرية أكاديمية، وفي نفس الوقت

يترجم ذلك عملياً في ميدان عمله، فيتعرف أكثر على نقاط الضعف والقوة في أدائه ويعمل على معالجة نقاط الضعف واكتساب ما يجب اكتسابه من معارف أو مهارات تتطلبها وظيفته.

13-4- عرض نتائج الفرضية الرابعة: والتي تنص على أنه: "يساهم الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة المتوسط النظري للأداة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول (13):

الجدول رقم (13): يوضح درجة مساهمة الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة

#### المساعدين الجدد

المحور الرابع	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	30	21	29,40	4,430	29	10,385	0,000	دال عند 0,01

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (13) بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الرابع "مساهمة الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" والذي بلغ (29,40) أنه أعلى تماماً من المتوسط النظري له والمقدر بـ (21)، وبناءً عليه فإن "درجة مساهمة الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد مرتفعة"، وهذا ما أكدته قيمة (T) والتي بلغت (10,38) وهي قيمة موجبة ودالة احصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الرابعة والقائلة "يساهم الأستاذ المكوّن في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد" ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال شكّ بنسبة 1%. وتفسر هذه النتيجة بأن المكوّن يعمل على تقديم أهداف البرنامج التكويني حتى يتمكن المتكوّنون من فهم واستيعاب الهدف الأساسي من كل موضوع، بالإضافة إلى لفت انتباه المتكوّنين وإدماجهم النفسي في الحصص التكوينية وتشجيعهم وتحفيزهم معنوياً من أجل العمل سويّاً على انجاح البرنامج التكويني منذ البداية، وخلق تفاعل متبادل بينهم، مما يؤدي بالمتكوّنين إلى الإقبال بحمالة على تلقي محتوى البرنامج التكويني والسعي لتحقيق أهدافه.

وللمكوّن قدرة جيدة في نقل المعلومات والمعارف، لما له من قدرات وإمكانات علمية وبيداغوجية وتربوية لنقل وتوصيل أفكاره للمتكونين وبما يتمتع به من شخصية ذات صفات وسمات قيادية تجتمع فيها مجموعة من المؤثرات النفسية والأخلاقية والاجتماعية والمهنية والعلمية التي من شأنها تؤثر إيجاباً في تحسين الأداء الوظيفي للمتكونين، إضافة إلى المستوى العلمي والثقافي والتربوي والأخلاقي الذي يتصف به المكوّن بالإضافة إلى خبرته وتجربته في مجال التكوين تؤثر بشكل كبير في تحسين الأداء، وهذا الجانب له دور كبير في إنجاح البرنامج التكويني وبالتالي اكتساب المتكونين معلومات ومعارف جديدة بإمكانهم توظيفها في تأدية مهامهم اليومية. كما أن القدرات المتعددة للمكوّن وخبرته وتخصصه والظروف الأخرى المساعدة، وتمكنه من مادته العلمية يكون في مجال تخصصه بإمكانه اكتشاف الفروق بين المتكونين لمحتوى البرنامج التكويني، وهناك عوامل تساعده على مراعاة الفروق الفردية للمتكونين، كالسن والجنس وعدد المتكونين وتخصصهم والفترة الزمنية الممنوحة لحصص التكوين البيداغوجي، فالمكوّن الناجح هو الذي يستطيع التوفيق بين كل هذه العوامل من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

#### 14- المقترحات:

- ضرورة تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للأساتذة المساعدين الجدد حديثي التوظيف.
  - الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات وآراء الأساتذة المساعدين الجدد حديثي التوظيف في تخطيط البرامج التكوينية، عبر وسائل مختلفة بغية معرفة احتياجاتهم فيما يخص تحسين مستوى أداءهم الوظيفي وأهم المشاكل والعراقيل التي يواجهونها من خلال مشاركتهم في البرامج التكوينية.
  - مراعاة تخصص المتكونين أثناء تنظيم البرنامج التكويني حتى يتمكن المكوّن من أداء مهامه بفاعلية ويستجيب المتكون لمحتوى البرامج التكوينية، ويتمكن من تحصيل معارف ومهارات جديدة تدور حول تخصصه قدر الإمكان، وتحديث وتحيين المعلومات السابقة، ومنه الرفع من مستوى الأداء الذي ينعكس إيجاباً على المتكون والمؤسسة الجامعية.
  - إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال، فيما يخص التكوين البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد أو حديثي التوظيف كما نص عليه القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016.
- خاتمة:

للتكوين البيداغوجي دور في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد بالمؤسسة الجامعية وذلك باعتباره أحد أهم العمليات المرفقية لتنمية الموارد البشرية وصقل القدرات وتفعيلها، وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية والأكاديمية لتلبية

احتياجات المؤسسة الجامعية والأساتذة المساعدين الجدد بقدرٍ عالٍ من الكفاءة والفعالية في مختلف التخصصات والمؤهلات العلمية.

