

رؤية تقييمية للتكوينات المؤطرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بمركز المساعدة النفسية الجامعي –
جامعة المسيلة.

An evaluation view of the trainings framed by faculty members at the University Psychological Assistance Center - University of M'sila

بوعلاقة فاطمة الزهراء *

مركز المساعدة النفسية الجامعي المسيلة - boualagua.f@gmail.com

بن زطة بلدية

مركز المساعدة النفسية الجامعي المسيلة baldia.benzetta@univ-msila.dz

تاريخ القبول: 2022/02/18

تاريخ الإرسال: 2021/08/01

ملخص:

يمثل الاستثمار في الإنسان أهم مقومات التنمية المجتمعية، لذا يستتير التكوين أهم ملامح الاستثمار الجيد، كونه يشمل الخبرات المنظمة والهادفة إلى إنماء المعارف، والاتجاهات، والمهارات لدى الفرد، وبحقق التكوين غاياته في صناعة الفرد من خلال الوكالات التعليمية النظامية المختلفة، على غرار الجامعة التي تعد القطب الذي تتجه إليه حركية الوعي. في خضم تطلعات الجامعة الجزائرية إلى مواكبة معايير الجودة العالمية في التعليم العالي، تم انتهاج مسار إصلاحى يفعل الاهتمام بالحياة الفكرية والنفسية للطالب كفاعل مركزي في مجتمع الجامعة، لذا يمثل مركز المساعدة النفسية الجامعي بجامعة المسيلة هيكلًا مهنيًا إنسانيًا، يسهم في التكفل النفسي بمشكلات الطالب الأكاديمية والانفعالية والعلائقية، ويعزز تعلماته عبر التكوين النظري والتقني.

لذا اعتمدنا المنهج الوصفي على عينة مكونة من فريق المساعدة النفسية الجامعي، لمحاولة تقييم تجربة المركز على مستوى التكوينات المؤطرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء المؤشرات المتضمنة في شبكة التقييم المصممة لذلك، وتوصلنا إلى ان : تقييم أعضاء الهيئة التدريسية لمهام فريق المساعدة النفسية الجامعي و المتعلقة بعمل التكوينات جيد جدا عبر المحاور الثلاث : محور المهام و محور المنهجيات و محور النتائج.

الكلمات المفتاحية: هيئة التدريس، مركز المساعدة النفسية الجامعي المسيلة، العمل التكويني، شبكة التقييم، محاور التقييم.

Abstract:

Investing in people is the most important promotion of development societal, in this sense training is the essential index of good investment, because it includes all organized experiences aimed at the deployment of knowledge, and orientations, and skills in the individual. The training thus achieves its purpose in the creation of the subject through the various learning structures, in particular the university, which defines itself as a pole of attraction of the Conscientious intellectual movement.

According to the perspectives of the Algerian university which aims to be introduced among the criteria of the world quality of university education, it was essential to take a renovating process allowing a benevolent concern of the intellectual and psychological life of the student , the core vector of the university population,

however the M'sila university psychological help center constitutes a body of human work which ensures the support of the students in multiple academic, emotional and relational aspects, and also makes it possible to promote practical learning through theoretical and technical training.

It is with this in mind that we have adopted the descriptive method on a population made up of the CAPUM'SILA psychological assistance team in order to assess the training experience provided by the teaching members in the light of the grid of evaluation designed by D.Azoug Djamila, teacher researcher and member of the center. The results announce that: the training is of a very good evaluation through these three axes the operations, the methods, and the results.

Keywords: Teaching staff, M'sila University Psychological Assistance Center, formative work, evaluation network, evaluation axes.

مقدمة:

تحيلنا مفهمة جودة التعليم العالي، إلى تمثل نسق استراتيجي منهجي موجه لجهود الفاعلين وكذا الشركاء الاجتماعيين، والاقتصاديين من أجل تجويد مؤشرات الانجاز الأكاديمي، الكمية منها والنوعية، عبر نقل الجامعة من مستوى تبليغ المعرفة كعرف بيداغوجي إلى مستوى المجتمع الجامعي المؤسستي القائم على التشاركية والانفتاح، الشمولية، خصوصية كل جامعية، وهويتها المعرفية، عبر إرساء صيغ متعددة، بحيث تكون قادرة على تأهيل الطالب، وتزويده بالمعارف، والمهارات والخبرات أثناء مساره التكويني، وإعداده في صورة خريج جامعي متميز، قادر على تحقيق أهدافه، وأهداف المجتمع التنموية. كما تعتبر الجودة في التعليم العالي ترجمة لاحتياجات وتوقعات الطلبة إلى خصائص محددة تكون أساسا في تعليمهم، أي الوفاء بمتطلبات العمل البيداغوجي في ضوء توقعات الطالب. (بو عشة، 2000، ص 33)

لذا فإن المراقبة النشطة للحياة الجامعية للطلبة، تهيكلملحا رئيسا في فلسفة تجويد التعليم العالي، هذا ما نستقرؤه في تفعيل خلايا اليقظة البيداغوجية، واستحداث المرافقة البيداغوجية للطلبة، كصورة للإرشاد الأكاديمي، تصنع فضاءات حوارية، ونقاشية بين الطالب والأستاذ المرافق أو الوصي، وتجيب عن أسئلة الطالب حول نظام الجامعة، وتساعده على الاندماج في المحيط البيداغوجي.

كما أن جودة الحياة الجامعية للطلبة تلامس عدة تحديات في أتون المشكلات التي راكمها الواقع الجامعي، كوضعيات جزئية من كل مجتمعي نستجلي معالمه في الشخصية الجزئية تكويننا وبنية.

مما يجعل مدارس خصائص الطالب النفس-بيولوجية والسياقية مطلبا ملحا في سبيل النهوض بالإنسان -النخبة - في منظومتنا الجامعية، هذا ما يثمن قرار إنشاء مراكز المساعدة النفسية الجامعية كصيغة ضمن مشروع المؤسسة الجامعية، ويعتبر مركز المساعدة النفسية الجامعية، بجامعة المسيلة.

تجربة رائدة تسعى إلى التأسيس لوعي نفسي، وثقافة نفسية في المجتمع الجامعي، عبر التكفل النفسي بالطلبة والعمال، وأسره في وضعيات المساندة النفسية التي تركز على الاتصال الانساني في سياق زمكاني، حواسي وثقافي، في علاقة تسودها الثقة، والاحساس والتعاطف بين الأخصائيين والحالات الوافدة إلى المركز، بغية تحليل التوظيفات الوجدانية للطلبة، موارده الداخلية، التوازنات والتقهقر، نوعية الاستجابات والتفاعلات الايجابية والسلبية.

إن الاهتمام بالعنصر البشري ينحو أن يكون الرهان الحقيقي للمجتمعات في معادلة الحضارة، لذا فإن مركز المساعدة النفسية الجامعي، يضطلع إلى جانب العمل العيادي، بمهمة تكوين الطلبة في مختلف المستويات، (ليسانس، ماستر، دكتوراه) في التقنيات، الاختبارات، والمقاييس النفسية، وكذلك في المعارف النظرية، تدعيما لتكوينهم القاعدي في الجامعة، وذلك من خلال برمجة حصص وأيام تكوينية تستقطب الطلبة في موضوعات تحقق التلاقي المثمر بين المعطيات النظرية والممارسة الامبريقية كأهم مطامح جودة التعليم العالي منذ الموسم الجامعي الأول لعمل المركز 2018-2019م.

