

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية: العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس

عنوان المذكرة:

الإحتياجات التدريبية لدى أساتذة الجامعة من وجهة

نظرهم

دراسة ميدانية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر قسم العلوم الاجتماعية - بسكرة -

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل و تنظيم

تحت إشراف الدكتورة

- مليكة مدور

من إعداد الطالبة

- شرابيد نهاد

السنة الجامعية 2016/2017



# شكر وعرفان

قال تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

الحمد واشكر لله الذي بنعمته تتم الصالحات وتوفيقه تحقق الغايات، أحمد الله عز وجل أن هداني وسدد خطاي لإتمام هذا البحث.

وإنه لحري بطالب العلم أن يعترف بجميل الآخرين، وما أجمل أن يكون هذا الإعراف بإشراقة الكلمة، فلا يفوتني في هذا المقام أن أقدم عظيم شكري وخالص تقديري إلى هؤلاء :

✘ إلى من أوقدت عزيمتي لبلوغ مشارف هذا البحث، وشرفنتي بقبولها فأجزلت لي عطاء العلم، فكانت بمثابة النور الذي أخذت من قبسه لأبهر دربي، أ.د:مدور مليكة فجدير بي أن أحضها بأعمق الشكر وأوفى التقدير.

✘ كما يجب علي الإعراف بفضل لكل أساتذة ورؤساء أسام بجامعة محمد خيضر بسكرة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لمدهم يد العون لي، فلهم مني خالص التقدير ووافر الإمتنان وبالأخص أساتذة علم النفس عمل وتنظيم.

✘ ولا يفوتني أن أتوجه بخالص الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذا البحث وكرسوا جهدهم في دراسته، فجزاهم الله خيرا.

✘ وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي المتواضع من قريب أو بعيد.



## ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة محمد خيضر بسكرة بكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية من وجهة نظرهم ، في ضوء مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال إستراتيجيات التدريس الفعال ؟
- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال أنشطة البحث العلمي ؟
- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال وسائل التعليمية وتكنولوجية ؟
- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال إتصال الفعال مع الطلبة ؟
- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال التقييم ؟

وقد إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ( إستكشافي ) والإستمارة كأداة للدراسة مكونة من (36) بند موزعة على (5) مجالات ، وبعد التأكد من دلالات صدقها وثباتها ، تم تطبيقها على عينة الدراسة 57 أستاذا بنسبة 60.42%

توصلت الدراسة إلى أبرز النتائج التالية :

- ❖ توجد إحتياجات تدريبية كبيرة في المجالات التالية وهي مرتبة تنازليا : إتصال فعال مع الطلبة ، إستراتيجيات التدريس الفعال ، أنشطة البحث العلمي ، التقييم .
  - ❖ -توجد إحتياجات تدريبية متوسطة في مجال وسائل التعليمية والتكنولوجية .
- في ضوء نتائج الدراسة الحالية وتفسيرها إقترحت الباحثة :
- ❖ -إعطاء أهمية كبرى لقضية التدريب الأولي للأستاذ الجامعي سواء قبل أن يتوظف أي خلال مرحلة تكوينية (نظرية) كأدراج مقاييس في علم النفس التربوي، التقييم، إستراتيجيات التعلم الحديثة، تكنولوجيا التعليم، التفاعل الصفي.
  - ❖ -إعطاء أهمية أيضا للتكوين المستمر للإطلاع الأستاذ الجامعي علة أهم التغيرات الحاصلة في ميدان عمله ويراعى في تصميم البرامج إحتياجاتهم التدريبية.



## Résumé:

La présente étude visait à identifier les besoins de formation des professeurs d'université Mohammed Khaidar Biskra Faculté des sciences humaines de leur point de vue, à la lumière d'une série de sous-questions:

- Quels sont les besoins de formation du professeur d'université dans le domaine des stratégies d'enseignement efficaces?
- Quels sont les besoins de formation du professeur d'université dans le domaine des activités de recherche scientifique?
- Quels sont les besoins de formation du professeur d'université dans le domaine des moyens éducatifs et technologiques?
- Quels sont les besoins de formation du professeur d'université dans le domaine de la communication efficace avec les étudiants?
- Quels sont les besoins de formation du professeur d'université dans le domaine de l'évaluation?
- Le chercheur s'est appuyé sur la méthode descriptive et le questionnaire comme outil pour l'étude consistant en (36) articles répartis sur (5) champs, et après avoir vérifié leur fiabilité et leur persistance, l'échantillon d'étude a été appliqué à 57 professeurs avec 60,42%

L'étude a trouvé les résultats suivants:

- ✓ Il existe des besoins de formation importants dans les domaines suivants:  
ordre décroissant: communication efficace avec les étudiants, stratégies d'enseignement efficaces, activités de recherche scientifique et évaluation.



- ✓ Il existe des besoins de formation intermédiaires dans le domaine des moyens éducatifs et technologiques.

À la lumière des résultats de cette étude et de son interprétation, le chercheur a suggéré:

- ✓ Donner une grande importance à la question de la formation initiale du professeur d'université soit avant d'employer tout au cours de la phase de formation (théorie) comme l'inclusion de normes dans la psychologie de l'éducation, l'évaluation, les stratégies d'apprentissage modernes, la technologie éducative, l'interaction en classe.
- ✓ Accorder de l'importance à la formation continue du professeur pour voir les changements les plus importants dans le domaine du travail et prendre en compte dans la conception des programmes leurs besoins de formation.



## فهرس المحتويات

الصفحة	المواضيع
أ	البسملة
ب	شكر و عرفان
ت	ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ج	فهرس المحتويات
د	قائمة الجداول
د	قائمة الأشكال
10	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الفصل التمهيدي</b>	
14	1 - إشكالية الدراسة
15	2 - تساؤلات الدراسة
15	3 - أهمية الدراسة
15	4 - أهداف الدراسة
16	5 - المصطلحات الإجرائية للدراسة
20	6 - الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الإحتياجات التدريبية</b>	
22	تمهيد
22	1 أولاً : التدريب
22	2 - تعريف التدريب
23	3 - أهمية التدريب
23	4 - أهداف التدريب
24	5 - أساليب التدريب

24	2- ثانيا :الإحتياجات التدريبية
25	1-تعريف الإحتياجات التدريبية
27	2-أهمية الإحتياجات التدريبية
27	3-خطوات تحديد الإحتياجات التدريبية
27	4 - طرق تحديد الإحتياجات التدريبية
29	5-أساليب جمع المعلومات لتحديد الإحتياجات التدريبية
31	6-نماذج تحديد الإحتياجات التدريبية
34	7-معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية
33	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي</b>	
	تمهيد
35	1-تعريف الأستاذ الجامعي
36	2 - مهام ووظائف الأستاذ الجامعي
39	3 - خصائص الأستاذ الجامعي
40	5_حقوق الأستاذ الجامعي
41	6- دور الأستاذ الجامعي في بناء جامعة المستقبل
42	7-مشاكل الأستاذ الجامعي
42	خلاصة الفصل
<b>الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الأول : الإجراءات المنهجية</b>	
	تمهيد
46	1-الزيارة الإستطلاعية
46	2- حدود الدراسة
47	3- منهج الدراسة



48	4-مجتمع وعينة الدراسة
48	5-أدوات جمع البيانات
50	6-الخصائص السيكومترية لأداة القياس
50	7- أساليب المعالجة الإحصائية
51	خلاصة الفصل
	<b>الفصل خامس : عرض وتحليل النتائج ومناقشتها</b>
	تمهيد
53	أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة
53	1-عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
55	2-عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني
56	3-عرض وتحليل نتائج التساؤل الثالث
57	4-عرض وتحليل نتائج التساؤل الرابع
59	5-عرض وتحليل نتائج التساؤل الخامس
60	6-عرض وتحليل نتائج التساؤل الرئيسي
60	ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
60	1-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول
61	2-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
61	3-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث
62	4-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع
62	5-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الخامس
63	6-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرئيسي
64	خلاصة الفصل
66	خاتمة
67	مقترحات الدراسة
69	قائمة المراجع
73	الملاحق



## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة	48
02	مجالات الإستبيان وتوزيع الفقرات	49
03	معايير تصحيح بنود الاستبيان.	50
04	الوزن النسبي والرتب لمجال إستراتيجيات التدريس الفعال	53
05	الوزن النسبي. والرتب لمجال أنشطة البحث العلمي.	55
06	الوزن النسبي والرتب لمجال الوسائل التعليمية والتكنولوجية.	56
07	الوزن النسبي والرتب لمجال الإتصال الفعال مع الطلبة.	58
08	الوزن النسبي والرتب لمجال التقويم.	59
09	الوزن النسبي لمجالات الإستبيان	60

## قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الفجوة التدريبية.	26
02	أطراف عملية تحديد الإحتياجات التدريبية.	29
03	نموذج الفجوة بين الأداءين حسب دوجان ليرو.	31
04	نموذج التركيز على النتائج في تحديد الإحتياجات التدريبية حسب كوبر وبردكو بنكو.	32
05	نموذج إجراء التقدير المنظم للإحتياجات التدريبية حسب إلين بيرنستاين.	33
06	مهام ووظائف الأستاذ الجامعي.	39



مقدمة

## مقدمة

يعتبر التدريب أحد مقومات التنمية التي تعتمدها المؤسسات في المجتمعات لبناء جهاز قادر على مواكبة التغيرات الوظيفية التي تفرضها التطورات العلمية المختلفة .

إذ إن التدريب الفعال يساهم بدرجة عالية في تميز المنظمة ووضعها في الصدارة . فالمنظمة المتميزة هي التي تهتم بالتدريب من أجل تنمية مهارة ومعارف الفرد وتحسين سلوكه و إتجاهه ورفع مستوى أدائه فمن الضروري أن تعتمد أية عملية تدريب على التحليل النظامي للدور الذي سوف تساهم به في كفاءة المؤسسة ويتضمن ذلك تحديد الإحتياجات التدريبية .

فالحاجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التدريبية فعدم قياس الحاجات التدريبية بأسلوب علمي وعدم تحديدها بدقة ومهارة ودراية يهدد الأساس الأول والركيزة الأولى التي يبني عليها أي برنامج تدريبي .

فالبرغم من إهتمام الجامعة بتطوير وتنمية أداء الأستاذ الجامعي إلا إنه يعاني من مشاكل في أدائه وذلك لتطور وظائف الجامعة نفسها على مر التاريخ ، حيث لم يعد هدفها الوحيد هو نشر العلم والمعرفة ، بل إزدهرت لتشمل أهداف أخرى كالبحت العلمي وخدمة المجتمع ، هذه التغيرات الحاصلة جعلت من الأستاذ الجامعي بحاجة ماسة لتدريب وذلك لمواكبة هذه التغيرات .

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة الإحتياجات التدريبية لأسانذة الجامعة من وجهة نظرهم

وقد ضمت هذه الدراسة جانبان هما :

الأول نظري والثاني تطبيقي، حيث شمل الجانب الأول على ثلاثة فصول .

تناول الفصل الأول : طرح الإشكالية وتساؤلاتها مع الأهمية والأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الأساسية للموضوع ، وأخيرا عرض بعض الدراسات السابقة والمشابهة للموضوع والتعقيب عليها .

أما الفصل الثاني : تطرقنا إلى معرفة الإحتياجات التدريبية من حيث التعريف والأهمية والخطوات وطرق تحديدها وأساليب جمع البيانات بالإضافة إلى بعض النماذج والمعوقات .

أما الفصل الثالث : فقد خصص للأستاذ الجامعي من حيث التعريف والمهام التي يمارسها والخصائص والتقويم وحقوقه بالإضافة إلى دوره في بناء جامعة المستقبل والمشاكل التي تعيقه.

في حين شمل الجانب التطبيقي على فصلين :

الفصل الأول : يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة بداية الدراسة الإستطلاعية ثم حدود الدراسة ثم المنهج المستخدم ثم مجتمع وعينة الدراسة ،أدوات جمع البيانات ،الخصائص السيكومترية لأداة القياس وأساليب المعالجة الإحصائية .

الفصل الثاني : يتعلق بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء تساؤلات الدراسة، خاتمة وأخيرا مقترحات الدراسة.

الجانب النظري

# الفصل الأول

## الفصل التمهيدي

1- إشكالية الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- المصطلحات الإجرائية للدراسة

6- الدراسات السابقة

## 1\_الإشكالية:

يعد التدريب النشاط الذي توليه المنظمة اهتماما كبيرا، حيث يهدف إلى تنمية قدرات العاملين في العمل، فمن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المنظمة في البيئة، إذ أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبو إليه المنظمات (سكارنة، 2011، ص18)،

فالتدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال إكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تحسين أداء الأفراد وفي تلبية إحتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة (كشواي، 2006، ص118).

وهذا لا يمكن تحقيقه إلا بتصميم برامج تدريبية مناسبة تعيد تأهيل العاملين بكل ما تتضمنه ذلك من إكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات أو تعديل ما سبق وأن إكتسبوه في ضوء المتغيرات والمستجدات. وعليه فإن إعداد وتصميم برامج تدريبية فعالة يعتمد أساسا على عملية تحديد الإحتياجات التدريبية (محيرق، 2013، ص53). التي تعتبر بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح بحيث يمكنه تحقيق كفاءة وحسن أداء العاملين والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم بما يتفق مع إتجاهات المجتمع وإحتياجاته، وقد شدد الكثير على أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية للمتدربين لأن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف على الإحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها (بركات، 2010، ص6).

ومن هذا المنظور، فقد أخذت المؤسسات والإدارات الحديثة تتبارى في تقديم هذه البرامج لكوادرها الإدارية والفنية، وباعتبار أن الجامعة مؤسسة فهي تسعى أيضا إلى إبراز أفضل النتائج والمراتب عبر تطوير أدائها الأكاديمي والبحثي وتنويع وسائل العمل وآلياته، والبحث في أنجح السبل وأيسرها لتجاوز المشكلات، ولعل السبيل الوحيد لذلك هو تنمية وتطوير الكفايات العلمية والمهنية للأستاذ الجامعي بإعتباره عصب المنظومة التعليمية بالجامعة، لما يقع على عاتقه من دور محوري في عمليتي التكوين و والتأطير، ويجدر بنا أن نشير هنا إلى أن هذه الأدوار ليست ثابتة وإنما هي متغيرة تتغير بتغير الموقف التعليمي وحاجات المستفيدين منه مما يفرض عليه واقعا تعليميا جديدا يستند في أساسه إلى التجديد والتطوير، لذا وجب تأهيله وتطوير مهاراته في مجال التدريس والبحث والتقييم، من خلال رصد وتقدير أهم الحاجات التدريبية اللازمة للإرتقاء بالفعل البيداغوجي والبحثي لديه (تغليت، 2014، ص2). ويعتبر التقييم الذاتي من أكثر الأساليب فعالية في تحديد



الاحتياجات التدريبية لأن الأستاذ هو أكثر الناس دراية بما يحتاجه. وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتجيب عن الإشكالية التالية: ما الاحتياجات التدريبية لدى أستاذة الجامعة من وجهة نظرهم؟.