وعليه فإن المؤسسة الجامعية التي تولي اهتمامًا بالغًا بالتكوين البيداغوجي تنجح في تحقيق أهدافها وأهداف الأساتذة المساعدين الجدد على حدٍ سواء، وذلك باعتمادها على برامج تكوينية تعمل على تنمية المهارات والقدرات وتعديل السلوكيات والاتجاهات.

وليُحقق النجاح في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد، وجب الأخذ بعين الاعتبار اختيار مكونين ذوي كفاءة عالية في نقل المعارف والمهارات ويتمتعون بمستوى عالٍ في التحكم في تخصص المادة المقررة في محتوى البرنامج التكويني، بالإضافة إلى انضباطهم والتزامهم باحترام مواقيت الحصص التكوينية، وكذا مراعاتهم للعلاقات الإنسانية في تعاملهم مع المتكويين بمبادلتهم الاحترام والتقدير، ومراعاة الفروق الفردية من حيث المكتسبات القبلية والقدرة على الاستيعاب، وكل ما يدعم تحقيق أهداف العملية التكوينية على أحسن وجه.

- قائمة المراجع:

- أحمد، حسينة. (2018). درجة رضا الأساتذة الجدد على مخطط التكوين: تصميم وبناء واستعمال درس على منصة MOODLE. مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 26، جامعة سطيف 02، الجزائر، ص ص. 81-64.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد الثالث والعشرون، 28 ربيع الثاني عام 1429، الموافق لـ 04 ماي 2008.
- الداوي، الشيخ، وبن زرقة، ليلى. (2015). تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2012/2004. مجلة المؤسسة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. العدد 04، جامعة الجزائر 03، ص ص. 26-07.
- الرفاعي، يعقوب. (2000). أثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت. مجلة الإداري، العدد 81 يونيو، جامعة الكويت، الكويت، ص ص. 52-13.
- الصرايرة، خالد أحمد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول + الثاني، سوريا، ص ص. 652-601.
- العثمان، محمد بن عبد الله. (2003). تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء. رسالة ماجستير. تخصص: العلوم الإدارية. غير منشورة. كلية العلوم الإدارية. السعودية.
- المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الألماني، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام (2003). عمان: الأردن.
- بن رمضان، سامية. (2017). التكوين الجامعي وبرامج التنمية البشرية في الجزائر- الرهانات والتحديات-. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان، جامعة سطيف، الجزائر، ص ص. 275-206.
- بن شيخ، عبد الرحمن، والعقاب، كمال. (2017). متطلبات إنجاح دور الأستاذ الجامعي في العملية البيداغوجية وفق القوانين المنظمة للتعليم في نظام ل. م. د. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد الأول، العدد الرابع. جامعة تبسة. الجزائر، ص ص. 28-11.
- بن يمينة، سعيد، (2015). تنمية الموارد البشرية. د-ط. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوحوش، عمار، والذنيبات، محمد محمود، (2007). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط4. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- بوقطف، محمود. (2014). التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية- دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور- خنشلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. تخصص: تنظيم وعمل. غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- رجم، خالد. وآخرون. (2018). تقييم فعالية التدريب في قطاع التعليم العالي- دراسة حالة جامعة ورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 14، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ص 67-84.
- زايدي، عز الدين. (2018). الأستاذ الجامعي والتكوين البيداغوجي- الواقع والآفاق-. المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 09، عدد خاص نوفمبر، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، ص ص. 101-119.
- زرقان، ليلي. (2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجًا. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم. تخصص: إدارة تربوية. غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر. جامعة سطيف-2.
- سولامي، دلال. (2010). محاولة لبناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي- دراسة ميدانية بشعبة علم النفس جامعة محمد خيضر كنموذج. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي. غير منشورة. كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر، أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي.
- صيفور، سليم. (2015). واقع التنمية المهنية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي في الجزائر- دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل والتنظيم. غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي.
- ميا، علي يونس. وآخرون. (2009). قياس أثر التدريب في أداء العاملين- دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 31، العدد 1 يونيو، سوريا، ص ص. 135-156.
- وصوص، ديمة محمد، وآخرون. (2015). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 3، الأردن، ص ص. 1023-1041.

- Mustapha Haddab, Revue Alfa, IRMC, Tunis, 2007, pp. 51-60.
- Pierre Casse, La formation performante, Office des Publications Universitaires, Ben Aknoun, Alger, 1994, p. 48.