لذا تسعى هذه الدراسة إلى تقييم التكوينات التي تم تأطيرها في مركز المساعدة النفسية الجامعي من قبل أعضاء الهيئة التدريسية عبر طرح التساؤل الآتي:

ما هو تقييم فريق المساعدة النفسية الجامعي للتكوينات المؤطرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بمركز المساعدة النفسية الجامعي- جامعة المسيلة-؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تقييم التكوينات المؤطرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية لمركز المساعدة النفسية الجامعي بالمسيلة وذلك عبر ما يلي:

- توصيف الأداء البيداغوجي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال هذه التكوينات.
- إصدار أحكام كمية وكيفية على مدى مطابقة هذا الأداء للأهداف المسطرة ضمن العمل النفسي والتكويني للمركز.
- تصميم شبكة بالمعايير التقييمية لقياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية في العملية التكوينية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من معطياتها البحثية، إذ تتناول التكوين كعملية أساسية في تأهيل العنصر البشري خاصة الطالب الجامعي الذي يمثل محور العلاقة البيداغوجية، وأكثر الفاعلين في النسق الأكاديمي، مما يستلزم مدارس احتياجاته التكوينية في أبعادها المعرفية، السلوكية، والوجدانية. لذا تحاول هذه الدراسة مقارنة الأداء التكويني لأعضاء الهيئة التدريسية لمركز المساعدة النفسية الجامعي بالمسيلة، في ضوء ترسيم رؤية تقييمية إذ يحقق التقييم معرفة المؤشرات التي يمكن بها تجديد جودة الأداء بغية إصدار الحكم على مدى التقدم في تحقيق الأهداف المسطرة، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في التناول البحثي للعمل التكويني لمركز المساعدة النفسية الجامعي باعتباره فضاءا جامعيًا نوعيًا مؤسسًا على تشكيل الثقافة النفسية في المنظومة الجامعية.

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يمكن الباحث من دراسة الحالة أو الظاهرة في واقعها واستقصاء عناصرها، وإذ تسعى دراستنا إلى الكشف عن الأداء التكويني لأعضاء الهيئة التدريسية لمركز المساعدة النفسية الجامعي بالمسيلة من خلال معايير تقييمية متضمنة في شبكة مصممة فإن المنهج الوصفي التحليلي هو الطريقة البحثية الأنسب لمعالجة موضوعنا.

1. مفاهيم الدراسة:

1.1 مفهوم عملية التقييم:

- هي عملية قياس للأداء الفعلي ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها، حتى تتكون صورة حية لما حدث، ولما يحدث فعلا، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف، وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتخاذ القرارات الملائمة لتحسين الأداء. (الحجار، 2004، ص 303)
- هي دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وكذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على امكانيات التقدم في المستقبل. (عبد الباقي، 2002، ص 257)
- هي الصفة النظامية التي تعبر عن مكامن القوة، ومكامن الضعف في المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها والقيام بها. (بلوط، 2003، ص 360)
- عملية مستمرة يقصد بها التأكد من أن الأهداف المسطرة، يتم تنفيذها بدقة من دون انحراف لتحقيق الهدف النهائي. (توفيق، 1998، ص 128)

2.1.1. تعريف التقييم إجرائيا:

يشير في هذه الدراسة إلى عملية إصدار الحكم على أداء أعضاء فريق التكوين كأنشطة تعليمية، قام بتأطيرها أعضاء هيئة التدريس المنخرطون في مركز المساعدة النفسية الجامعي، دامعة المسيلة، وكذا من خارج الجامعة، على مدى الموسم الجامعي 2018-2019 وذلك عبر استجابات أعضاء مركز المساعدة النفسية الجامعي على نموذج التقييم المعد من قبل الدكتورة عزوق جميلة عبر تحديد المعايير التقييمية الآتية:

- الانجازات مقارنة مع الأهداف	- اجتماعات فريق العمل
- تشكيل وبناء فريق العمل	- المهام والمسؤوليات
- كيفية عمل الفريق	- اتخاذ القرارات
- آلية متابعة الانجازات	- مهارات الاتصال
- تقييم وقياس أداء فريق العمل	- فعالية المشاركة
- تقدير وتكريم فريق العمل	- فاعلية الفريق

2.1. مفهوم التكوين:

تتعدد مفاهيم التكوين باختلاف رؤى الباحثين والمهتمين:

حيث هناك من يرى بأنه: "وسيلة علمية، وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته، وتنمية مهاراته، وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن المنشود بين الأهداف والنتائج."

وناك من يعرفه على أنه "عملية اكتساب المعارف الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الأداء، وزيادة الانتاجية. (برعي، 1991، ص 111)

كما يعرفه بعض الباحثين بأنه "عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد مهنيا ووظيفيا بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل، وتعديل مواقفه لصالح العمل، والمنظمة فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام طرق وأساليب أفضل في أداء العمل.

ويعرف كذلك "كعملية مخططة لتعديل الموقف المعرفي أو المهاري أو السلوكي من خلال خبرة تعليمية لتحقيق أداء فعال في نشاط، أو مجال من النشاطات وتطوير قدرات الفرد وإرضاء الاحتياجات الحالية والمستقبلية." (الشاعر، 1996، ص 10).

هو كذلك "النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات، والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل. (عقيلي، 2005، ص 155).

ترتكز عملية التكوين على محورين هما:

- ✓ تزويد عملية التكوين بالمعلومات.
- ✓ محاولة تغيير سلوك الأفراد.

ويحقق التكوين أهدافه من خلال عملية التعليم التي تشمل تنمية، وتنقيف الفرد للرفع من مستوى مقدراته الفكرية والتطبيقية بشكل عام. (باشات، 1978، ص 11).

1.2.1-أنواع التكوينات:

يمثل التكوين فعلا بيداغوجيا يكتسب وينبنى وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، لهذا فهو يتخذ عدة أشكال منها:

➤ التكوين الأكاديمي:

محوره المعارف المرتبطة بالمواد التي سيكلف الأستاذ بتدريسها.

➤ التكوين السريع (قصير المدى):

يكون في صيغة أيام تدريبية لفائدة فئات مستهدفة معينة، يكون هدفه غالبا استدراك المعارف أو المهارات، أو تحسيسهم بمعطيات طارئة، أو اطلاعهم على مستجدات تربوية يمكنهم فهمها، وتطبيقها.

➤ التكوين عن بعد:

هو نمط من التدريس يمكن الأفراد من التواصل بالمعلومات، في منازلهم أو مقرات عملهم (مثل التكوين بالمراسلة).

➤ التكوين التناوبي:

يتم في صيغة فترات متناوبة، جزء منها يجري في مؤسسة تكوينية وجزء آخر في الميدان المتعلق بالمهنة (المؤسسة المدرسية) ويكون هناك غالبا ترابط بين الجزأين النظري والمهني.

➤ التكوين المستمر:

يضم كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة من طرف جهاز رسمي لفائدة فئات معينة من الموظفين (المدرسين على الخصوص)، أما في أوقات عملهم أو خارجها، انطلاقا من أهداف واضحة ومحددة، غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية، بأساليب متنوعة كاللقاءات، والندوات والملتقيات والمحاضرات وورشات العمل وغيرها من الصيغ، إذ ترمي جميع هذه الأنشطة على المستوى العام إلى تحسين وزيادة مردودية التعليم، وجعله ملائما للمتطلبات المتجددة.