ويتفرع هذا السؤال الى أسئلة فرعية هي:

- 1- ما الإحتياجات التدريبية لدى الأستاذ الجامعي في مجال إستراتيجيات التدريس الفعال؟
- 2- ما الإحتياجات التدريبية لدى الأستاذ الجامعي في مجال أنشطة البحث العلمي؟
- 3- ما الإحتياجات التدريبية لدى الأستاذ الجامعي في مجال الوسائل التعليمية والتكنولوجية ؟
- 4- ما الإحتياجات التدريبية لدى الأستاذ الجامعي في مجال الإتصال الفعال مع الطلبة ؟
- 5- ما الإحتياجات التدريبية لدى الأستاذ الجامعي في مجال التقويم ؟

## 2\_ أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي بإعتباره أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية، وهذا يساعد مخططي برامج التدريب في تصميم برامج تدريبية تعمل على تلبية الإحتياجات أستاذ الجامعي بمختلف الطرق والأساليب . وعليه تكمن أهمية هذه الدراسة في :

- 1- تقديم إضافة علمية لدراسات المرتبطة بإحتياجات التدريبية وإضافة نظرية لتحسين وتطوير البرامج التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة.
- 2- الإستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية قائمة على تلك الإحتياجات التدريبية.
- 3- مساعدة القائمين والمشرفين على التخطيط و التنفيذ في ضوء الإحتياج التدريبي.

## 3\_ أهداف الدراسة :

تتجلى قيمة أي بحث أو دراسة في قيمة الأهداف التي يسعى الباحثون إلى تحقيقها في أي مجال علمي، وعليه فإن الدراسة الراهنة تسعى إلى:

- الكشف عن أهم الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في المجالات التالية:
  - أ- مجال إستراتيجيات التدريس الفعال.
  - ب- مجال أنشطة البحث العلمي.
  - ت- مجال الوسائل التعليمية والتكنولوجية.
  - ث- مجال الإتصال الفعال مع الطلبة .

ج- مجال التقويم .

#### 4\_ مفاهيم ومصطلحات الإجرائية للدراسة:

الحاجة: حالة من النقص و الإفتقار يصاحبها نوع من التوتر والضييق.

#### الإحتياجات التدريبية:

التعريف الإجرائي : الإحتياجات التدريبية هي كافة المعارف والمهارات الناقصة أو المفقودة الذي يعاني منها الأستاذ الجامعي يلزمه التدريب عليها، ليكون قادرا على أداء عمله بكفاءة وفعالية.

#### الأستاذ الجامعي:

التعريف الإجرائي: الأستاذ الجامعي هو كل شخص حاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه يدرس ويوجه الطلبة ويشرف على مذكراتهم وبحوثهم بجامعة محمد خيضر بسكرة.

#### 5\_ الدراسات السابقة:

1- دراسة نورة بنت عواد عبد الغفار (2006) بعنوان " الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه.

أهداف الدراسة: تحديد أهم المهام المطلوبة لتصميم المقرر الدراسي و الإعداد لتنفيذه.

عينة الدراسة: طبقت هذه الدراسة على 180 عضو هيئة التدريس حسب الكليات ( أقسام أدبية، أقسام علمية، إقتصاد منزلي، وإعداد المعلمات.

#### نتائج الدراسة:

-إن أهم إحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية للقيام بمهام تصميم مقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه كان ترتيبها كما يلي: إحتلت المهام المتصلة بتنظيم محتوى المقرر المرتبة الأولى وفي المرتبة الثانية المهام المتصلة بتقويم تعلم الطالبات، وفي المرتبة الثالثة المهام المتصلة بتقويم المقرر، وفي المرتبة الرابعة المهام المتصلة بإعداد الأهداف والمقرر، وفي المرتبة الخامسة المهام المتصلة بإعداد لتنفيذ المقرر، وفي المرتبة السادسة المهام المتصلة بإشتقاق محتوى المقرر وفي المرتبة السابعة المهام المتصلة بإختيار طرق التعليم المناسبة ، وفي المرتبة الثامنة المهام المتصلة بإعداد وسائل التعليم والتعلم المناسبة لتنفيذ محتوى المقرر.

-على الرغم من أهمية دور عضو هيئة التدريس في القيام بتلك المهام خاصة في هذا العصر، إلا أن تمكن أعضاء هيئة التدريس بالكلية للقيام بتلك المهام لازال قاصراً، مما يستلزم التخطيط لإعداد برامج تساهم في تلبية تلك الحاجات.

2- دراسة ألويزة طشوعة (2009) بعنوان: الإحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقييم في ضوء متغير نوعية التكوين -دراسة ميدانية بجامعة سطيف.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى وضع إستراتيجية لحصر أهم الكفاءات المهارات العملية والنظرية التي يفنقدها أستاذ التعليم العالي من أجل القيام بعملية تقييم موضوعية وناجحة وذلك برصد هذه الكفاءات وتصنيفها في شكل إحتياجات تدريبية.

عينة الدراسة: مكونة من 84 أستاذاً وأستاذة من الكليات الست بجامعة فرحات عباس سطيف.

نتائج الدراسة: - وجود إختلافات في نوعية الإحتياجات حسب المتغيرات الجنس، الكلية، الخبرة وطبيعة التكوين، مما يدل على تأثر الإحتياجات بهذه المتغيرات .

- عموماً نتائج جاءت مشجعة ومدعمة للهدف الذي إنطلقت منه الدراسة وهو رصد الإحتياجات في مجال التقييم.

3-دراسة محمد بن أحمد السديري وآخرون (2009) بعنوان " الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

هدف الدراسة : التعرف على الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في المجالات (التدريسية، الشخصية، والتقنية، والقيادية والإدارية).

عينة الدراسة: تكونت من 152 ذكور و 191 إناث.

نتائج الدراسة :أبرزت نتائج الإحتياجات التدريبية من مهارات تدريسية هي التخطيط تصميم الدرس وفق معايير الجودة وتطبيق أساليب العلمية لتطوير المناهج والمهارات الشخصية كإستخدام مهارات الإقناع ومهارات تقنية كتصميم مواقع تعليمية على الإنترنت، وقيادية كإعداد خطط إستراتيجية.

4-دراسة أسماء العمري (2010) بعنوان " الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم .

هدف الدراسة : التعرف على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات ( التربوي ، البحثي ،  
التقني، خدمة المجتمع ، الإداري)

-التعرف على الصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على التدريب المناسب من وجهة  
نظرهم.

عينة الدراسة: طبقت الدراسة على 962 عضوا.

نتائج الدراسة:جاءت حاجة أعضاء هيئة التدريس لتدريب عالية في ثلاثة مجالات عملهم  
(البحثي،التربوي،إداري)، وحاجات متوسطة في مجال ( التقني، خدمة المجتمع).

5- دراسة زياد بركات (2010) بعنوان " الإحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة أساسية دنيا من  
وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم صف في مرحلة  
التعليمية أساسية الدنيا.

عينة الدراسة: مكونة من 165 معلما ومعلمة وهم يمثلون نسبة 20% من المجتمع الأصلي من الصف الأول  
حتى الصف الرابع أساسي.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات المعلمين للإحتياجات اللازمة لمعلم  
الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعا للمتغيرات : المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وذلك لصالح المعلمين  
الذين يحملون درجة الدبلوم المتوسط والمعلمين ذي سنوات الخبرة الطويلة على الترتيب.

-وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات المعلمين للإحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة  
تعليم أساسية الدنيا تبعا للمتغيرات :الجنس،التخصص.

6-دراسة زرقان ليلي(2013) بعنوان " إقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير  
الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2نموذج.

هدف الدراسة :بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة إنطلاقا من  
إحتياجاتهم التدريبية مركزة علة المجالات ( إستراتيجيات التدريس الفعال، الإتصال الفعال مع الطلبة، أنشطة  
البحث العلمي، جودة ممارسة الإدارية والأكاديمية،التقويم،إستخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا المعلومات).

عينة الدراسة: أجريت الدراسة على 150 أستاذا

نتائج الدراسة: أبرزت نتائج الإحتياجات التدريبية في المجالات بترتيب التالي (الإتصال الفعال مع الطلبة، التقييم، أنشطة البحث العلمي، إستخدام الوسائل التعليمية، التدريس الفعال، جودة ممارسة الإدارية والأكاديمية).

7-دراسة ماهر بن أحمد البحراني(2014)بعنوان"الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان

هدف الدراسة: التعرف على الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية من وجهة نظرهم ومعرفة أثر متغيرات الدراسة التي تعزى إلى(النوع الإجتماعي، المؤهل العلمي و العمر، التخصص)على عينة الدراسة.

عينة الدراسة: طبقت الدراسة على 140 عضو هيئة التدريس.

نتائج الدراسة: وجود احتياجات كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية في جميع المجالات وأهمها: البحث العلمي، التقييم و أساليب خدمة المجتمع، التدريس ومهاراته، فلسفة التعليم و أهدافه.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النوع الاجتماعي و لصالح الإناث في مجال التدريس و متغير المؤهل العلمي و لصالح حملة الماجستير في مجالات التدريس و متغير العمر لصالح الفئة العمرية (20 - 30) في مجالات التقييم و أساليبه.

8-دراسة فتيحة بن زروال وصباح نصرأوي(2016)بعنوان"الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعات الجزائرية المطبقة لنظام (LMD)بأم بواقي

هدف الدراسة:تحديد الإحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر في ظل نظام (LMD) في مجالات:التدريس، تقييم، إشراف، مرافقة بيداغوجية والبحث العلمي.

عينة الدراسة: طبقت الدراسة على 175 أستاذ .

نتائج الدراسة:أبرزت النتائج على أن أهم الإحتياجات التدريبية هي على الترتيب: مهارات متعلقة بالمرافقة، مهارات متعلقة بالبحث العلمي، التدريس، تقييم، الإشراف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال إستعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية والتي بلغت (08) دراسات حيث أنها تنوعت في مجالاتها نجد أنها:

إتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فيما يلي:

-تأولت الإحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي) سواء كانت في مجالات التدريسية أو الإدارية أو الأكاديمية أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع .

-وجود فجوة أو مسافة بين الإحتياجات التدريبية الفعلية لأساتذة وبين معدلات الأداء المطلوب الوصول إليها.

إختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- أن أغلب مجتمع الدراسات السابقة كانت في الخليج (عمان، السعودية، جدة، الرياض، فلسطين).

- باقي الدراسات إختلفت في مكان الدراسة كدراسة أليزة طشوعة بعنوان الإحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين و زرقان ليلي في ضوء معايير الجودة في جامعة سطيف ودراسة فتيحة بن زروال و صباح نصرأوي كانت في أم البواقي، أمل الدراسة الحالية الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة من وجهة نظرهم وفي جامعة محمد خيضر بسكرة

-إستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بإثراء الجانب النظري، كما تم الإستفادة من نتائجها ومقارنتها مع نتائج هذه الدراسة بالتوافق أو بالإختلاف .

كما إستفادت هذه الدراسة من حيث المنهج المستخدم و إختيار المعالجة الإحصائية لتحليل وتفسير البيانات.

# الفصل الثاني

## الإحتياجات التدريبية

تمهيد

### أولا : التدريب

1. تعريف التدريب
2. أهمية التدريب
3. أهداف التدريب
4. أساليب التدريب

### ثانيا: الإحتياجات التدريبية

1. تعريف الإحتياجات التدريبية
2. أهمية الإحتياجات التدريبية
3. خطوات تحديد الإحتياجات التدريبية
4. طرق تحديد الإحتياجات التدريبية
5. أساليب جمع المعلومات لتحديد الإحتياجات التدريبية
6. نماذج تحديد الإحتياجات التدريبية
7. معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية

خلاصة الفصل

## تمهيد

تعتبر الإحتياجات التدريبية مؤشر التدريب الذي يوجه كل مسارات التدريب بفعاليتها المختلفة، حيث أن القيادة الفعالة لهذا المؤشر وحسن تشغيله يؤمن تحقيق نجاح أنشطة فعالة.

### أولاً: التدريب:

يعد التدريب في عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات الإدارة وذلك لإرتباطه مباشر بالكتابة الإنتاجية وتنمية الموارد البشرية، فقد أصبح يحتل الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم، المتقدمة والنامية على السواء، بإعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، وسد العجز والقصور في الكتابات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الإقتصادية والإجتماعية في هذه الدول .

### تعريف التدريب:

التدريب هي تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف، التي تكسبه المهارة في أداء العمل وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله.(الجوهري، 2013 ، ص 14).

وهو عملية مخططة لتغيير الإتجاهات أو المعارف أو المهارات السلوكية من خلال خبرة تعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين، والغرض من التدريب في محيط العمل تطويلاً لطاقات الفرد، وتحقيق إحتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة.(جل بروكس،تر: الكتي،ص 101).

فالتدريب هو شكل من أشكال العمليات التي تصمم بغرض تسهيل عملية التعلم لدى الجمهور المستهدف.(البحراني، 2014، ص 08).

من خلال التعاريف السابقة لتدريب نستنتج أن :

1- التدريب نشاط يهدف إلى إكساب الفرد معارف ومهارات و إتجاهات تمكنه من القيام بعمله بطريقة أفضل.

2- التدريب نشاط مخطط ومنظم يؤدي إلى تغيير وتعديل الإتجاهات أو المعارف لبلوغ أداء فعال.

3- يسهل التدريب عملية التعلم لدى الفرد.

ولعملية التدريب ثلاثة مراحل أساسية هي :

1- تخطيط عملية التدريب : تحديد الإحتياجات التدريبية .



2- تنظيم ومتابعة عملية التدريب : وتتضمن تحديد الموضوعات وأساليب ووقت ومكان عملية التدريب .

3- تقويم عملية التدريب: إجراء تقويم شامل لعملية تنفيذ البرامج وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف فيها.(النداوي، 2009، ص 49).

### أهمية التدريب:

تتبع أهمية التدريب من أهمية الأهداف التي يحققها والدور الذي يلعبه في حياة الأفراد المهنية ، ومدى إنعكاس ذلك على الأداء العام للعاملين في المؤسسات.(أبو شندي، 2011، ص 37).

- التدريب يحقق للفرد تكيفا و إنسجاما في عمله الجديد.(الجوهري، 2013، ص 16).
- التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته، وبالتالي يسهم مباشرة في تحسين مستوى الفرد الإقتصادي والإجتماعي، ويزيد من درجة الأمانه الوظيفي .
- يعد التدريب من أكثر الإستراتيجيات الفاعلة والمتداولة في مجال تنمية الموارد البشرية بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاج.(الثقفي، 2013، ص 14).
- من خلال التدريب يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة والتنظيمية المستجدة ،فمن نتائج التقدم التكنولوجي إنتشار وإستعمال الآلات الحديثة والمعقدة.(فاتح صالح، 2001، ص 105).