تعريف التكوين إجرائيا:

يشير في هذه الدراسة إلى الحصص التعليمية والأيام التدريبية المبرمجة في مركز المساعدة النفسية الجامعي – جامعة المسيلة – والمؤطرة من قبل أعضاء هيئة التدريس المنخرطين فيه، وكذا الخارجين طيلة الموسم الجامعي الأول 2018-2019م.

3.1.التعريف بمركز المساعدة النفسية الجامعي:

تولدت فكرة المشروع بعد تلمس الحاجة الماسة إلى إيجاد آليات محددة للتعامل مع المشكلات والحاجات النفسية التي يعاني منها المجتمع الجامعي (طلبة، أساتذة، عمالا)، وعلى ضوء هذه الحاجات تم باقتراح من رئيس جامعة محمد بوضياف البروفيسور بداري كمال إنشاء مركز المساعدة النفسية بوحدتيه: الشمالية والجنوبية، يشرف عليه طاقم من الأساتذة المختصين في علم النفس وعلوم التربية.

1.3.1مجالات التكفل النفسي بالمركز:

◀ مجال علم النفس العيادي

- ◀ مجال الإرشاد والتوجيه
- ◀ مجال التربية الخاصة
- ◀ مجال علم النفس الأطفوني.

2.3.1 أهداف التكفل النفسي على مستوى مركز المساعدة النفسية الجامعي:

- ❖ تأمين جلسات نفسية للإصغاء والمساعدة النفسية للطلبة في إطار عمل يضمن المهنية والسرية والحيادية اليقظة .
- ❖ تأمين جلسات نفسية للإصغاء والمساعدة النفسية والتوجيه لطاقم العمل بالجامعة وعائلاتهم .
- ❖ تنظيم جلسات جماعية للإرشاد «counseling» التي تعاني من مشكلات مشتركة أو قريبة بالأخص في الوسط الجامعي كصعوبة الاندماج في السنة الأولى الجامعية أو مخاوف الامتحانات، أو صعوبة تطبيق استراتيجيات للدراسة الناجحة وبأقل ضغط ممكن... إلخ
- ❖ التكفل النفسي الأطفوني بمختلف الاضطرابات اللغوية التي تم الطلبة كالتأتأة واضطرابات النطق، والصوت من أجل مساعدتهم في تطوير مهاراتهم التواصلية وتجاوز اشكالاتهم اللغوية .
- ❖ تنظيم حصص من الاسترخاء العلاجي الفردي والجماعي للطلبة .
- ❖ تطوير القدرات التحصيلية والادماج الاجتماعي للطلبة.
- ❖ تنمية واستثمار القدرات الإبداعية للمجتمع الجامعي .

3.3.1 أهداف التكوين على مستوى مركز المساعدة النفسية الجامعي:

- ❖ ضمان تكوين متواصل لطلبة علم النفس العيادي: ليسانس وماستر في مادة «التكفل النفسي» والتقنيات العلاجية من خلال محاضرات متقدمة في الميدان العلاجي بكل التيارات المتعارف (التحليلية، الإنسانية، المعرفية، السلوكية - العصبية... إلخ)
- ❖ ضمان تكوين متواصل في مادة الاختبارات النفسية لتوظيف أكثر فعالية وموضوعية في التشخيص العيادي، وكذا لإنجاز البحوث الأكاديمية التي تعتبر في حد ذاتها أرضية لمباشرة الميدان ومقاربة الأفراد الذين يعانون نفسيا واجتماعيا وحتى لغويا .
- ❖ التنسيق مع خلايا: الجودة واليقظة والمرافقة البيداغوجية للجامعة والمخابر العلمية .
- ❖ التعاون المشترك وتحقيق التوأمة مع المخابر العلمية والنوادي العلمية والثقافية للطلبة

4.3.1 مخطط العملية التكوينية:

إن إعداد أي عملية تكوينية يبدأ أساسا من إعداد مخطط للتكوين، وبهذا فإن هذه العملية تقتضي ادماج المكونات الأساسية التالية: الغرض من التكوين، المحتويات، الأهداف، النشاطات والمهام التكوينية، الوسائل والوسائط البيداغوجية.

لذا يتضمن التخطيط للتكوينات على مستوى مركز المساعدة النفسية الجامعي -جامعة المسيلة- تحديد المعطيات التالية:

1. تحليل حاجات الفئات المستهدفة

2. بلورة موضوع التكوين وأهم محاوره
3. تحديد أهداف التكوين العامة والخاصة
4. تحديد المجال المكاني والزمني للحصة التكوينية.
5. اختيار الخطة والأنشطة والوسائل المناسبة.

بحيث يتم توضيح احتياجات المتكويين من حيث المضمون، ومن حيث الأهداف عبر إعداد وثيقة تقديم نشاط، أو مجموعة من الأنشطة نظرية وتطبيقية، توضح الانتظارات والفئة المستهدفة، مما يساعد في إرشاد المتكويين إلى ما ينتظر منهم استيعابه من معارف، مهارات وكفايات ...، وإطلاعهم على الأهداف المرصودة قبل انطلاق العملية التكوينية قصد تحفيزهم.

جدول (01) يمثل رزنامة برنامج التكوين للموسم الدراسي 2019/2018:

المكون المشرف	التاريخ المبرمج	التكوينات
لجلط أسماء ساكر السعيد سفاري لبني لعربي سمير بوعلقة فاطمة الزهراء لجلط أسماء عبد اللاوي مريم	2018/10/07	اليوم التحسيس حول سرطان الثدي
	2018 /11/12	اليوم التحسيس حول داء السكري
د. بوروية أمال	2018 /11/ 28	اليوم التكويني الاول في الاسترخاء العلاجي
بوعلقة فاطمة الزهراء	2018 /12/4	اليوم التحسيس حول السيدا والامراض المنقولة عبر الجنس
بوعلقة فاطمة الزهراء	2018/12/ 8	التكوين الاشرافي الاول
ذكريات بولسنان فريدة بن زطة بلدية	2019 /01/ 7	استراتيجية الصف المقلوب
بوعلقة فاطمة الزهراء	2019 /02/ 13	التكوين الاشرافي الثاني
بوعلقة فاطمة الزهراء بن زطة بلدية بولسنان فريدة	2019 /01/15	اليوم التحسيس حول مخاطر الادمان
د.بوعلقة فاطمة الزهراء	2019/02/07	يوم تكويني ثاني حول تطبيق الروشاخ
د. بوروية أمال	2019/02/20	حصة تكوينية ثانية في الاسترخاء العلاجي
د. بوعلقة فاطمة الزهراء	2019 /02/ 21/20	فعاليات الندوة التكوينية للمرافقين البيداغوجين
د. خرخاش أسماء	2019/02/24	حصة تكوينية اولى في الاسترخاء العلاجي (المجموعات الصغرى)