### أهداف التدريب:

إن التدريب ضرورة هامة لإنتظام وضمان الأداء المطلوب من الأفراد ومن المؤسسة والذي يعني تحقيق معدل مرتفع للكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، وتتركز الأهداف الأساسية للتدريب فيما يلي:

- الزيادة في الإنتاج: وهي الزيادة في كمية وتحسين نوعية من خلال التدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية.
- الإقتصاد في النفقات: إن التدريب هو الإقتصاد في النفقات ، إذ تؤدي البرامج التدريبية الى مردود أكثر من كلفتها، فتدريب العاملين على إستخدام الآلات طبقا لأصولها ووفق الطرق السليمة فيه الكثير من الإقتصاد في نفقات وسلامة للآلة وإقتصاد في المواد وقللة في المخاطر.(نوري، كورتل، 2011، ص 233-234).
- إكساب الأفراد معارف ومهارات وإتجاهات سلوكية جديدة ومتنوعة، لتمكينها من أداء أعمال جديدة قد تحتاجها المنظمة في المستقبل .

- تعليم الفرد كيف ينمي جوانب القوة في أدائه الحالي، للاستفادة منها بشكل أكبر مستقبلاً. (الشعبان، الأبعج ، 2014، ص 221).

- تحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل، وذلك عن طريق مد الأفراد بالمهارات والقدرات، التي تساعد على القيام بمستويات الأعمال التي توكل إليهم. (بن عنتر، 2010، ص 85).

**أساليب التدريب:** هناك عدة أساليب لتدريب الأفراد منها :

1- **العصف الذهني :** ويسمى بإثارة عقول المشاركين حول موضوع معين، وإستنباط الأفكار المهمة، وتعد من أبسط و أكثر الطرق فاعلية فهي تمتاز بقدرتها على تجميع وتوليد الأفكار ، بأكبر قدر ممكن، وبأقل وقت، فهي وسيلة لتبادل الأفكار والخبرات والمشاعر وتوسيع الأفاق حول موضوع ما .

2- **العمل في مجموعات :** العمل في مجموعات عمل بهدف تعميق الوعي بأهمية العمل الجماعي التشاركي، وتقوية العلاقات بين المشاركين، وإتاحة الفرصة أمامهم لتبادل الآراء والمعلومات والتفكير معا في أسلوب حل المشكلات، من خلال إتباع طريقة التعاون. (المعاينة، الحموري، 2012، ص 106).

3- **المحاكاة :** وذلك بخلق نسخته من العمل مطابقة للأصل ومشابهة لظروفه لتدريب الموظفين على الأساليب التي تختلف من حيث صحتها وتميزها وتفوقها عن الأصل.

4- **تمثيل الأدوار:** وذلك بقيام المدرب بإسناد دور لمتدرب معين يقوم من خلاله بدور إداري أو إشرافي أو إنساني يمكن أن يقع في الحياة العملية، وإستطاعة المتدرب أن يأخذ بمشكلة معينة ويقوم بتحليلها بمشاركة المجموعة التي يمثل دور المشرف عليها وصولاً إلى إصدار سياسات أو تعليمات أو قرارات محدودة بشأنها. (الكرخي، 2014، ص 164).

5- **الأفلام الإيضاحية:** من خلال الفيلم نستطيع أن نوضح سير العملية التدريبية وتسلسلها وتفاصيلها وعلاقة أجزاء العملية ببعضها البعض، كما نستطيع أن نوضح للمتدربين الطريقة الصحيحة لأداء العملية، وبهذا الأسلوب نستطيع أن نعفي المتعلم من ضياع وقته وجهده في حالة لو إتبع الطريق الختأ في تعلم مهارة ما. (عسكر، الموسوي، 1999، ص 222).

### ثانيا: الإحتياجات التدريبية:

يمثل تحديد الإحتياجات التدريبية تشخيصا للمشكلات الحقيقية التي تعيق أداء العمل بالصورة المطلوبة، وهي حجر أساس في نجاح عملية التدريب، وتمثل البداية الأساسية لبناء برامج ذات فعالية، لذا يجب أن يتم تحديد الإحتياجات التدريبية بطريقة علمية سليمة لكي يتمكن مصممو البرامج من تحديد الكم و النوع للمعارف والمهارات اللازمة توفرها في البرامج المراد تنفيذها، وليتم إختيار الأساليب التدريبية المناسبة لنقل هذه المعارف والمهارات.

### التعريف اللغوي:

يعرف الإحتياج لغة بأنه الإفتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب، والإحتياج هو ما يتطلبه الشيء لإستكمال نقص أو قصور فيه.(محيرق،2013،ص 54).

### التعريف الإصطلاحي :

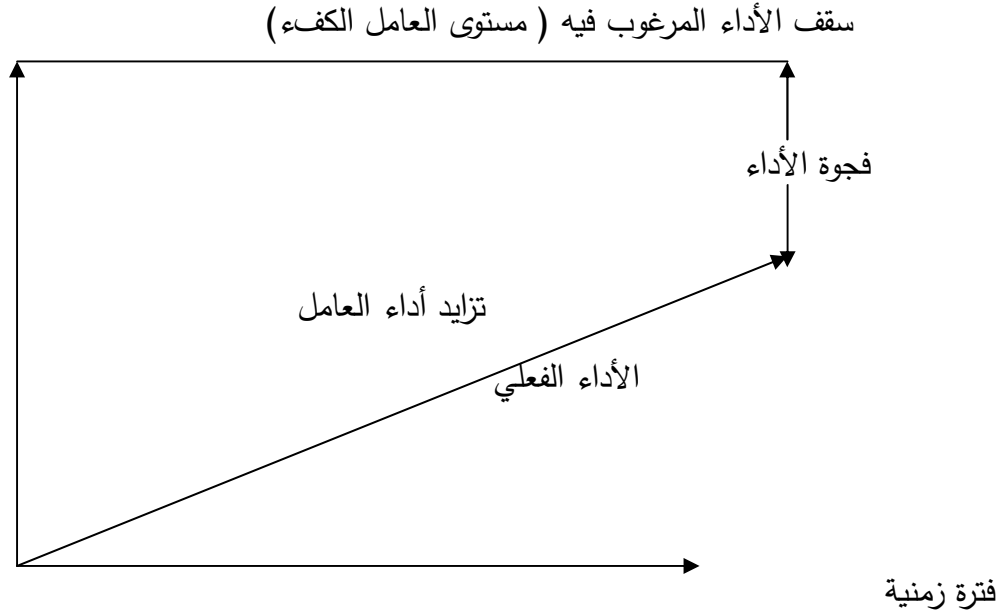
أما الإحتياجات التدريبية فيعرفها طعيمة بأنها " مجموع الخبرات التي تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي، ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء، سواء كانت هذه الخبرات معلومات أم قيما أم مهارات أم إتجاهات.(عبد الغفار، 2007، ص 164).

وهناك من يعرف الإحتياجات التدريبية بأنها " مجموعة التطورات والمتغيرات التي يجب إحداثها للمعلمين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التعليم.(الجهوية،2009، ص 17).

فالاحتياجات التدريبية هي الفجوة بين متطلبات العمل من مهارات ومعارف وبين تلك التي يتمتع بها الفرد القائم بالعمل ويتم تحديد الإحتياجات التدريبية :

- على مستوى التنظيم من خلال دراسة : هيكل التنظيم، وضع العمالة الحالي وتحليل دوران العمل، وصف الوظائف، تقييم أداء العاملين.
- على مستوى الفرد من خلال: معرفة خصائص الفرد الذي سوف يشغل الوظيفة.(مبروك إبراهيم،2012،ص 79).

وقد عرفها العقيلي بأنها " الفجوة بين الوضع الراهن لمستوى كفاءة الموارد البشرية من جهة، ومستوى الكفاءة المطلوب الوصول إليها سواء في المهارات، أو المعارف أو السلوكيات والتصرفات من جهة ثانية. (العقيلي، 2005، ص 458).



الشكل رقم (01) يوضح نموذج : الفجوة التدريبية . ( أبو النصر ، 2008 ، ص 140).

أما العزاوي فيعرفها بأنها " ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصياتهم من حيث المعارف والمهارات الإدارية والفكرية و المعارف والمهارات السلوكية والمعارف والمهارات الفنية. (الطروانة ، 2011، ص 08). وعرف معجم إدارة الموارد البشرية الإحتياجات التدريبية بأنها " الفجوة بين متطلبات العمل من المهارات والسلوك الوظيفي وبين تلك التي يمتلكها الموظف، وتترجم هذه الإحتياجات إلى خطة تدريبية وتصمم على أساسها البرامج. (الصحاف، 1997، ص 51).

من خلال هذا نستنتج أن الإحتياجات التدريبية تقوم على قاعدتين أساسيتين :

- هي المعارف والمهارات، إتجاهات وقدرات يراد تطويرها أو تغييرها أو تعديلها إستعدادا لمواكبة التطورات التنظيمية أو تكنولوجية أو غير ذلك.

- تمثل أوجه القصور أو الضعف أو العجز في الأداء يراد علاجه أو تقاويه.

وتكتسب عملية تحديد الإحتياجات التدريبية أهمية خاصة عند تخطيط نشاط التدريب وذلك لأسباب التالية:

- تحقيق أهداف نشاط التدريب :إن الدقة في تحديد الإحتياجات التدريبية يؤدي إلى زيادة فرص تحقيق أهداف المنظمة.

- زيادة دافعية العاملين: إن التحديد الدقيق للإحتياجات العاملين من التدريب يساعد على زيادة دافعية العمل، وغالبا ما تتوافر لدى العاملين الرغبة الصادقة في أداء الوظائف بشكل متميز (زيد،2003،ص 298).

- تقييم الأداء: يؤدي هذا إلى إكتشاف وجود فرق بين الأداء الفعلي (كما هو موجود في التقييم) وبين الأداء المطلوب وفقا لمعايير التقييم(ماهر،2007، ص 465).

### ثانيا: أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية:

يعد نشاط تحديد الإحتياجات التدريبية في المنظمة الخطوة الأساسية لترصين كفاءة وفاعلية البرنامج التدريبي.(كاظم حمود،الخرشة،2013، ص 131) كما لها أهمية قصوى في نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها، وتتلخص هذه الأهمية في النقاط الآتية :

- ❖ تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
- ❖ تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الإتجاه السليم الصحيح.
- ❖ تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الإتجاه الصحيح.
- ❖ إن عدم التعرف على الإحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.(طه أحمد، 2005، ص209).

### ثالثا: خطوات تحديد الإحتياجات التدريبية:

قبل تحديد الإحتياجات التدريبية يجب القيام بخطوات التالية:

- أ- إجراء دراسة تحليلية للخطوات المطلوبة من أجل القضاء على الثغرات في الأداء.
- ب- تحديد مستوى الأداء والكفاءة المطلوبة والمرغوبة من الموظفين لإنجاز العمل.
- ت- تحليل مستوى الأداء والكفاءة الحالية للموظفين لإنجاز العمل.(العزاوي، حسين جواد،2010، ص283).
- ث- تلخيص مؤشرات التدريب والتي تشمل نواحي القصور في الأداء والمواقف التي تضمن متغيرات جديدة تحتاج إلى التدريب .(أحمد جودة،2010،ص156).

### رابعا: طرق تحديد الإحتياجات التدريبية :

يتفق معظم الباحثون على أن هناك ثلاثة طرق لتحديد الإحتياجات التدريبية هي :

أ- تحليل المنظمة: **organisationnel analysais**

- ب- يقصد بتحليل المنظمة دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى تدريب داخل التنظيم، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب.
- توصيف الأعمال والإجراءات والتقسيمات الإدارية .
- تشخيص الأوضاع التنظيمية ، وتحديد مواطن القوة أو الضعف في التنظيم، أو في بعض عناصره الأساسية، التي يترتب عليها إرتفاع تكلفة الأداء أو إنخفاض كفاءته .
- تحليل أهداف المنظمة، وتحليل المناخ التنظيمي ودراسة التغيرات المتوقعة في المنظمة.(بن عامر، ساعد، 2010، ص4).

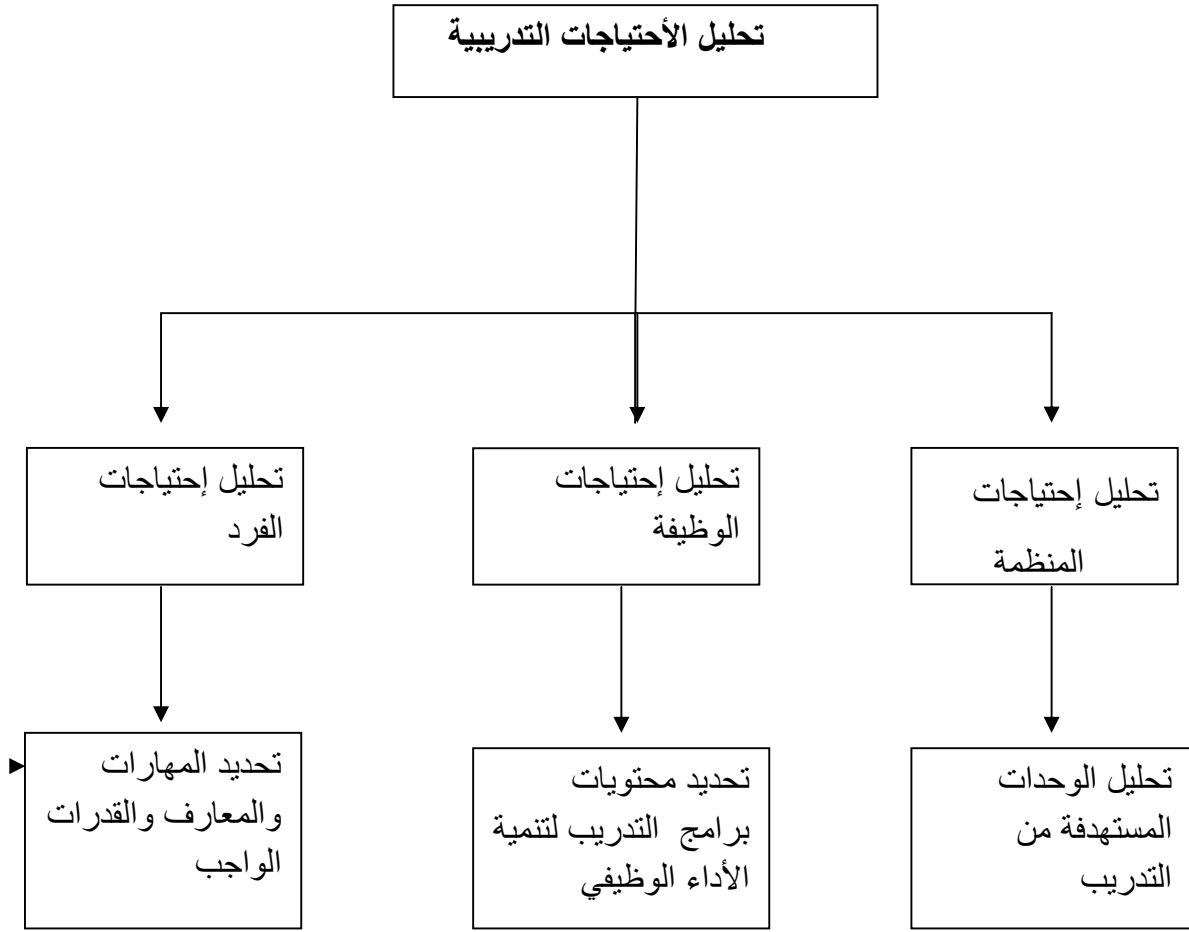
ت- تحليل العمليات: **opérationnels analysais**

ويعني تحديد مضمون برامج التدريب أي الموضوعات الواجب التركيز عليها في برامج التدريب،(نوري، 2014، ص 250). ويهدف إلى دراسة الوظائف والأعمال التي يقوم بها أفراد التنظيم بحيث يقوم مخطط التدريب بجمع المعلومات عن الوظائف، وواجباتها ومسؤولياتها، ومتطلباتها وإحتياجاتها والصفات الواجب توافرها فمن يقوم بها، حتى يستطيع أن يؤدي عمله على أكمل وجه. ويمكن تقسيم المعلومات والبيانات المطلوبة لعملية التحليل إلى ثلاثة هي :

- 1- معلومات تتعلق بواجبات الوظيفة ومهامها .
  - 2- معلومات تتعلق بالمسؤوليات اللازمة المترتبة على شاغل الوظيفة، حتى يتمكن من أدائها .
  - 3- معلومات تتعلق بالمهارات والمعرفة الضرورية لإنجاز هذه المهام بشكل كاف ومرضي.
- (المقطن ،جهاد جمل ،2010، ص 189).

3-تحليل الاشخاص: **individuels analysais**

هو تحليل المعلومات عن مؤهلات وخصائص العاملين في المنظمة ومقارنتها مع المؤهلات المطلوبة لتحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب(لكونهم لا يملكون المؤهلات المطلوبة)، إذ يجب تحديد الأفراد الذين يتعاملون مع المواد الأولية وتحديد مؤهلات كل منهم مع المؤهلات المطلوبة لتحديد من يحتاجون إلى التدريب.( برونوطي، 2004، ص 448).



الشكل رقم (02) يوضح أطراف عملية تحديد الإحتياجات التدريبية. (محمد زايد ، 2003 ، ص 301).

### خامسا: أساليب جمع المعلومات لتحديد الإحتياجات التدريبية:

هناك عدة أساليب وطرق تدريبية يمكن للمدرب أن يستخدمها في تدريب هي:

1- الإستبانة: هي عبارة عن إستمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة بهدف التعرف على الإحتياجات التدريبية ويشترط أن تكون أسئلتها واضحة، ودقيقة لها إجابة واحدة ومحددة موضوعية معتدلة من حيث الزمن الذي يستغرقه، ومن بين إيجابياتها أنها تصل لعدد كبير من الأفراد وقليلة التكاليف ومن سلبياتها صعوبة إعدادها كما تحتاج لمختصين وليست دليلا كافيا لتعبير الجيد عن الإجابات غير منتظرة.

2- دراسة التقارير والسجلات وتقويمها: وتبين نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب وينبغي أن ينحصر هدفها في تحديد الإحتياجات التدريبية، ومن إيجابياتها أنها تظهر مشكلات الأداء بوضوح، وتقدم معلومات واضحة لمسؤولي التدريب وتقدم إقتراحات لعلاج مواطن الضعف لكن لا يمكن إعتماها كوسيلة وحيدة (زرقان، 2013، ص 180).

3- الملاحظة: هي تقنية بحث يقوم فيها الباحث بملاحظة وتسجيل سلوك أو حدث أثناء حدوثه، تتميز بإعطاء بيانات حقيقية بخصوص الأداء الحالي ومن سلبياتها أنها قد يتصرف المتدربين الذين تتم ملاحظتهم بالتصنع مما تعطي إنطباعات غير موضوعية. (سعد، 2012، ص 18).

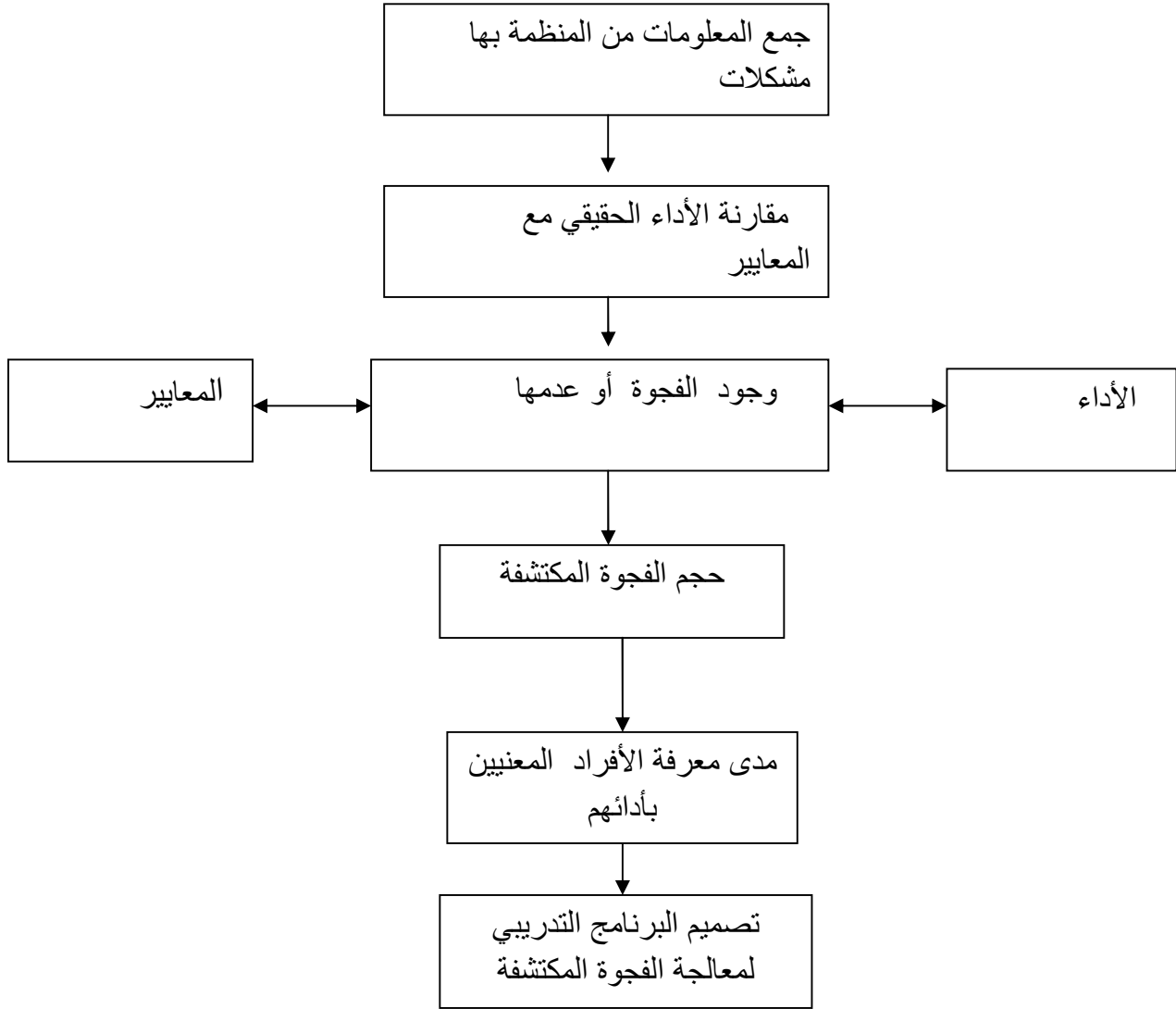
4-المقابلة : هي المواجهة الشخصية بين خبير التدريب والمتدربين المحتملين، بهدف التعرف على إحتياجاتهم التدريبية، وعند إجراء المقابلة لابد من مراجعة الأسئلة للتأكد من أنها تستجيب لهدفها، تتميز بأنها تعطي المتدربين المحتملين فرصة كافية لإبداء الآراء وتقديم المقترحات، إلا أن لها عيوب تتمثل في أنها تتطلب وقتا طويلا .

5-الإختبارات: قد تكون شفوية وقد تكون تجريبية يلجأ إليها خبراء التدريب، وبهدف التوصل إلى الإحتياجات التدريبية للعاملين، وتستخدم الإختبارات كوسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء غير أنها تعطي مؤشرات عامة لا نهائية في تقويم أداء الفرد للعمل أو إحتياجاته التدريبية. (أبو شيخة، 2010، ص 400).



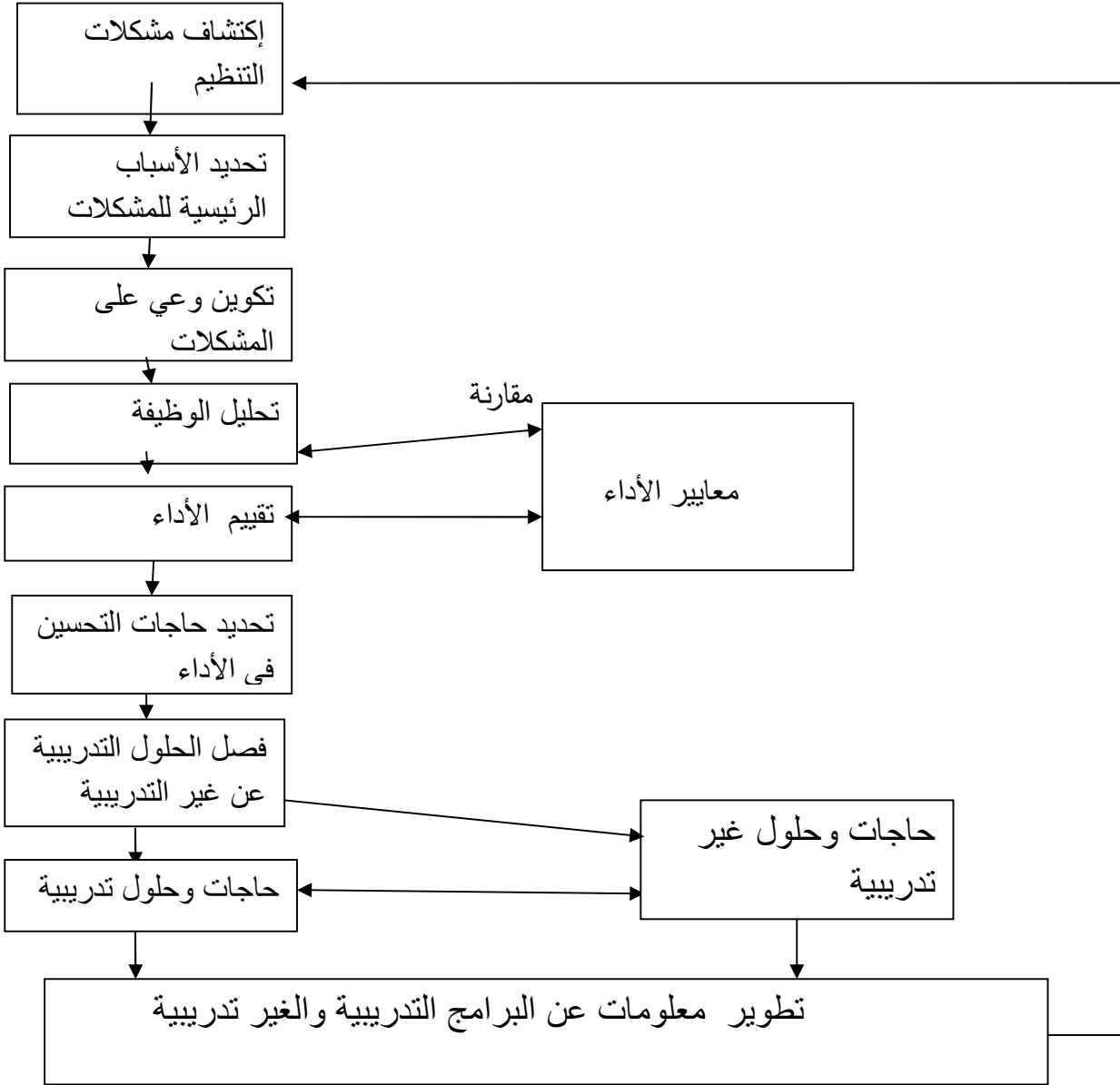
## سادسا: نماذج تحديد الإحتياجات التدريبية

## 1- نموذج الفجوة بين الأداءين (دوجان ليرو):



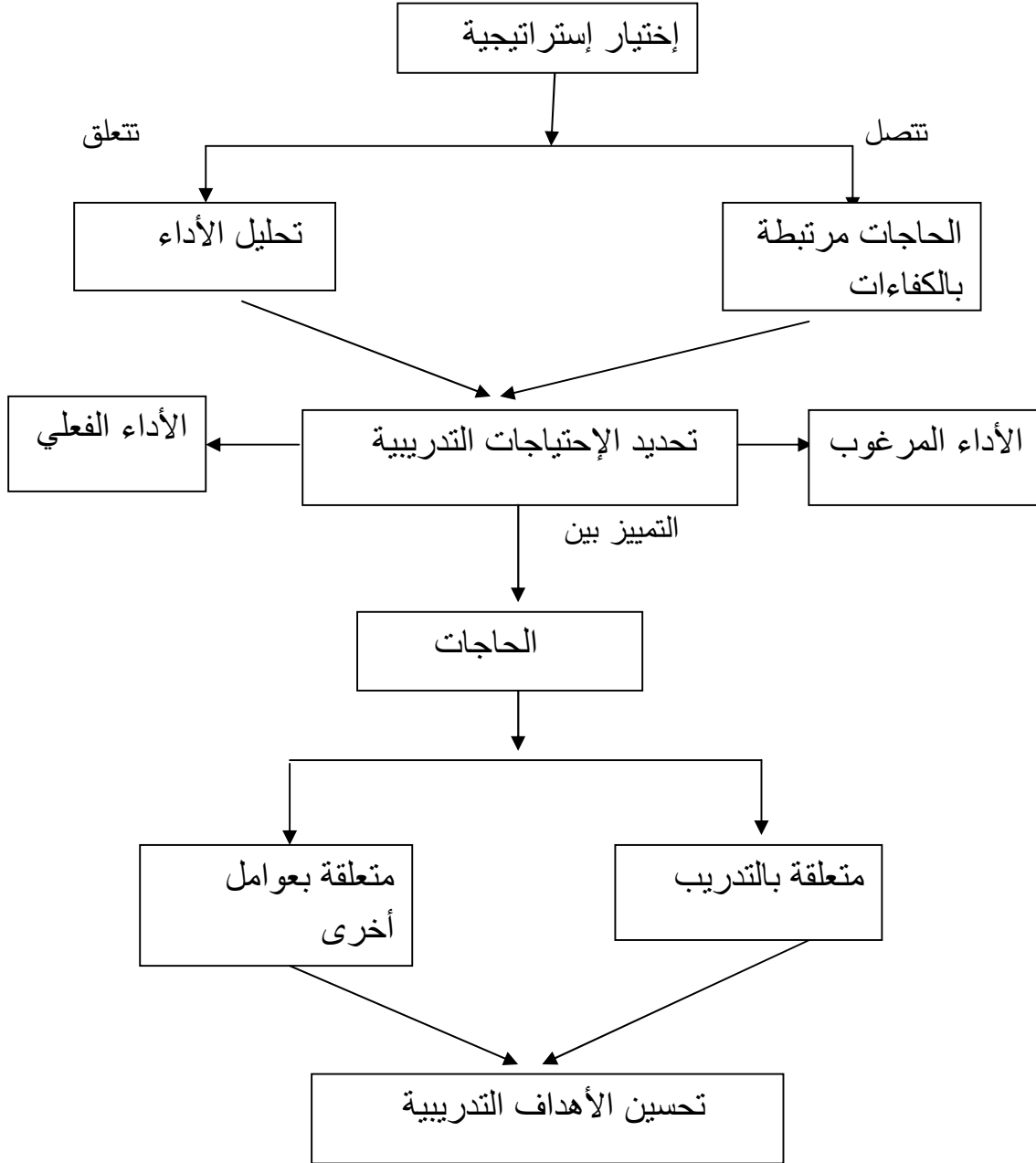
الشكل رقم(03):يوضح نموذج الإحتياجات التدريبية لدوجان ليرو.