د. خرخاش اسماء	2019/02/28	اليوم التكويني الثاني حول الاسترخاء العلاجي (مجموعات صغيرة)
د. خرخاش أسماء	2019/03/03	حصة تكوينية ثالثة في الاسترخاء العلاجي (مجموعات صغيرة)
د. بوغلاقة فاطمة الزهراء	2019/04/11	اليوم التكويني الثالث حول تطبيق الورشاخ
د. بوغلاقة فاطمة الزهراء	2019/ 04 /11	اليوم التكويني الاشرافي الرابع
د. خرخاش اسماء	2019/04/14	حصة تكوينية رابعة في الاسترخاء العلاجي (مجموعات صغيرة)
د. خرخاش اسماء	2019/04/21	حصة تكوينية خامسة في الاسترخاء العلاجي (مجموعات صغيرة)
د، بوغلاقة فاطمة الزهراء	2019 /04/ 24	الحصة التكوينية الإشرافية الخامسة
أ.د. بن خليفة محمود/ د. فتيحة عياد./ د. بوغلاقة فاطمة الزهراء د. مام عواطف/د. شريقي حليلة د. بوروبه أمال/ دبن زطة بلدية د. براهيمى أسماء/ سفاري لبنى	2019/04/29	الملتقى الوطني الأول حول قلق الامتحان واستراتيجيات المواجهة (الورشات التدريبية)
د، بوغلاقة فاطمة الزهراء	2019 /05/2	اليوم التكويني الاشرافي السادس
د. خرخاش اسماء	2019/05/05	الحصة التكوينية السادسة للاسترخاء العلاجي
د. خرخاش اسماء	2019/05/12	حصة تكوينية سابعة في الاسترخاء العلاجي (مجموعات صغيرة)
د، بوغلاقة فاطمة الزهراء	2019 /06/13	اليوم التكويني الاشرافي السابع

د. بو علاقة فاطمة الزهراء	2019/ 06/19	اليوم التكويني الاشرافي الثامن
د، بو علاقة فاطمة الزهراء	2019 /07/ 7	اليوم التكويني التاسع الاشرافي والختامي.

جدول (02): رزنامة العمل التكويني للموسم الجامعي 2020/2019

المشرف على التكوين	التاريخ	التكوينات
د/كتفي ياسمينه د/بو علاقة فاطمة الزهراء	2019/10/17	تفحص واقعي لاحتياجات الطلبة (focus group)
د. خرخاش اسماء	2019/10	الحصة 3/2/1 في الاسترخاء العلاجي
د/بو علاقة فاطمة الزهراء	2019/10/31	تكوينات الورش
د. خرخاش اسماء	2019/11	الحصة 6/5/4 في الاسترخاء العلاجي
د/براهيمي أسماء	2019/11/14	يوم تحسيس: العلاج الأسري والمشكلات العلائقية في الوسط الجامعي
بو علاقة فاطمة الزهراء عبد اللاوي مريم	2019/11/21	دورة تكوينية: اختبار مينيسوتا متعدد الأوجه-2 MMPI2
د. خرخاش اسماء	2019/12	الحصة 7 في الاسترخاء العلاجي
د، بو علاقة فاطمة الزهراء	2019/12/04	يوم تكويني لفائدة المرافقين البيداغوجيين: "مهدات التكفل النفسي في المقابلة الإرشادية: الاصغاء، تحديد المشكلة، التوجيه."
كل الطاقم	2020/01/09	دورة: التحضير النفسي للامتحان
أ/د بودريالة محمد د/ بو علاقة فاطمة الزهراء	2020/02/06	حصة تكوينية: لغة الجسد في الاتصال وتسير المقابلات الإرشادية والعيادية
مقترح	2020/02/11	الملتقى التكويني الوطني حول: المرور إلى الفعل الخطر وراهنيه التكفل النفسي
د. بو علاقة فاطمة الزهراء	2020/02/11	الاسترخاء في مكان العمل لتخفيف الضغوط المهنية بين الممكن والمتاح.
د/بوقرة عواطف دموم ريمة	2020/02/ 13	دورة تكوينية حول (spss)
د/بوقرة عواطف	2020/02/20	دورة تكوينية: الاختبارات الموضوعية
د/براهيمي أسماء	2020/03/05	يوم دراسي: المرأة ومتغيرات الحياة الاجتماعية
كل الطاقم	2020/03/19	كيفية تسيير الضغوط النفسية

2. إجراءات المنهجية للدراسة:

1.2 منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي.

2.2 عينة الدراسة: تمثلت في أعضاء فريق المساعدة النفسية الجامعي من الهيئة التدريسية من أساتذة

محاضرين واساتذة مطبقين بوحدتيه الجنوبية والشمالية وعددهم 20، اذ استثنينا أعضاء التكفل من متربصين لأنهم ما زالوا في طور التحضير للدكتوراة نظام ل.م.د. ولا ينتمون للهيئة التدريسية،

3.2 أداة الدراسة: تم اعتماد شبكة تقييم فريق العمل معدة من قبل الباحثة جميلة عزوق. (2018، ص. 252-254)

3. عرض ومناقشة النتائج: نعرض النتائج الخاصة بمعطيات نموذج التقييم لأداء الفريق وذلك بعد حساب المتوسطات الحسابية للبنود والابعاد والمحاور معتمدين على؛

- تمنح البدائل درجة من 1 الى 5.
- تحسب المتوسطات لكل بعد كالتالي: $\frac{\text{الدرجات}}{n}$
- يتم تحديد مستوى الأداء في خمس مستويات: درجة ممتاز، درجة جيد جدا ودرجة جيد. درجة متوسط ودرجة ضعيف؛ وذلك عن طريق تحديد طول فئات المقياس الخماسي بإيجاد الفارق بين: (الحد الأعلى والحد الأدنى): $(4=5-1)$ ثم قسمة الناتج على الحد الأعلى $(0.8=5/4)$ بحيث يتم إضافة هذه القيمة إلى أدنى درجة في المقياس وهي الواحد الصحيح من أجل تحديد الحد الأعلى لهذه الفئة. والمستويات الخمس كما يلي:

5-4.2[4.2-3.4[3.4-2,6[2,6- 1,8[1,8- 1
مستوى ممتاز	مستوى جيد جدا	مستوى جيد	مستوى متوسط	مستوى ضعيف

1.3. عرض نتائج محور مهام وفاعليات فريق العمل:

الجدول رقم (03): نتائج بعد اجتماعات فريق العمل

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
جيد	1,34849	2,6500	1. الاجتماعات تبدأ و تنتهي في الميعاد المحدد
جيد جدا	1,01955	3,7500	2. يتم العمل بجدول الأعمال
جيد جدا	1,13671	3,6500	3. معظم وقت الاجتماع يسخر للمناقشات الهامة
جيد	1,30888	3,1500	4. يجتمع أعضاء الفريق العمل في أوقات أخرى كلما دعت الحاجة
جيد	1,36111	2,8000	5. الغياب لا يمثل ظاهرة أو مشكلة
جيد جدا	1,15166	3,8000	6. هناك متابعة لما تم الاتفاق عليه في الاجتماعات السابقة
جيد	,69585	3,3000	اجتماعات فريق العمل

القراءة الاحصائية للجدول :

يبين الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي قدره 3.3000 ما يطابق مستوى اداء جيد فيما يتعلق بجدولة اجتماعات فريق العمل توزعت على المؤشرات الآتية من تنظيم المواعيد، اتباع جدول أعمال، اهمية المناقشات والحاجة الى الاجتماع عند الضرورة. يمكننا عزو هذه النتيجة الى التزام فريق العمل بمخطط الاجتماعات في تسيير المهام.