2- نموذج التركيز على النتائج في تحديد الإحتياجات التدريبية (كوبر وبردكو بنكو):



الشكل رقم(05):يوضح نموذج الإحتياجات التدريبية كوبر وبردكو بنكو.(عساف، 2008، ص 101).

3- نموذج إجراء التقدير المنظم للإحتياجات التدريبية (إلين بيرنستاين):



الشكل رقم(05): يوضح نموذج الإحتياجات التدريبية لإلين بيرنستاين .

المصدر: من إعداد الباحثة

### سابعاً: معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية:

هناك العديد من المعوقات التي تواجه تحديد الإحتياجات التدريبية مصنفة إلى مجموعتين:

#### 1-تتعلق بالأفراد :

- ✓ عدم وعي الأفراد في الإدارة التدريب بأهمية تحديد الأحتياجات التدريبية.
- ✓ الإهتمام بالكم وليس بالكيف في محصلة التدريب أي كم عدد من إجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية.
- ✓ عدم التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في إدارات أخرى.

#### 2-تتعلق بالمنظمة:

- ✓ التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الإعتداد على تحديد الإحتياجات التدريبية.
- ✓ عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الإحتياجات.
- ✓ عدم العدالة في توزيع البرامج التدريبية.(الطراونة،1011،ص24).

### خلاصة الفصل

في الأخير نستخلص أن عملية تحديد الإحتياجات التدريبية عملية أولية أساسية في البرنامج التدريبي فهي تكشف عن معوقات والمشكلات التي يعاني منها الأفراد وتساعدهم على تجاوزها. ولهذا تم التطرق في هذا الفصل إلى تعريف الإحتياجات التدريبية وأهميتها ثم خطوات وطرق تحديدها ثم أساليب جمع المعلومات الخاص بها بالإضافة إلى بعض النماذج وأخيراً معوقات أو المشاكل التي تواجهها.

# الفصل الثالث

## الأستاذ الجامعي

تمهيد

1- تعرف الأستاذ الجامعي

2- مهام ووظائف الأستاذ الجامعي

3- خصائص الأستاذ الجامعي

4- تقييم الأستاذ الجامعي

5- حقوق الأستاذ الجامعي

6- دور الأستاذ الجامعي في بناء جامعة المستقبل

7- مشاكل الأستاذ الجامعي

خلاصة

تمهيد

يعتبر الأستاذ الجامعي حجر الزاوية التي تركز عليه الجامعة، وذلك لتعدد وظائفه التي يمارسها من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لذا كان من الضروري أن ينال قدر كبير من الإهتمام عن طريق تطوير أدائه وكفاءته المهنية.

أولاً : تعريف الأستاذ الجامعي:

**تعريف الأستاذ :** كلمة فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة موهبة كانت أم مهنة، تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير، في إنسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة و إضافة تحسينات عليها.(سناني، 2012، ص 62).

**أستاذ الجامعة :** هو الشخص الحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في مجال تخصصه ويقوم بمهام أهمها : التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع أو يقوم بالتدريس و الإعداد أو التدريب والتأهيل في مراكز البحوث العلمية التابعة للجامعة سواء كانت حكومية أو خاصة أو مؤسسات دولة أخرى(ملتقى وطني،2010،ص40).

ويعرف جون ديوي أستاذ الجامعة بأنه: ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة.(سلامي ، عزي، 2013، ص 02).

أما عبد الفتاح أحمد جلال فيعرف الأساتذة الجامعيين على أنهم " مجموعة أشخاص الناقلين للمعرفة والمسئولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه. (بواب، 2015، ص 02).

### ثانيا: مهام ووظائف الأستاذ الجامعي:

**1\_التدريس :** يعتبر الأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين.

وعملية التدريس الحديثة هي عملية تقديم المعارف باستخدام تقنيات جديدة مساعدة على القيام بأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية و تطبيقية.

ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بوظيفته التدريسية، عليه التمتع بجملة من المهارات التدريسية.(حفيظي، 2013، ص124). وتشمل التخطيط الجيد للدرس، والقدرة على عرض المادة العلمية لطلاب بشكل منظم ومشوق، وكذلك تقويم أداء الطلاب بطريقة موضوعية، إعطاء واجبات معقولة ومتنوعة تتناسب مع مستويات الطلاب وقدراتهم، وتشجيع الطلاب على المشاركة الإيجابية الفعالة وإتاحة الحرية لتعبير عن آرائهم، ومن هذه المهارات :

**1\_مهارة التخطيط للدرس :** ويتطلب تحديد الأهداف من الدرس وتحديد مضمون الدرس بإضافة إلى تحديد وسائل أو طرق التدريس التي من بينها:

**المحاضرة :**وهي طريقة تعليمية وعظية تتضمن تواسلا وتخطابا بإتجاه واحد من المقدم النشاط إلى المستمعين السلبيين تقريبا.(ماتيرو، موانجي،شليتي، 2002، ص 198).

إن الأستاذ الجامعي بحاجة إلى أن يخطط لكل محاضرة مقدما خلال بضعة أيام قبل موعدها لذا يجب عليه أن يكون قادرا على أن:

✓ يختار أهدافا محددة للمحاضرة.

✓ يختار مفردات موضوع المحاضرة بحيث تكون ذات دلالة وأهمية بالنسبة للطلبة.

✓ يحدد إستراتيجية تدريسية تلائم موضوع محاضرة.

✓ يختار تقنيات التعلم والتعليم التي تلائم موضوع المحاضرة. (السر، بدون سنة، ص16).

**2- مهارة تنفيذ الدرس:** وتعني مدى قدرة الأستاذ على تنفيذ الدرس وتنظيم محاضراته وإدارتها لذا يجب أن

يكون الأستاذ الجامعي قادرا على :

✓ أن يستهل المحاضرة بإستثارة حب الإستطلاع لدى الطلبة، بعبارات أو حوار لفظي يجذبهم .

✓ أن ينوع من أساليب التدريس المستخدمة .

✓ أن يتناول المادة العلمية وينظمها حول الأفكار الرئيسية، دون الإستغراق في التفاصيل .

✓ أن يشجع التفكير المستقل، والتفكير الناقد، من خلال إعطاء الطلبة فرصا لتوضيح جوانب المحاضرة، أو

إبداء آرائهم ومقترحاتهم بشأن بعض القضايا ذات الصلة بالمحتوى .

✓ يطرح الأسئلة ويوجهها بكفاءة . (حفيظي، 2013، ص125-126).

**2- البحث العلمي:** إن البحث العلمي أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمها للتحليل

والدراسة، والمعرفة وإستنباط الحلول، لمعالجة مختلف قضايا الفكرية والإجتماعية، والأمنية والإقتصادية،

فالتعليم الجامعي من دون تزواج مع البحث العلمي تعليم مبتور يخرج أعدادا من الطلبة لا يلبثون إلا أن

يصبحوا عبئا على عملية التنمية .



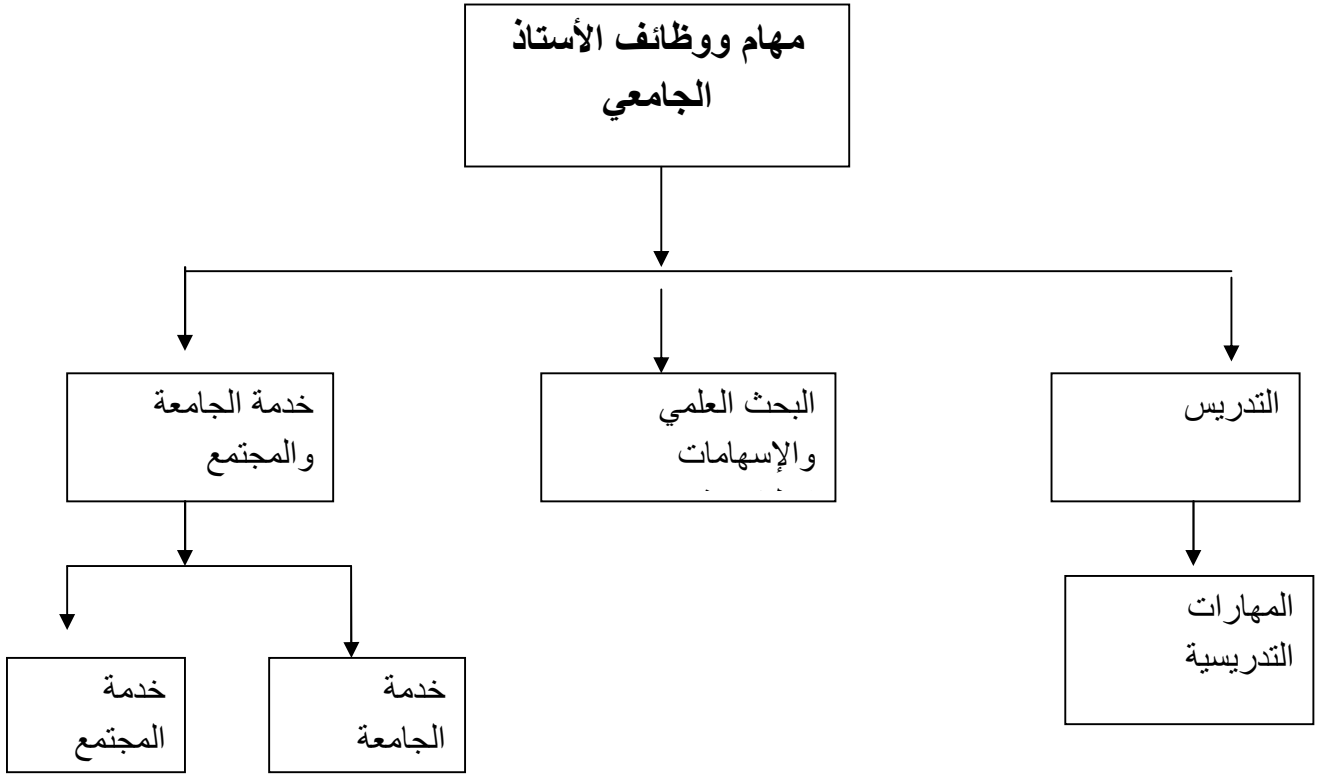
فالبحث علمي يمثل عنصرا أساسيا من عناصر تقويم نشاطات الأستاذ الجامعي، ومطلبا أساسيا من متطلبات ترقيته ووجوده في الجامعة كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي، وتشكل الأفكار الجديدة والإكتشافات والإختراعات عاملا هاما في تحفيز الطلبة لحب مجال المادة العلمية وروح البحث والتساؤل فيه، كما يوضح الإسهامات الفكرية للأستاذ الجامعي التي تضيف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملا الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة، المؤتمرات المحكمة المذكرات الفنية وأوراق العمل، ومن الضروري الإهتمام بالنشر في مجلات عالمية متخصصة والتي يجب أن يمثل الجزء الأكبر من إنتاج البحث العلمي .

لذا لابد على الأستاذ الجامعي أن يمتلك القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع وعلى إستخدام التكنولوجيا المادية والتكنولوجية، والقدرة على التأليف والإبداع والتطوير. (غالب، عالم، 2008، ص 21).

**3- خدمة المجتمع:** وهي المهمة الأساسية الثالثة للأستاذ الجامعي تكمن في جانبين هامين هما:

**1- من داخل الجامعة :** وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها والأدوار الإدارية في القسم، والكلية، والجامعة وعضوية اللجان على مستويات القسم والإشراف على الأساتذة آخرين .

**2- خارج الجامعة:** وتتلخص مسؤوليته في القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات عامة والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين (بواب، 2014، ص 158 159).



الشكل رقم (07) يوضح: مهام ووظائف الأستاذ الجامعي. (عمير الغامدي، 2012، ص31).

**ثالثاً: خصائص الأستاذ الجامعي:** هناك العديد من المهارات والسمات الواجب توفرها في الأستاذ

الجامعي من بينها :

-**خصائص الشخصية:** مثل الصبر، الذكاء، الثقة بالنفس، الإلتزان الإنفعالي، ضبط الذات، المعرفة العلمية

المتخصصة، المهارة اللغوية، أسلوب التدريس الجيد.

-**خصائص الإجتماعية :** العطف، التسامح، حب الطلاب، القيادة، السهولة في المعاملة، القدوة الحسنة،

التواضع، التفاعل الصفي، المظهر اللائق.

-**خصائص المهنية:** مثل الضمير الحي، إحترام الطلبة، الموضوعية في التعامل مع الطلبة، العدالة في التقويم، الدافعية، الإلتزام بالمواعيد، المرونة الذهنية. (معمره، 2009، ص 151).

-**خصائص العقلية والمعرفية:** يجب على المعلم أن تكون لديه قدرة عقلية تمكنه من معاونة طلبته على النمو العقلي، والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية، أي أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة، وأن يكون مستوعبا لمادة تخصصه أفضل إستيعاب، أن يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها، ملما بالطرق الحديثة في التربية، معرفة طرق ووسائل التعليم وتحفيز الطلبة وتشويقهم، كيفية توصيل محتوى الدراسي بإستعمال طرق فعالة تيسر تعلم الطلبة (المفرج، المطيري، حمادة، 2007، ص 15).

### خامسا: حقوق الأستاذ الجامعي:

تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة والمواد المندرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق 03 مايو سنة 2008م، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، منها ما يلي:

- ✓ الإجازات و العطلات بمختلف أنواعها ومنها العطلة العلمية التي مدتها سنة واحدة على الأقل لتمكين الأستاذ من تجديد معارفه والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية، ويعتبرون طوال السنة في وضعية نشاط.
- ✓ حضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية برخص غياب تكفل عدم فقدان الراتب.
- ✓ الإعارة والانتداب لشغل إحدى المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة.
- ✓ الترقية في الدرجات والرتب عند إستكمال الشروط القانونية.

- ✓ الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية.
- ✓ الاستفادة من جميع الإمتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الإجتماعية. (بواب، 2015، ص 08).
- ✓ يستفيد الأستاذ من شروط عمل ملائمة، ومن الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية التي تسمح له بالتفرغ لمهامه، وكذا من الوقت الكافي للاستفادة من تكوين مستمر، وتجديد الدوري للمعلوماته.
- ✓ يجب أن يكون الراتب الممنوح متماشيا مع الأهمية التي تكتسبها الوظيفة. (بدون مؤلف، 2010، ص 05).

### سادسا: دور الأستاذ الجامعي في بناء جامعة المستقبل:

1. القيام بعمله وممارسته وسلوكه بلاستناد إلى قاعدة فكرية متينة وعقيدة إيمانية قوية تنبثق عن الإيمان بالله تعالى والفهم الحقيقي للإسلام كنظام فكري سلوكي يحترم الإنسان ويحض على العلم والعمل والخلق القويم.
2. يتعين على أستاذ المستقبل أن يدرك من خلال نظرة علمية ومنهجية متطورة موقعه وأهمية دوره في عصر العولمة و الإفتتاح و أن يتفهم أنه جزء من أسرته ومؤسسته التعليمية والتي بدورها جزء من مجتمعه المحلي ومن ثمة وطنه الأكبر.
3. ينبغي أن يدرك الأستاذ دوره الحقيقي، فهو ليس مقتصرًا على التلقين وقياس مدى تخزين المعلومات، بل أصبح المسير لعملية التعلم الذاتي بكل وسائله وكذلك تعليم الطلبة على التفكير المنطقي والإبتكار والإبداع.
4. الوعي بأهمية الفئة التي يدرسها ويتعامل معها لأنها قوة ونواة التغيير والتطوير مستقبلا، فعليه أن يراعي الفروق الفردية ويلتمس خصائصها وإحتياجاتها حتى يكون قدوة يحتدى بها في سلوك الفعال.
5. ينبغي أن يعرف أهم الكفايات المهنية اللازمة ويحاول إكتسابها وتنميتها وتحديثها وتطويرها حتى يواكب تدفق معلومات ومتغيرات العصر، ويكون ذلك من خلال التدريب الذاتي و المستمر وإعادة التكوين.
6. إدراك الأستاذ للتطور الكبير في مستوى المتعلم خاصة مع تطور تقنيات الإتصال وثورة المعلومات لأن الأستاذ لم يعد الوحيد الذي يتلقى منه المتعلم المعلومات والمعارف والخبرات، لذا لا بد من توافر القدرة

الفائقة والوعي المتجدد لدى المعلم في التعامل مع كل المعارف والمعلومات المساعدة في تنمية القدرات لدى الطلاب، والإستغلال الأمثل لها، والإنتقال في العملية التعليمية من التركيز على الحفظ في الذاكرة إلى عقل المدرب الذي يحل ويوازن ويقارن، كل هذا من أجل إكساب الطلبة مهارات التفكير والإستقصاء أو ما يعرف "بالتكنولوجيا العقلية" (بواب، 2014، ص 151).

### سابعاً: مشاكل الأستاذ الجامعي:

1- مشاكل متعلقة بالمشاعر الشخصية فقد يشعر بالقلق والعصبية، وهذا يولد تزايد الشعور بعدم الثقة وسيطرة الخوف من عدم الإجابة على الأسئلة التي قد توجه إليه فيتقادم الحوار مع الطلبة، وهذا يولد ضعف الإتصال بين الطالب والأستاذ.

2- عدم توفير الوسائل التعليمية المناسبة للمقررات الدراسية فيصعب على الأستاذ تقريب الحقيقة للطالب خاصة في بعض التخصصات.

3- المقررات الدراسية الحالية لا تراعى إحتياجات الطالب، فهي تتطلب وقتاً كبيراً وإطلاعا واسعاً وكفاءة عالية، إذا لم تتوفر في الأستاذ من شأنها أن تعرقل أدائه فلا يتمكن من تبسيط المعلومات للطالب.

4- ضعف الإعلام الجامعي في إمداد الأستاذ بمعلومات عن مهارات وتقنيات متبعة وكيفية إستخدامها في جامعات أخرى عن طريق توفير إمكانيات تثقيفية حديثة: كتب، بحوث

رحلات، زيارات...)، والتي وإن وجدت ستستغل لصالح الخاص (سالم، 2015، ص 40).

### خلاصة الفصل

في الأخير نستخلص أن نجاح التعليم الجامعي يرتبط بمدى مهارة الأستاذ الجامعي وما يقدمه من كفاءات لإعداد الكوادر البشرية اللازمة.

ولقد تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف الأستاذ الجامعي والأدوار التي يقوم بها بالإضافة إلى مجموعة الخصائص الواجب توفرها وحقوقه وتقييمه ودوره في بناء جامعة المستقبل وفي الأخير المشاكل التي تواجهه.

الجانبة الهيكلاني

# الفصل الرابع

## الإجراءات المنهجية

1- الزيارة الإستطلاعية

2- حدود الدراسة

3- منهج الدراسة

4- مجتمع وعينة الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- الخصائص السيكومترية لأداة القياس

7- أساليب المعالجة الإحصائية



**تمهيد**

سوف نتناول في هذا الفصل الإجراءات المنهجية لجانب الميداني بداية بزيارة الإستطلاعية وحدود الدراسة ومنهج الدراسة ثم مجتمع وعينة الدراسة ثم أدوات جمع البيانات والخصائص السيكومترية لأداة القياس وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية.

**1- الزيارة الإستطلاعية :**

تعد الزيارة الإستطلاعية مرحلة مهمة لجمع البيانات الأولية عن موضوع البحث لذا قامت الباحثة بزيارة إستطلاعية لإستكشاف مجتمع وعينة الدراسة وضبطها وتحديد الأساليب الإحصائية تم إعداد إستمارة إستطلاعية و توزيعها على 12 أستاذ تضمنت سؤال مفتوحا مفاده : في رأيك ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي؟ وهذا لخصر الإحتياج التدريبي للأساتذة، بعد إجابات الأساتذة تم تطوير الإستبيان الإحتياج التدريبي للأساتذة في مجالات مكون من 05.

**2- حدود الدراسة:**

❖ **المجال المكاني:** تمت الدراسة في كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد خيضر

بسكرة

**1-النشأة:**

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-09 مؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق 17 فبراير سنة 2009، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419 الموافق 7 يوليو سنة 1998 والمتضمن إنشاء جامعة محمد خيضر بسكرة الواقع مقرها بالقطب الجامعي شتمه

بسكرة تضم ثلاث أقسام وهي : قسم العلوم الإجتماعية ، قسم العلوم الإنسانية ، قسم التربية البدنية والرياضية.

## 2-الهيكل البيداغوجية:

✓ فضاء الأنترنت : فضاء لطلبة الليسانس وطلبة الماستر وآخر للأساتذة وطلبة

ما بعد التدرج.

✓ المكتبة : 600 طالب طاقة إستيعاب المكتبة المركزية للكلية التي بها المصالح الآتية :

مصحة المقتنيات، مصحة بنك الإعارة ومصحة الرسائل الأكاديمية، بالإضافة إلى مبنى يتألف من ثلاث طوابق مخصص للمطالعة كل طابق به بنك للإعارة الداخلية وبقدرة إستيعاب 160 طالب.

✓ المدرجات : 04 مدرجات بسعة إستيعاب 200 مقعد ومدرجان بسعة إستيعاب 300 طالب.

✓ قاعات الدراسة : 64 قاعة للأعمال الموجهة ، 07 قاعات للمحاضرات.

✓ قاعات الإعلام الآلي : 03 قاعات للإعلام الآلي ( للأعمال التطبيقية ).

✓ قاعات ومكاتب للأساتذة : 72 مكتب للأساتذة مخصص لإستقبال الطلبة ، مكتب للمداورات

و قاعة للأساتذة ، و04 قاعات للإجتماعات ، قاعة للمناقشات وقاعة لإستقبال اللجان .

❖ المجال البشري : تم تطبيق الدراسة على أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة بكلية العلوم

الإنسانية والعلوم الإجتماعية وبالتحديد قسم العلوم الإجتماعية .

❖ المجال الزمني: تم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 2017/03/07 إلى غاية

2017/03/13.

3-منهج الدراسة: من المؤكد أن أي دراسة من الدراسات العلمية لن تستطيع الوصول إلى هدفها بدقة وبأسلوب علمي صحيح يضمن له دقة النتائج وسلامتها ونظرا لطبيعة الموضوع الذي يتطلب جمع المعلومات على أساس التفكير المنهجي، ولكونه من الدراسات الإستكشافية الإستطلاعية تم إختيار المنهج الوصفي الإستكشافي .

#### 4-مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في أساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وبالتحديد قسم العلوم الإجتماعية والمتمثل في 106 أستاذ.

عينة الدراسة : تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من أساتذة الجامعة ، وقد أختيرت العينة بطريقة عرضية تم توزيع 70 استبيان و إسترجاع 65 في حين تم إستبعاد 08 لعدم صلاحيتها وكان عددهم 57 أستاذ أي بنسبة 60.42% وهي نسبة مقبولة لإستكمال الدراسة .

الجدول رقم (01) يوضح المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة .

النسبة	العينة	مجتمع الدراسة	أساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
60.42%	57	106	أساتذة قسم العلوم الإجتماعية

## 5- أدوات جمع البيانات :

إذا كانت طبيعة الموضوع تفرض على الباحث استخدام منهج محدد، فإن هذا يلزم عليه استخدام أدوات معينة خاصة به، وذلك من أجل جمع المعلومات والبيانات بهدف الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية.

وفي هذه الدراسة تم الإعتماد على الإستبيان وذلك بإعتباره أقل تكلفة وجهد في جمع المعلومات وقد إعتمدت الباحثة في بناء الإستبيان على الجانب النظري و الزيارة الإستطلاعية والدراسات السابقة التي تضمنت مقاييس في هذا المجال .

و يتعلق بالمحاور التي تمثل الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي ، حيث بلغ عدد هذه الجوانب 36 بنءا، تم تنظيمها وترتيبها .

### الجدول رقم (02) يوضح : مجالات الإستبيان وتوزيع الفقرات

الترتيب	المجالات	الفقرات
1	إستراتيجيات التدريس الفعال	08
2	أنشطة البحث العلمي	09
3	إستخدام وسائل التعليمية وتكنولوجية	07
4	الإتصال الفعال مع الطلبة	06
5	التقويم	06

وقد قسمت البدائل الإستبيان كالتالي:

الجدول رقم (03) يوضح معايير تصحيح بنود الإستهبان :

كبيرة	متوسطة	قليلة
03	02	01

تم إعتقاد معيار التقويم النسبي الآتي :

-من 0 إلى 1.33 تمثل درجة قليلة

-من 1.34 إلى 2.33 تمثل درجة متوسطة

-من 2.34 إلى 3.00 تمثل درجة كبير.

#### 6- الخصائص السيكمترية لأداة القياس :

ولتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض فقرات الإستهبان على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والإختصاص، وقد بلغ عددهم (07) محكمين، كانت أرائهم أن معظم بنودها ملائمة لما بني له المقياس، عدا بعض العبارات الغير ملائمة والمتشابهة والمركبة تم أخذها بعين الإعتبار سواء بالتعديل أو الحذف.

ثبات الأداة : تم التأكد من ثبات الأداة عن طريق التجزئة النصفية بإستخدام برنامج (Excel) (أنظر الملحق رقم (06) .

فكانت القيمة 0.90 وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون وجدت 0.94 وهو ما يؤكد على ثبات الأداة.

## 7-المعالجة الإحصائية :

بعد جمع البيانات و المعلومات من خلال الأدوات المنهجية المناسبة تم إستخدام الأساليب الإحصائية

لمعالجة بيانات الدراسة وللإجابة على الأسئلة وهي كالتالي:

- معامل التجزئة النصفية: لمعرفة ثبات فقرات الإستبيان.
- معامل سبيرمان براون: للتصحيح.
- الوزن النسبي : لمعرفة الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة.

## خلاصة الفصل

في أخير تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية لدراسة بداية بالزيارة الإستطلاعية و حدود ومجالات الدراسة ثم منهج المستخدم ثم مجتمع الدراسة وكيفية إختيار العينة ثم أداة الدراسة والخصائص السيكمترية لها من حيث الصدق والثبات و أخيرا أساليب المتبعة في المعالجة الإحصائية .

# الفصل الخامس

## معرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
- 2- عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني
- 3- عرض وتحليل نتائج التساؤل الثالث
- 4- عرض وتحليل نتائج التساؤل الرابع
- 5- عرض وتحليل نتائج التساؤل الخامس
- 6- عرض وتحليل نتائج التساؤل الرئيسي

ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول
- 2- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
- 3- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث
- 4- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع
- 5- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الخامس
- 6- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرئيسي

تمهيد

بعدما تناولنا في الفصل السابق الإجراءات المنهجية تم تخصيص هذا الفصل لعرض وتحليل ومناقشة النتائج التي أفرزتها المعالجة الإحصائية أولاً عرض وتحليل نتائج الدراسة وثانياً مناقشة وتفسير النتائج.

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول

✓ ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال إستراتيجيات التدريس الفعال؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والوزن النسبي والرتب والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (04) يوضح مجال إستراتيجيات التدريس الفعال مرتبة حسب الوزن النسبي n=57

مجال	رقم البند	البند	كبيرة	متوسطة	قليلة	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الإحتياج
إستراتيجيات التدريس الفعال	01	المعرفة الواسعة ببيكولوجيا التعلم	25	25	07	2.31	06	متوسطة
	02	الإلمام بإستراتيجيات التعليم	25	27	05	2.35	05	كبيرة
	03	القدرة على تخطيط المادة العلمية	35	15	07	2.45	03	كبيرة
	04	إملاك مهارات طرح الأسئلة	39	11	07	2.56	01	كبيرة
	05	القدرة على إدارة المناقشة مع الطلاب	36	13	08	2.49	02	كبيرة
	06	القدرة على معرفة الفروق الفردية	25	22	10	2.26	07	متوسطة
	07	التحكم في طرائق التدريس الحديثة	32	16	09	2.40	04	كبيرة



متوسطة	08	2.22	09	26	22	القدرة على جعل الطالب يتعلم ذاتيا ( الإستقلالية في التعلم)	08	
--------	----	------	----	----	----	--	----	--

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (04): أن درجات الإحتياج كانت بين كبيرة ومتوسطة .