جدول (04): نتائج بعد المهام والمسؤوليات

مستوى الاداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ممتاز	74516,	4,3500	7. قائد فريق العمل فعال
جيد جدا	1,15166	3,8000	8. فريق العمل فعال و يتم التركيز على المهام المناطة بالفريق
جيد	1,07115	2,9000	9. جميع الأفراد يشاركون في الاجتماع
جيد	1,03999	3,3500	10. المسؤوليات توزع بالتساوي على أعضاء فريق العمل
جيد جدا	,72275	3,6000	المهام والمسؤوليات

القراءة الاحصائية للجدول:

يتضح من الجدول ان المتوسط الحسابي لبعد المهام والمسؤوليات يتمحور في اداء جيد جدا وهذا ما برز في الملامح الآتية للعبارات: من فاعلية قائد الفريق، فاعلية فريق العمل، مشاركة الاعضاء في الاجتماعات واعتدالية توزيع المهام. وتشير النتائج الى تمتع فريق العمل بالحس المهني وروح المسؤولية في تحقيق المهام سواء من ناحية قائد الفريق او اعضائه.

جدول(05): نتائج بعد مهارات الاتصالات والتواصل

مستوى الاداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
جيد جدا	1,22582	3,6500	11. هناك اتصال فعال بين الأعضاء الفريق
جيد جدا	1,10501	3,8000	12. مناقشات أعضاء فريق العمل دائما بناءة
جيد جدا	,89553	3,7250	مهارات الاتصالات والتواصل

القراءة الاحصائية للجدول: توضح البيانات المتحصل عليها في الجدول أعلاه ان قيمة المتوسط الاحصائي تشير الى مستوى **جيد جدا** ا بلغت 3.7250، نلمس هذا في العبارتين الخاصة بفاعلية التواصل بين اعضاء الفريق وبنائية المناقشات. عبر هذين الملمحين فان فريق العمل حقق قدرة تواصلية فعالة في انجاز مهامه التكوينية.

جدول(06): نتائج بعد اتخاذ القرارات

مستوى الاداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
جيد جدا	1,09904	3,4500	13. هناك آليات فعالة لاتخاذ القرارات
جيد جدا	1,26074	3,7000	14. تستخدم البيانات و المعلومات لاتخاذ القرار
جيد جدا	1,15166	3,8000	15. دائما القرارات تؤخذ بالإجماع
جيد جدا	1,06774	3,6500	اتخاذ القرارات

القراءة الاحصائية للجدول:

بناءا على النتائج المعروضة في الجدول أعلاه فان قيمة المتوسط الاحصائي بلغت 3.6500 مشيرة بذلك لمستوى جيد جدا، هذا ما نستقرؤه في البنود المتعلقة بفاعلية الآليات المعتمدة في اتخاذ القرارات، استخدام البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات واجماعية القرارات المتخذة. ويعود هذا الى اتباع منهجية في التخطيط لاتخاذ القرارات ومراقبة البيانات والتشاركية في انجاز المهام.

جدول(07): نتائج بعد فعالية المشاركة

مستوى الاداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ممتاز	1,26074	4,3000	16. الأفكار الجديدة يتم الترحيب بها من أعضاء فريق العمل
جيد جدا	1,31689	4,0500	17. هناك جو عام من الثقة والاحترام يساعد على العمل معا كاعضاء في فريق العمل
جيد	1,37171	2,7500	18. الأعضاء مدربون على أساليب العمل الجماعي ضمن فريق
جيد جدا	1,13375	3,7000	فعالية المشاركة

القراءة الاحصائية للجدول:

يتأتى من النتائج المدونة في الجدول أعلاه ان قيمة الاحصائية للمتوسط الحسابي قدرها 3.7000، هذا ما نلاحظه في المؤشرات الخاصة بالترحيب بالأفكار الجديدة، الثقة والاحترام بين أعضاء الفريق، التدريب على اساليب العمل الجماعي. مما يفسر ان عمل الفريق يركز على العلاقات التي تسودها التبادلية الفكرية والثقة التفاعلية والتي تنحو الى اهمية اساليب العمل الجماعي.

جدول(08): نتائج بعد فاعلية الفريق بصفة عامة

مستوى الاداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
جيد	1,13671	3,1500	19. فريق العمل ينجز ما يكلف به

20.	لدي من الحافز مما يجعلني أفعل أقصى ما أستطيع ضمن أعمال فريق العمل	3,2500	1,20852	جيد
21.	نحن أعضاء فريق العمل لدينا الوسائل والقدرة على انجاز المهام	3,1500	1,08942	جيد
	فاعلية الفريق بصفة عامة	3,1833	,90143	جيد

القراءة الاحصائية للجدول أعلاه:

بظهر من الجدول اعلاه ان مستوى فاعلية الفريق بصفة عامة جيد بمتوسط حسابي بلغ 3.1833 في كل من الملامح الثلاث الآتية: فريق العمل ينجز ما يكلف به، الدافعية للعمل وتوافر الوسائل لإنجاز المهام. مما يبدو ان تحقيق المهام التكوينية لفريق العمل يتهيكل من خلال فاعلية الفريق ككل عبر انجازاته والدافعية التي يتحلّى بها اعضاؤه وانتقائيته بالوسائل المتوفرة.

جدول(09): نتائج المحور الاول عن مهام فريق العمل

الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
1. اجتماعات فريق العمل	3,3000	,69585	جيد
2. المهام والمسؤوليات	3,6000	,72275	جيد جدا
3. مهارات الاتصالات والتواصل	3,7250	,89553	جيد جدا
4. اتخاذ القرارات	3,6500	1,06774	جيد جدا
5. فاعلية المشاركة	3,7000	1,13375	جيد جدا
6. فاعلية الفريق بصفة عامة	3,1833	,90143	جيد
محور مهام فريق العمل	3,5264	,69868	جيد جدا

التعليق: تشير النتائج المجتمعة لأبعاد المحور الاول المتعلق بمهام فريق العمل ان المستوى جيد جدا بمتوسط قدره 3,5264 جاءت فيه كل الابعاد تقريبا جيدة جدا ما يؤكد ايضا الانحراف المعياري البالغ 69868. المشير الى التفاف العينة حول جودة مستوى المهام في شموليتها.

2-3 نتائج محور المنهجيات المتبعة في الفريق:

جدول(10): نتائج بعد تشكيل وبناء فريق العمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
22. لفريق العمل أهداف محددة وموثقة ومعتمدة تخدم التوجهات المؤسسية	3,8500	81273,	جيد جدا
23. تشكيل فريق العمل على أساس مهام ومسؤوليات موثقة ومعتمدة	3,600	,7539	جيد جدا
24. لدى فريق العمل كل ما يحتاجه من الصلاحيات والموارد اللازمة لتحقيق المهام	2,9500	,82558	جيد
25. لدى الاعضاء أدوار واضحة ترتبط بأهداف ومهام فريق العمل	3,7500	,71635	جيد جدا
تشكيل وبناء فريق العمل	3,5375	,59202	جيد جدا

القراءة الاحصائية للجدول أعلاه:

يقدم الجدول اعلاه قيمة المتوسط الحسابي البالغة 3.5375 المطابقة لمستوى جيد جدا، هذا ما توضحه معالم العبارات الآتية: تأسيس فريق العمل على أهداف محددة وموثقة، توثيق المهام والمسؤوليات، توفر الصلاحيات والموارد، وضوح الادوار. ما نستدل به على ان الفريق في تشكيله يستند على وضوح الاهداف والادوار في تحقيق المهام. وتوثيقها.