العبارات ذات الدرجة الكبيرة : رقم (4) " إمتلاك مهارات طرح الأسئلة "إحتلت المرتبة الأولى حيث قدر الوزن النسبي ب 2.56، يليه العبارة رقم (5): "القدرة على إدارة مناقشة مع الطلاب " حيث قدر الوزن النسبي ب2.49، يليه العبارة رقم (3) " القدرة على تخطيط المادة العلمية" حيث قدر الوزن النسبي ب2.45 يليه العبارة رقم (7) " التحكم في طرائق التدريس " حيث قدر الوزن النسبي ب2.40، يليه العبارة رقم (2) "الإلمام بإستراتيجيات التعليم " حيث قدر الوزن النسبي ب2.35.

العبارات ذات الدرجة متوسطة : العبارة رقم (1) " المعرفة الواسعة ببيكولوجيا التعلم" حيث قدر الوزن النسبي ب 2.31، يليه العبارة رقم (6) "القدرة على معرفة الفروق الفردية " حيث قدر الوزن النسبي ب2.26، يليه العبارة رقم (8) " القدرة على جعل الطالب يتعلم ذاتيا حيث قدر الوزن النسبي ب 2.22 أما العبارات ذات الدرجة قليلة فكانت منعدمة.

- عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني:

✓ ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال أنشطة البحث العلمي؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والوزن النسبي والرتب والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (05) يوضح مجال أنشطة البحث العلمي مرتبة حسب الوزن النسبي

مستوى الإحتياج	الرتبة	الوزن النسبي	قليلة	متوسطة	كبيرة	البند	رقم البند	مجال
			ت	ت	ت			
متوسطة	08	1.96	17	25	15	معرفة طرق إدارة مشروعات البحث العلمي	01	أنشطة البحث العلمي
كبيرة	05	2.35	06	25	26	التمكن من فنيات كتابة التقارير والبحوث العلمية	02	
كبيرة	04	2.42	08	17	32	تنظيم الأيام الدراسية.	03	
كبيرة	03	2.47	07	16	34	تنظيم الملتقيات العلمية	04	
كبيرة	01	2.50	08	12	37	التمكن من طرق مناقشة بحوث الطلبة.	05	
كبيرة	02	2.50	06	16	35	القدرة على ربط البحوث بقضايا المجتمع	06	
متوسطة	07	2.05	20	14	23	إستعمال برامج الحزم الإحصائية spss لتحليل البحوث	07	
متوسطة	06	2.33	12	14	31	القدرة على ربط بين ما هو نظري و ما هو تطبيقي	08	
كبيرة	04	2.42	10	13	34	التمكن من إنجاز مداخلات خاصة بالملتقيات العلمية	09	

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (05): أن درجة الإحتياج كانت بين الكبيرة والمتوسطة : العبارات ذات الدرجة الكبيرة درجة الإحتياج كانت بين الكبيرة والمتوسطة :

العبارات ذات الدرجة الكبيرة :العبارتين رقم (5)"التمكن من طرق مناقشة البحوث " ورقم(6)" القدرة على ربط البحوث بقضايا المجتمع" إحتلتا المرتبة الأولى حيث قدر الوزن النسبي لهما ب2.50، يليه العبارة رقم (4) "تنظيم الملتقيات العلمية" حيث قدر الوزن النسبي ب 2.47 ، يليه العبارتين رقم (3) "تنظيم الأيام الدراسية

ورقم (9)" التمكن من إنجاز مداخلات خاصة بالملتقيات العلمية " حيث قدر الوزن النسبي لهما ب2.42 يليه العبارة رقم (2) التمكن من فنيات وكتابة التقارير والبحوث العلمية " حيث قدر الوزن النسبي ب 2.35 العبارات ذات الدرجة متوسطة : العبارة رقم (8)" القدرة على ربط بين ما هو نظري وما هو تطبيقي " حيث قدر الوزن النسبي ب2.33 ، يليه العبارة رقم (7)" إستعمال برامج الحزم الإحصائية spss حيث قدر الوزن النسبي ب 2.05 ، يليه العبارة رقم (1) حيث قدر الوزن النسبي ب 1.96 أما العبارات ذات الدرجة قليلة فكانت منعدمة.

#### - عرض وتحليل نتائج التساؤل الثالث:

✓ ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال الوسائل التعليمية والتكنولوجية؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والوزن النسبي والرتب والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (06) يوضح مجال الوسائل التعليمية والتكنولوجية مرتبة حسب الوزن النسبي

مجال	رقم البند	البند	كبيرة	متوسطة	قليلة	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الإحتياج
الوسائل التعليمية والتكنولوجية	01	التمكن من تقنية الباور بونت لعرض الدرس	28	17	12	2.28	02	متوسطة
	02	معرفة إستخدام data show في التدريس	29	14	14	2.26	03	متوسطة
	03	القدرة على تصميم المقررات الدراسية على	20	17	20	2	06	متوسطة

						الإنترنت.	
متوسطة	07	1.87	25	14	18	القدرة على تصميم مواقع تعليمية على الإنترنت	04
متوسطة	05	2.14	18	13	26	القدرة على استخدام الأنترنت كوسيط للحوار	05
متوسطة	04	2.22	12	20	25	القدرة على استخدام الأنترنت كوسيط للحوار في البحث العلمي.	06
متوسطة	01	2.31	14	11	32	القدرة على إستغلال المكتبات الرقمية.	07

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (06) : أن درجة الإحتياج كانت المتوسطة : العبارة رقم (7) "القدرة على إستغلال المكتبات الرقمية " إحتلت المرتبة الأولى حيث قدر الوزن النسبي ب 2.31 ، يليه العبارة رقم (1) " التمكن من تقنية الباور بونت لعرض الدرس " حيث قدر الوزن النسبي ب2.28، تليها العبارة رقم (2) " معرفة استخدام data show في التدريس حيث قدر الوزن النسبي ب2.26، وتليها العبارة رقم (6) "القدرة على إستخدام الأنترنت كوسيط للحوار في البحث العلمي" حيث قدر الوزن النسبي ب 2.22، تليها العبارة رقم (5) "القدرة على إستخدام الأنترنت كوسيط للحوار " حيث قدر الوزن النسبي ب 2.14، تليها العبارة رقم (3) " القدرة على تصميم المقررات الدراسية على الإنترنت " حيث قدر الوزن النسبي ب2.00، تليها العبارة رقم (4) "القدرة على تصميم مواقع تعليمية على الأنترنت" حيث قدر الوزن النسبي ب1.87، أما العبارات ذات الدرجة الكبيرة القليلة فكانت منعدمة.

- عرض وتحليل نتائج التساؤل الرابع:

✓ ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال الإتصال الفعال مع الطلبة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والوزن النسبي والترتيب والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (07) يوضح مجال الإتصال الفعال مع الطلبة مرتبة حسب الوزن النسبي

المحور	رقم البند	البنود	كبيرة	متوسطة	قليلة	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الإحتياج
الإتصال الفعال مع الطلبة	01	القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة	38	13	06	2.56	02	كبيرة
	02	القدرة على تفهم المشكلات الدراسية للطلبة	36	15	06	2.52	03	كبيرة
	03	إتقان أساليب إدارة الحوار أثناء الحلقات الدراسية.	34	17	06	2.49	04	كبيرة
	04	القدرة على تفهم إحتياجات الطلبة	38	13	06	2.56	02	كبيرة
	05	إمتلاك القدرة على تشكيل علاقات إيجابية مع الطلبة.	39	13	05	2.59	01	كبيرة
	06	الإلمام بأساليب التواصل اللفظية وغير لفظية وطرق توظيفها.	33	14	10	2.40	05	كبيرة

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (07): أن درجة الإحتياج لكل العبارات كبيرة: العبارة رقم (5) "إمتلاك القدرة على تشكيل علاقات إيجابية مع الطلبة" إحتلت المرتبة الأولى حيث قدر الوزن النسبي بـ 2.59، يليه العبارتين رقم (1) "القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة" ورقم (4) "القدرة على تفهم إحتياجات الطلبة" حيث قدر الوزن النسبي لهما بـ 2.56، يليه العبارة رقم (2) "القدرة على تفهم المشكلات الدراسية للطلبة" حيث قدر الوزن النسبي بـ 2.52، تليها العبارة رقم (3) "إتقان أساليب إدارة الحوار أثناء الحلقات الدراسية" حيث قدر الوزن النسبي بـ 2.49، تليها العبارة رقم (6) "الإلمام بأساليب التواصل اللفظية وغير لفظية وطرق توظيفها" حيث قدر الوزن النسبي بـ 2.40 أما العبارات ذات درجة المتوسطة والقليلة فكانت منعدمة.

عرض وتحليل نتائج التساؤل الخامس:

✓ ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال التقويم؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والوزن النسبي والترتب والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (08) يوضح مجال التقويم مرتبة حسب الوزن النسبي

مجال	رقم البند	البنود	كبيرة	متوسطة	قليلة	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الإحتياج
التقويم	01	الإلمام بمفهوم التقويم	33	13	11	2.38	02	كبيرة
	02	الإلمام بمعايير التقويم	35	11	11	2.42	01	كبيرة
	03	الدراية بأنواع الإختبارات التحصيلية.	25	22	10	2.26	04	متوسطة
	04	الإلمام بكيفيات بناء إختبارات موضوعية	25	22	10	2.26	04	متوسطة
	05	معرفة أساليب التغذية الراجعة	26	21	10	2.28	03	متوسطة
	06	معرفة أسس تقويم برامج الحديثة.	27	11	19	2.14	05	متوسطة

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (08): أن درجة الإحتياج بين الكبيرة والمتوسطة :

العبارات ذات الدرجة الكبيرة : العبارة رقم (2) إحتلت المرتبة الأولى حيث قدر الوزن النسبي ب 2.42 تليها

العبارة رقم (1) "الإلمام بمفهوم التقويم " حيث قدر الوزن النسبي ب2.38

العبارات ذات الدرجة المتوسطة: العبارة رقم (5) " معرفة أساليب التغذية الراجعة " حيث قدر الوزن النسبي

ب2.28، ثم العبارتين رقم (3) "الدراية بأنواع الإختبارات التحصيلية " ورقم (4) " الإلمام بكيفيات بناء

إختبارات موضوعية " حيث قدر الوزن النسبي لهما ب 2.26، تليها العبارة رقم (6) "معرفة أسس تقويم

البرامج الحديثة " حيث قدر الوزن النسبي ب2.14.

عرض وتحليل نتائج التساؤل الرئيسي

✓ ما الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والوزن النسبي والرتب والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (09) يوضح مجالات الإستبيان مرتبة حسب الوزن النسبي

الرتبة	الدرجة	الوزن النسبي	المجالات
02	عالية	2.38	إستراتيجيات التدريس الفعال
03	متوسطة	2.33	أنشطة البحث العلمي
05	متوسطة	2.15	إستخدام وسائل التعليمية وتكنولوجيا
01	عالية	2.52	الإتصال الفعال مع الطلبة
04	متوسطة	2.29	التقويم

نلاحظ من الجدول رقم (09) : أن مجالات التي كانت لها درجة عالية هي مجال الإتصال الفعال مع الطلبة و مجال إستراتيجيات التدريس الفعال حيث قدر الوزن النسبي ب 2.52 و 2.38، يليه مجال أنشطة البحث العلمي، التقويم، مجال إستخدام وسائل التعليمية وتكنولوجيا بدرجة متوسطة حيث قدر الوزن النسبي ب 2.33 ، 2.29 ، 2.15.

## 2- تفسير ومناقشة النتائج

1/ تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول : ما الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة في مجال

إستراتيجيات التدريس الفعال ؟

من خلال النتائج المعروضة توصلت الباحثة إلى أن معظم أساتذة الجامعة بحاجة كبيرة للتدريب في هذا مجال إستراتيجيات التدريس الفعال وتحديدًا في ما يتعلق بامتلاك مهارات طرح الأسئلة والقدرة على إدارة المناقشة مع الطلاب و القدرة على تخطيط المادة العلمية والتحكم في طرائق التدريس والإلمام بإستراتيجيات التعليم إذ أن نجاح الأستاذ في عملية التدريس لا يتوقف على مدى إلمامه بالمعلومات حول الموضوع بل يجب عليه أن يتمتع بمهارات التفاعل الصفي وإدارة الصف أي خلق علاقة تفاعل مع الطالب

كي يستطيع التعاون والتفاعل معه وتتوقف كفاءة الأستاذ في التدريس على مدى سيطرته على مشاعر و إنفعالات الطلبة ثم عقولهم كي يزيد من درجة الدافعية والطاقة الإبتباه لديهم، ولا يأتي هذا إلا عن طريق إستثارتهم بالأسئلة وطرح المشكلات وهذه في حد ذاتها مهارة أدت بالأساتذة إلى إختيارها بالدرجة الأولى وهو ما تؤكد الفلسفة الثقافية في التعلم أنه يجب الإنطلاق من خبرات السابقة كي نبني عليها خبرات جديدة وبالتالي يجب أثناء تخطيط البرامج تدريب الأستاذ على مهارات طرح الأسئلة بطرق مختلفة لإستثارة عقول الطلبة في المحاضرات وهذا قد يغير سبب الأستاذ في عرض المحاضرة أصلا، وهو ما أكدته دراسة زرقان ليلي على وجود حاجة تدريبية كبيرة في مجال التدريس الفعال وتحديد ما يتعلق بتخطيط وتصميم وعرض المادة العلمية وإدارة الوقت وسيكولوجيا التعليم.

### 3/ تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني : ما الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة من في

مجال أنشطة البحث العلمي ؟

من خلال النتائج المعروضة يمكننا إستخلاص أن أغلب أساتذة الجامعة لديهم إحتياج كبير في مجال البحث العلمي وبالتحديد في التمكن من طرق مناقشة البحوث والقدرة على ربط البحوث بقضايا المجتمع و تنظيم الملتقيات العلمية، وذلك لشعور أساتذة الجامعة بأهمية البحث العلمي في رقيهم وفي تطوير وتنمية الجامعة بالإضافة إلى أنه وسيلة في مواكبة تطور البلدان المتقدمة، وبالرجوع للجانب النظري نجد أن على الأستاذ الجامعي أن يمارس البحث العلمي الذي يعتبر مطلبا أساسيا من متطلبات ترقيته ووجوده في الجامعة و أن يمتلك القدرة على عمل الأبحاث العلمية التطبيقية لخدمة المجتمع بالإضافة إلى معالجة قضاياها الفكرية والإجتماعية والإقتصادية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة البحراني و التي أكدت على وجود حاجة تدريبية كبيرة في مجال البحث العلمي وذلك لما يعانيه أعضاء هيئة التدريس من إفتقار في المهارات كتابة التقارير والبحوث العلمية، وهو ما ذهب إليه صباح نصرأوي و فتيحة بن زروال حيث أكدوا على وجود نقائص في تنظيم الملتقيات العلمية و إنجاز الأعمال المتعلقة بالأيام الدراسية وورشات العمل.