جدول(11): نتائج بعد عمل فريق العمل

العبارات	المتوسط	الانحراف	مستوى
----------	---------	----------	-------

الاداء	المعياري	الحسابي	
جيد جدا	,99868	3,4500	26. لدى فريق العمل آلية عمل محددة وموثقة (تضمن دورية عقد الاجتماعات، أوقاتها، التنسيق بين الأعضاء، الاجازات الرسمية، الاعتذار عن الحضور، الغياب، النصاب...)
جيد جدا	1,00525	3,8000	27. لفريق العمل محاضرات اجتماعات موثقة ومعتمدة ومعتمدة على جميع الأعضاء
جيد	,87509	3,3500	28. لفريق العمل أسلوب متميز وموثق في أخذ القرارات وحل الخلافات بين الأعضاء
جيد	1,17429	3,3000	29. يتم تدريب الأعضاء (عند ظهور حاجة لتدريب معين)
جيد	1,09904	2,9500	30. الاعضاء مدربون على أساليب العمل الجماعي ضمن فريق
جيد	,99868	3,0500	31. يقوم الفريق بعقد اجتماعات لمناقشة الدروس المستفادة وتسجيلها
جيد جدا	,94032	3,6000	32. أعضاء الفريق يتبادلون الأفكار والمعرفة
جيد	,60874	3,3571	كيفية عمل فريق العمل

القراءة الاحصائية للجدول:

يبرز من هذا الجدول ان المتوسط الحسابي للبعد بلغت قيمته 3.357 المطابقة لمستوى جيد تترجمها العبارات ذات تكرارات اعلى وهي: التدريب على أساليب العمل الجماعي ضمن الفريق، آليات عمل الفريق من دورية عقد الاجتماعات وتوثيق، اعضاء الفريق يتبادلون الافكار. هذا ما ينير تواجد آليات تضمن سير عمل الفريق تدعمها دورية الاجتماعات التي تتيح فرص التدريب الآلي على العمل الجماعي وتبادلية الافكار والمعارف حتى يمكن نقلها والافادة منها على رغم تحفظ بعض الاجابات في تأكيد جودة الدليل عبر تأرجح البديل، كمؤشر لعدم كفاية الآليات.

جدول(12): نتائج بعد آلية متابعة الانجازات والنتائج

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
33. يقوم فريق العمل بمتابعة انجازاته ورفع التقارير ضمن الاوقات المحددة	3,6000	1,09545	جيد جدا
34. يتم اتخاذ اجراءات تصحيحية لأية معوقات تعرقل انجاز فريق العمل لمهامه	3,5000	,88852	جيد جدا
آلية متابعة الانجازات والنتائج	3,5500	,88704	جيد جدا

القراءة الاحصائية للجدول:

يبين الجدول أعلاه ان قيمة المتوسط الحسابي البالغة 3.5500 تقابل المستوى جيد فيما يخص الآليات المتابعة للإنجازات المركز ونتائج مهامه التكوينية البادية من العبارتين المتحورتين في متابعة فريق العمل لإنجازاته ورفع التقارير في وقتها المحدد، واتخاذ اجراءات تصحيحية لأية معوقات تعرقل انجاز فريق العمل لمهامه. وتشير بذلك النتيجة الى ان اهم آلية في تحقيق المهام هو الالتزام بمتابعة الانجازات ضمن ادرارة الوقت وفاعلية استراتيجيات حل المشكلات.

جدول(13): نتائج بعد تقييم وقياس أداء فريق العمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
35. لدى فريق العمل مقاييس لأدائه ويتم متابعة نتائج القياس	2,5500	99868,	متوسط

36.	يضع فريق العمل خطة للإجراءات التصحيحية بناء على نتائج التقييم/ القياس	2,7500	1,01955	جيد
	تقييم وقياس أداء فريق العمل	2,6500	,93330	جيد

القراءة الاحصائية للجدول:

يؤشر الجدول أعلاه على تحصيل قيمة متوسط حسابي قدرها 2.6500 المطابقة لمستوى جيد لترجمته عبارتي: لفريق العمل ادوات قياس لمتابعة النتائج، ويضع خطة للإجراءات التصحيحية وفق نتائج التقييم/ القياس. نرجع هذه النتيجة الى اعتماد فريق العمل على اتباع آليات لقياس وتقييم نتائج العمل التكويني الا ان الفريق مازال يعمل على اثرائها وتكيفها على المتطلبات التكوينية.

جدول(14): نتائج بعد تقدير وتكريم فريق العمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
37. يحصل الاعضاء على تغذية راجعة منتظمة حول أدائهم من قبل قائد فريق العمل	3,6500	1,18210	جيد جدا
38. يتم تحفيز وتقدير الاعضاء على أدائهم المتميز	3,5000	1,19208	جيد جدا
تقدير وتكريم فريق العمل	3,5750	1,11538	جيد جدا

القراءة الاحصائية للجدول:

في الجدول الموضح لنتائج بعد تقدير وتكريم فريق العمل فان المتوسط الحسابي يشير الى أداء جيد جدا بقيمة 3.5750 ظاهرة في مؤشرات حصول الفريق على تغذية راجعة منتظمة حول أداء الفريق ويتم تحفيز وتقدير الاعضاء على أدائهم المتميز. يعزى هذا الى إدراك فريق العمل لأهمية التثمين المهني في تفعيل الأداء التكويني المؤسس على التواصل الرجعي والتعزيزات الوظيفية.

جدول (15): نتائج المحور الثاني النهجية المتبعة لدى فريق العمل

الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
1 تشكيل فريق العمل	3,5375	,59202	جيد جدا
2 كيفية عمل فريق العمل	3,3571	,60874	جيد
3 الية متابعة الانجازات والنتائج	3,5500	,88704	جيد جدا
4 تقييم وقياس أداء فريق العمل	2,6500	,93330	جيد
5 تقدير وتكريم فريق العمل	3,5750	1,11538	جيد جدا
المنهجية المتبعة لدى فريق العمل	3,3339	,67366	جيد

التعليق:

تدل النتائج المبينة في الجدول ان مستوى الاداء في المحور الثاني الذي يعنى بالمنهجية المتبعة لدى فريق العمل انها جيدة بمتوسط حسابي قدره 3,3339 تراوح بين المستوى الجيد جدا في الابعاد التي تتعلق بتشكيل فريق العمل وآلية متابعة الانجازات وبعد تقدير وتكريم فريق العمل؛ وحصل بعدي كيفية عمل الفريق وتقييم وقياس أداء فريق العمل على مستوى جيد ونرجع هذه النتيجة الى الرضى عن نوعية التشكيلة المميزة لفريق العمل من حيث تحديد الاهداف ووضوح المهام والتخلي بالمسؤوليات التي تسمح

في حد ذاتها في امكانية تحقيق المتابعة للعمل التكويني المخطط له والوصول الى التعزيزات داخل الفريق فيما ينجزه، الا أننا نسجل عدم كفاية الاليات القياسية الضرورية لوضع تقييم موضوعي وتحقيق التقويم.

3-3 نتائج محور نتائج الأداء:

جدول(16): نتائج بعد الانجازات مقارنة مع الأهداف/ المهام

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
39. نسبة الاهداف/ المهام المحققة الى اهداف/ المهام المخططة والمحددة	3,7000	86450,	جيد جدا
40. نسبة التزام بخطة عمل الفريق العمل (مدى تحقيق النتائج ضمن الاوقات المحددة دون تأخير)	3,6000	82078,	جيد جدا
الانجازات مقارنة مع الأهداف/ المهام	3,3250	73045,	جيد

القراءة الاحصائية للجدول:

تشير نتائج بعد الانجازات مقارنة مع الأهداف والمهام ان المستوى جيد بقيمة متوسط احصائي 3.3250، هذا ما تمثله في العبارتين نسبة الاهداف/ المهام المحققة الى اهداف/ المهام المخططة والمحددة، ونسبة التزام بخطة عمل الفريق العمل (مدى تحقيق النتائج ضمن الاوقات المحددة دون تأخير) التي جاءت متوسطاتها تقابل مستويات جيدة جدا. مما ينقلنا الى ان نتائج الاداء تعبر عن الاهداف المسطرة المحققة بفضل التخطيط والالتزام.

جدول(17): نتائج التقارير والقرارات والتوصيات

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
3. نسبة القرارات/ التوصيات المنفذة من القرارات/ التوصيات المعتمدة	3,3000	,86450	جيد
4. نسبة الالتزام بتنفيذ القرارات/ التوصيات ضمن المواعيد المحددة لها	3,3500	,74516	جيد
التقارير والقرارات والتوصيات	3,3250	,73045	جيد

القراءة الاحصائية للجدول.

في بعد التقارير والقرارات والتوصيات الظاهرة في نتائج الجدول فان القيمة الاحصائية للمتوسط الاحصائي تدل على مستوى جيد من تحقيق الاهداف بلغت 3,3250 عبر العبارتين التاليتين: نسبة القرارات/ التوصيات المنفذة من القرارات/ التوصيات المعتمدة، ونسبة الالتزام بتنفيذ القرارات/ التوصيات ضمن المواعيد المحددة لها. و بناء عليه فان هناك مراعاة كافية و مستوى جيد من الانتظام في انتاج التقارير و القرارات و التوصيات اكدتها قيمة الانحراف المعياري البالغة 73045.,

جدول(18): نتائج بعد الالتزام بعقد وحضور الاجتماعات

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
43. نسبة الاجتماعات التي يشارك فيها قائد فريق العمل من اجمالي الاجتماعات	4,1500	1,08942	جيد جدا
44. معدل عدد الحضور لكل اجتماع	3,4000	,94032	جيد
45. نسبة الاجتماعات المنعقدة مقارنة بالمخططة	3,4500	,94451	جيد جدا
الالتزام بعقد وحضور الاجتماعات	3,6667	,82363	جيد جدا

القراءة الاحصائية للجدول:

يضيء الجدول اعلاه ان بعد الالتزام بعقد وحضور الاجتماعات برز كأداء جيد جدا بمتوسط احصائي قدره 3,6667 من خلال ملامح العبارات الثلاث الآتية نسبة الاجتماعات التي يشارك فيها قائد فريق العمل من اجمالي الاجتماعات، معدل عدد الحضور لكل اجتماع، نسبة الاجتماعات المنعقدة مقارنة بالمخططة حيث التفت كل العينة على تقييم جيد جدا. مما يؤكد على فاعلية قائد فريق العمل في حرصه على المشاركة الدائمة في الاجتماعات وكذا ايجابية حضور الفريق المدعم لسير الاجتماعات التي تظهر انها تنعقد بصفة منتظمة وفق البرنامج المسطر.

جدول(19): نتائج المحور الثالث لنتائج الأداء

الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء
1. الانجازات مقارنة مع الاهداف/ المهام	3,3250	,73045	جيد
2. التقارير والقرارات/ التوصيات	3,3250	,73045	جيد
3. الالتزام بعقد وحضور الاجتماعات	3,6667	,82363	جيد جدا
محور نتائج الأداء	3,4389	,65831	جيد جدا

التعليق: تشير نتائج المحور الثالث لنتائج الاداء ان المستوى جيد جدا باتفاق عام كما تؤكد قيمة الانحراف المعياري البالغة 65831، و متوسط حسابي قدره 3,4389 اين حظي بعد الالتزام بعقد و حضور الاجتماعات بمستوى اجود من سابقه بعد الانجازات مقارنة مع الاهداف و بعد التقارير و

القرارات، هذا ما يبرز نزوع الطاقم المكون للالتزام بحضور الاجتماعات التي تسطر الى وضع خطط مستقبلية للعمل في ضوء المعطيات الاولية التي يمتلكها الفريق .

استنتاج عام:

تمحورت هذه الدراسة الميدانية حول تقديم رؤية تقييمية لمهام فريق مركز المساعدة النفسية الجامعي جامعة المسيلة بوحديثه الجنوبية والشمالية، في بعد العمل التكويني، المؤطرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية على مدار الموسم الجامعي 2019/2018 والثلاثي الاول من الموسم الجامعي 2020/2019. تحقيقا لهذا الهدف، اعتمدنا على نموذج تقييم فريق العمل المصمم من طرف الاستاذة الباحثة جميلة عزوق والذي يصب في ثلاث محاور هي: **مهام وفعاليات فريق العمل، المنهجيات المتبعة في الفريق، نتائج الاداء**، على عينة مكونة من 20 أستاذًا عضوا بمركز المساعدة النفسية الجامعي المسيلة.

بعد جمع نماذج التقييم و، وتفرغها في جداول احصائية، واستنادا على قراءة المتوسطات الحسابية للأبعاد والمحاور المتضمنة في النموذج التقييمي فان النتائج بينت ان تقييم اعضاء الهيئة التدريسية لمهام فريق المساعدة النفسية الجامعي والمتعلقة بعمل التكوينات جيد جدا عبر المحاور الثلاث: محور المهام ومحور المنهجيات ومحور النتائج.

و تقرب دراستنا من حيث المحاور التي ركزنا عليها في تقييم الاداء الى دراسة دونالد كلارك (2000) **Building the Leadership Competency Model :Donald Clark** و التي هدفت إلى وضع دليل لبناء نموذج تقييم أداء القيادة اعتمادا على الكفايات، اين توصلت الدراسة إلى 60 كفاية جزئية موزعة على ثلاث فئات كالتالي:

أولاً: الكفايات المحورية: 27 كفاية مطلوبة من كل أفراد المنظمة:

(الاتصال) 5. (العمل على شكل فريق) 2. (حل المشكلات بشكل فعال) 3. (مهارات التعامل مع الأشخاص) 3. (إدارة العلاقات مع العملاء) 5. (إدارة الذات) 2. (المرونة) 3. (بناء علاقات مناسبة) 2. (التمكن من المهنة) 3. (الشؤون المالية) 2.

ثانياً: الكفايات القيادية: 29 كفاية مطلوبة من القادة والمشرفين:

(قدرات القائد) 23. (ما وراء العمليات الإجرائية) 5. (بناء الفريق وقيادته) 2

(تقييم الحالات بدقة وسرعة) 2. (تقديم حلول للصراع. إدارة المشاريع) 4

(تنفيذ استراتيجيات لجعل الموظفين ينهمكون في العمل) 4. (تدريب الفرقاء والمساعدين) 5

ثالثاً: الكفايات المهنية أو الفردية: 4 كفايات تُطلب بشكل محدد من كل صاحب وظيفة:

(الفطنة) 2. (الكفايات الفنية) 2.

اذ أن عملية التقييم وفق دراسة جاكلين و آخرين(2004)، تساعد على استثمار مهارات و قدرات العاملين بشكل أفضل في المستقبل، خاصة و أن " مفهوم المهارات اليوم أصبح يشكل جوهر إشكالية خلق القيمة في المنظمات، مما جعل إدارة الموارد البشرية فيها توجه أكثر فأكثر سياسة نحو تسيير كفاءات و مهارات أفرادها، (Jacqueline et al.,p23).

المهام وقد ورد في النتائج كيف ان الالتزام من طرف الفريق والذي تحركه فاعلية الفريق والدافعية نحو الإنجاز يجسد كفاءة الفريق و مهارات اعضاءه و كذا الى وضوح المهام و الأهداف التي تتعزز بوجود طبيعة علاقات بين الفريق تفاعلية و تشاركية تجعل الفريق يتبع منهجية منظمة و منسقة تحت اشراف القائد، و يرى الدكتور **توفيق رمزي** وفق لما اوضحته "ماري باركر فيوليت قائلاً " اذا عملت عن طريق سلطتك فانت رئيس و اذا عملت بنفوذك و تأثيرك و اشرافك فانت قائد". (صيد، 2014 ،ص104)؛ وتمثل هذه الأهداف مرشداً للرؤساء في عملية تقييم أداء مرؤوسيههم ، و التأكد من مدى إسهامهم في تحقيق هذه الأهداف ، حيث أن عدم وضوح أهداف المنظمة ، و كذا أهداف تقييم الأداء يشكل نقصاً في مدخلات عملية التقييم . (الشرقاوي، 2002، ص 198).

كما يسعى عبر عملية التقييم وضع خطط مستقبلية نابغة من معطيات الأولوية ومزواجا بطموحات الأعضاء وحاجيات المركز او طبيعة الطلب عليه من حيث التكوين جوهر دراستنا ونعود هنا الى ما نقله الباحث مكفس عبد المالك (2014) في مقاله: "أساليب تقييم أداء مديري الثانويات الجزائرية في ضوء النصوص التنظيمية والتشريعية" على أن مرتكزات التكوين للأداء الوظيفي يقوم على ثلاث مراحل: تحديد الغرض من التقييم وتحديد ما ينبغي تقييمه والصلة بين عوامل قياس الأداء والعمل. (ص.178).

خاتمة:

يعد التكوين لبنة أساسية في ترسيم معالم عمل مركز المساعدة النفسية الجامعي، موازاة مع عمل التكفل النفسي، والإشراف على الايام التحسيسية والوقائية، وكذا متابعة سير التريصات الميدانية للطلبة المسجلين كمتربصين داخل المركز.

اذ يبلور التكوين الأهداف التي يروم تحقيقها المركز، بترفيح التعلّات النظرية والتقنية للطلبة في مجال العلوم النفسية، والتي يؤطرها أعضاء الهيئة التدريسية المنتسبين الى المركز وكذا الى جامعات وطنية أخرى.

لتتوير أهمية العمل التكويني، وفاعلية الاستاذ المكون فان عملية التكوين واصدار الأحكام على مردودية مخرجات هذه التكوينات، لا سيما فيما يخص أداءات الفريق المكون، هامة بل وضرورية. فسعيانا الى مقارنة أهم معالم العمل التكويني عبر نموذج لتقييم أداء عمل الفريق؛ حيث أضاءت لنا النتائج عبر الابعاد المختلفة التقييمية بان الرؤية العامة تتموقع بين الممتاز والجيد، كتقييمات من نوعية التخطيط للعمل التكويني من برمجة منظمة للاجتماعات، الى الالتزام بالمشاركة في الاجتماعات، اتخاذ القرارات المشتركة والفاعلية للتصويب، ووضوح الأدوار، والنزوع الى الاتصالات التبادلية البناءة. في حين تراوحت بعض الأبعاد بين الجيد والمتوسط وكذلك المقبول فيما يتعلق بمضامين التوثيق، وآليات قياسية لمتابعة الانجازات.

مما يحيلنا الى أن هيكلية المركز التنظيمية والتوثيقية تحتاج الى تصميمات وقوانين أكثر وضوحا تشرح العمل التكويني وآلياته بالنظر الى عدة متغيرات نخنزلها في بعض منها:

هوية المركز كمشروع فتي مقارنة بالمنظومة الجامعية ذات القوانين والتقاليد العريقة؛ بالرجوع كذلك الى الحاجيات التكوينية للطلبة في ضوء متطلبات اصلاح التعليم العالي؛ كذلك اقتصار التكوينات على التخصصات النفسية علما ان الاساتذة المؤطرين ينتمون الى أم التخصص مما يشكل احساسا بالتهميش الأكاديمي للتخصصات الأخرى، والذي يتطلب مراجعة الفئات المستهدفة من الايام التكوينية، تحفيقا لاحتواء كل الاختصاصات مثلما احتواهم التكفل النفسي.

المراجع:

- باشات، أحمد. (1978). *أسس التدريب*. القاهرة: دار النهضة الحديثة
- برعي، محمد جمال. (1991). *فن التدريب الحديث في مجالات التنمية*. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.
- بلوط، حسين. (2003). *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي*. لبنان: دار النهضة للطباعة بيروت.
- بوعشة، محمد. (2000). *أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، بين الضياع وأمل المستقبل*. لبنان: دار الجيل بيروت.
- توفيق، عبد الرحمان. (1998). *تقييم التدريب*. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- الحجار، رائد حسين. (2004). *تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامع الأقصى. سلسلة العلوم الانسانية. 8(2). 203-240.*
- الشاعر، عبد الرحيم. (1996). *أسس تصميم البرامج التدريبية*. الرياض: دار التنقيف للنشر.
- الشرفاوي، علي. (2002). *العملية الإدارية ووظائف المديرين*. مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية،
- صيد، حاتم. (2014). *الأنماط القيادية الممارسة من طرف قادة الجامعة الجزائرية-دراسة ميدانية بجامعتي مسيلة و سطيف-مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية. 6, جامعة المسيلة.*
- عبد الباقي، صلاح الدين. (2002). *الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات*. مصر: الدار الجامعية للنشر الإسكندرية.
- عزوق، جميلة. (2018) *اقتراح برنامج تدريبي لمديري مؤسسات التعليم الثانوي في ضوء كفاياتهم الإدارية حسب الاتجاهات الحديثة للإدارة التربوية*. دراسة ميدانية بولاية مسيلة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم علم النفس. تخصص: إدارة تربوية .
- عقيلي، عمر وصف. (2005). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*. عمان: دار وائل للنشر.
- مكفس، عبد المالك. (2014) . *أساليب تقييم أداء مديري الثانويات الجزائرية في ضوء النصوص التنظيمية والتشريعية*. مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية. 6, جامعة المسيلة.
- Clark, Donald. (2000). *Building the Leadership Competency Model*. <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/build.html>
- Jacqueline, Barraud & Francoise, Kittel & Martine, Moule. (2004). *la fonction ressources humaines*. Paris : Dunod.