### 4/ تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث : ما الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة في

مجال الوسائل التعليمية وتكنولوجيا ؟



بناء على النتائج المتحصل عليها يمكن القول بأن هناك وجود متوسط من الإحتياج في وسائل التعليمية والتكنولوجية، فالأساتذة في الجامعة يرون أنهم لا يحتاجون إلى إستخدام التكنولوجيا في التدريس حيث يعتمدون على الوسائل البسيطة التي لا تتعدى السبورة و data show بالرغم أن على كل أستاذ يجب أن يتمكن من إستخدام الوسائل التكنولوجية لتوظيفها في ميدان عمله، وقد يعود هذا إلى طبيعة المواد التي يدرسونها في العلوم الإجتماعية، فهي مواد نظرية لا يحتاجون فيها إلى وسائل عكس ما نجده في التخصصات التقنية الذين يعتمدون على الوسائل والمستحدثات التكنولوجية بشكل دائم وهذا يتماشى مع متغيرات العصر طبعاً ونستطيع القول أن الأستاذ هنا بحاجة إلى تكوين أولي في هذا المجال كي يتعرف على أهمية توظيف تكنولوجيا التعلم في التدريس. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة زياد بركات حيث احتل المرتبة الأولى في الإحتياجات مجال إستخدام وسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وأكد على وجود حاجة كبيرة للتدريب فيما يتعلق بالتدريب على إستخدام الكمبيوتر وشبكة الإنترنت والتدريب على إختيار وسائل التعليمه وتقنيات الحديثة المناسبة .

/ تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعة في مجال الإتصال الفعال مع الطلبة ؟

بناء على النتائج المتحصل عليها يمكننا إستخلاص أن معظم الإحتياجات الأساتذة كانت بدرجة كبيرة مما يدل على وجود ضعف و نقص كبير في مهارات الاتصال الفعال مع الطلبة، وهذا لضعف المهارات والسمات الواجب توفرها في الأستاذ الجامعة من مهارات شخصية مثل الصبر وضبط الذات وإجتماعية مثل السهولة في المعاملة والتسامح ومهنية مثل إحترام الطلبة بالإضافة إلى وجود رغبة قوية في كيفية التعامل و معرفة أساليب التواصل، وقد يعود هذا أيضا إلى أن الأستاذ لم يتلقى أي تدريب حول مهارات الإتصال الجيد ويبقى يتخبط في المشاكل المتعددة مع الطلبة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة محمد بن أحمد السديري و آخرون حيث أكدوا على وجود حاجة للتدريب فيما يتعلق بإستخدام مهارات الإقناع ومبادئ الإتصال الفعال وإقامة علاقات إيجابية مع الطلاب .

/6 تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس : ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال التقويم ؟

بناء على النتائج المتحصل عليها يمكننا إستخلاص أن أساتذة الجامعة لديهم إحتياج تدريبي في مفهوم ومعايير التقويم، فأساتذة الجامعة ينظرون إلى التقويم كعملية أساسية في قياس أداء الطالب لذا يجب عليهم أن يتمكنوا من معايير التقويم والتغيير في طرقه، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة ألويزة طشوعة حيث أكدت على وجود حاجة للتدريب في مجال التقويم وهو ما ذهبت إليه نورة عبد الغفار حيث ظهر التقويم كثالث حاجة تدريبية لعضو هيئة التدريس .

1/ تفسير ومناقشة التساؤل الرئيسي : ما الإحتياجات التدريبية لأساتذة جامعة محمد خيضر من وجهة نظرهم؟

من خلال نتائج الجدول رقم (09) نجد أن أهم إحتياج تدريبي للأستاذ والذي كانت درجاته عالية هي مجالي الإتصال الفعال مع الطلبة و إستراتيجيات التدريس الفعال تليها مجال أنشطة البحث العلمي والتقويم والوسائل التعليمية والتكنولوجية بدرجة متوسطة وهذا طبيعي فنحن نعلم أن من أهم ركائز النجاح في مهنة ما هو التكوين سواء كان أوليا أو مستمر، حيث أن التكوين والتدريب الجيد هو الذي يؤدي بالفرد إلى تأهله للأداء وتزويده بالمهارات اللازمة في الوظيفة والوصول به لدرجة الكفاءة، كما يزوده بمختلف المعلومات حول بيئة العمل المهنية ويطور من شخصيته ويساعده على التكيف مع متغيرات ومشاكل العمل فهو الركيزة الأساسية للتقدم التكنولوجي في الوقت الحاضر وبدونه سيتعرض الفرد الغير مدرب إلى مشاكل عدة على مستوى وظيفته أو التعامل مع الوسط الذي يعمل به وتبدأ معاناته وتبقى مدى الحياة ويكون مردوده الإنتاجي متدني إضافة إلى افتقاد الدافعية للعمل فلا يكون هناك تطور ولا تقدم للمؤسسة، وهذا ما ينطبق على الأستاذ الجامعي الذي يوظف فقط على أساس شهادة الماجستير أو الدكتوراه LMD وهي درجة علمية فقط قد لا تتوفر فيه أدنى السمات بأن يصبح أستاذ نظرا لأن التوظيف يتم على أساس دراسة الملفات أي لا يخضع لتكوين أولي أما بعد التوظيف لا يخضع إلى تكوين مستمر نهائيا بل يصبح مدرس مباشرة مما يؤدي إلى تخبطه في عديد المشكلات أهمها التواصل والتفاعل مع الطالب لأنه ليس على دراية بخصوصيات المرحلة ولا كيفية تعليم هذه الفئة و لأنه يجهل إستراتيجيات التعلم والتعليم المناسبة وليس لديهم القدرة أصلا على إدارة الصف، فيعتمدون في التدريس على طرق التقليدية يمل منها الطالب ويظهر أداء الأستاذ جد متدني في نظر الطالب، وفعلا أظهر معظم الأساتذة إحساسهم بهذا المشكل أو هذه الفجوة في الأداء و عبروا عن حاجاتهم المرتفعة للتدريب في معظم مجالات الإستبيان.

خلاصة الفصل:

نظرا لأن كل أساتذة الجامعة بعد التوظيف لا يخضعون إلى تكوين أولي ولا تكوين مستمر في مجال التدريس مما يؤدي إلى عدم تطوير درايتهم بمهارات التدريس والتواصل وهذا ما خلق لديهم الحاجة الكبيرة في معظم مجالات الإستبيان.

خاتمة

## خاتمة

نظرا لأهمية موضوع الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة ، قمنا بتطبيق الدراسة على عينة 57 أستاذ، وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي الإستكشافي وعلى الإستمارة كأداة للدراسة صممت بناء على الزيارة الإستطلاعية و الدراسات السابقة مكونة من 36 بند موزعة على (5) مجالات:

( إستراتيجيات التدريس الفعال ، أنشطة البحث العلمي ، وسائل التعليمية والتكنولوجية ، إتصال الفعال مع الطلبة ، التقويم ).

أظهرت النتائج المتحصل عليها أن هناك إحتياجات تدريبية عالية لأساتذة الجامعة من وجهة نظرهم، إحتل المرتبة الأولى مجال الإتصال الفعال مع الطلبة وذلك نتيجة الإفتقار الذي يعاني منه الأستاذ الجامعة ، ثم مجال إستراتيجيات التدريس الفعال ، ثم أنشطة البحث العلمي ، ثم التقويم.

كما أظهرت أن هناك إحتياجات تدريبية متوسطة في مجال الوسائل التعليمية والتكنولوجية وذلك لتيقن الأساتذة بضرورة تعلم الوسائل التعليمية والتكنولوجية و إستخدامها في التدريس .

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

1. أبو شندي، سعد عامر. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. ط1. عمان: دار أسامة
2. أبو شيخة، نادر أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار الصفاء.
3. أبو نصر، مدحت محمد. (2008). إدارة العملية التدريبية. ط1. القاهرة: دار الفجر لنشر والتوزيع.
4. أحمد جودة، محفوظ. (2010). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
5. البحراني، ماهر بن أحمد. (2014). الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان. رسالة الماجستير منشورة.
6. بدر الندوي، عبد العزيز. (2009). عولمة إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار المسيرة.
7. بركات، زياد. (2010). الإحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية ورقة بحث علمية بمحافظة طولكرم بفلسطين.
8. برونطي، سعاد نائف. (2004). إدارة الموارد البشرية. ط2. عمان: دار وائل للطباعة.
9. بن زروال، فتيحة و نصراوي، صباح. (2016). الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعات الجزائرية المطبقة لنظام المطور LMD ب أم البواقي
10. بن عامر، وسيلة وساعد، صباح. (2010). الإحتياجات التدريبية وفق بيداغوجية المقاربة بالكفاءات. ورقة علمية
11. بن عنتر، عبد الرحمان. (2010). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار اليازوري.
12. بواب، رضوان. (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من جهة نظر الطلبة. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة جيجل أ.
13. بواب، رضوان. (2015). الأداء الوظيفي والإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألمي LMD. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية. العدد 21. جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
14. تحديد الإحتياجات التدريبية. arab british academy for higher. منشور بصيغة pdf. من الموقع [www.uk.co.abahe](http://www.uk.co.abahe).
15. تغليت، صلاح الدين. (2014). اليوم التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي مداخلة بعنوان ملمح لبرنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء البيداغوجي جامعة سطيف 2.

16. الثقفي، حامد بن أحمد حسين.(2013). تحديد الإحتياجات التدريبية معلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة.رسالة الماجستير منشورة.جامعة أم القرى. السعودية.
17. جل بروكس،تر،الكتبي.(2001).قدرات التدريب والتطوير.ط1.المعهد الإدارة العامة
18. الجهوري، شمسة حمد بن علي.(2013).الإحتياجات التدريبية لقيادات التربية في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان.رسالة الماجستير منشورة.جامعة النزوى.عمان.
19. الجهوية، سعيدة.(2009).المعجم التربوي.المركز الوطني للوثائق التربوية.
20. حفيظي، سليمة.(2013).إزدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وإنعكاساته على جودة أدائه الجامعي.رسالة دكتوراه غير منشورة.جامعة محمد خيضر بسكرة.
21. زرقان، ليلي.(2013).إقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي.رسالة دكتوراه منشورة.جامعة سطيف1-2 نموذجاً.
22. سالم، أسماء.(2015).مخرجات التكوين الجامعي المتخصص في السمع البصري و علاقته بسوق العمل، مذكرة الماستر منشورة.جامعة محمد خيضر.بسكرة
23. السديري، محمد بن أحمد و آخرون.(2009).الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.مجلة العلوم التربوية. المجلد25.العدد 01.
24. السر، خالد خميس.تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة
25. سعد، نادية.(2012).دليل تقييم البرامج التدريبية.المعهد القضائي الفلسطيني.
26. سكارنه، بلال خلف.(2011).الإتجاهات الحديثة في التدريب.ط1.عمان: دار المسيرة
27. سلامي، دلال وعزي، إيمان.(2013). تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والأفاق.مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية.جامعة الوادي.العدد03.
28. سناني، عبد الناصر.(2012).صعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية.رسالة دكتوراه منشورة.جامعة باجي مختار عنابه.
29. الشعبان، محمد جاسم والأبعج، محمد صالح.إدارة الموارد البشرية.ط1.عمان:الرضوان للنشر.
30. الصحاف، حبيب.(1997). معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين.ط1.بيروت: مكتبة لبنان.
31. الطروانة، تحسين أحمد.(1011).تحديد الإحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط لتدريب في الأجهزة الأمنية.



32. طشوعة، أليزة.(2009).الإحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين.رسالة الماجستير منشورة.جامعة سطيح.
33. طه أحمد، خالد.(2005).تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب.ط1.العين: دار الكتاب الجامعي.
34. عبد الغفار، نورة عواد.(2006).الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بتصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه.مجلة جامعة الطيبة.العدد04.
35. العزاوي، نجم عبد الله و جواد، عباس حسين.(2010).الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية.ط1.عمان:دار اليازوري للنشر.
36. عساف، عبد المعطي.(2008).التدريب وتنمية الموارد البشرية.ط1.عمان:دار الزهران.
37. عسكر، علي وآخرون.(1999).علم النفس الصناعي والصناعي.ط1.الجزائر: دار الكتاب.
38. العقيلي، عمر الوصفي.(2005). إدارة الموارد البشرية.ط1.عمان: دار وائل للنشر والتوزيع
39. العمري، أسماء.(2010).الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.رسالة ماجستير منشورة.
40. غالب، ريمان محمد سعيد و عالم، توفيق علي.(2008).التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي.مجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي.المجلد الأول.العدد01.
41. الغامدي، عمير بن سفير عمير.(2012).التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لإعتماد تعليم المعلمين.رسالة دكتوراه منشورة.جامعة أم القرى.
42. فالح صالح، فاتح.(2004).إدارة الموارد البشرية.ط1.عمان.دار الجامد
43. كاظم حمود وآخرون.(2013).إدارة الموارد البشرية.ط5.عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
44. الكرخي، مجيد.(2014). إدارة الموارد البشرية .ط1.عمان: دار المناهج.
45. كشواي، باري.(2006).إدارة الموارد البشرية.ط2.القاهرة.دار الفاروق لنشر والتوزيع
46. ماتيرو، بربرا و آخرون:ترجمة بعارة،حسين عبد اللطيف والخطابية،ماجد محمد.(2002).الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي.ط1.عمان:دار الشروق للنشر
47. ماهر، أحمد.(2007).إدارة الموارد البشرية.ب.ط.الإسكندرية: الدار الجامعية.

48. مبروك إبراهيم، السعيد. (2012). التدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات والمرافق المعلوماتية. ط1. عمان: دار الوفاء للطباعة والنشر.
49. محمد زايد، عادل. (2003). إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية. ب ط. عمان: دار السحاب للنشر والتوزيع.
50. محيرق، عمر مبروكة. (2013). أساسيات تدريب الموارد البشرية. ط1. عمان: دار السحاب للنشر والتوزيع.
51. المعايطه، رولا نايف و الحموري، صالح سليم. (2012). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: كنوز المعرفة.
52. معمريه، بشير. (2009). البحث النفسي في الجامعة. ط1. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
53. المفرج، بدرية وآخرون. (2007). الإتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيا
54. المقطرن، سوزان وجهاد جمل، محمد. (2010). مرجع في التوجيه التربوي من المدخل الجودة والتميز.
55. نوري، منير و كورتل، فريد. (2011). إدارة الموارد البشرية. ط1: مكتبة المجتمع العربي للنشر.
56. نوري، منير. (2014). تسيير الموارد البشرية. ط2. بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية.

## مقترحات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية وتفسيرها تقترح الباحثة:

- ❖ إعطاء أهمية كبرى لقضية التدريب الأولي للأستاذ الجامعي سواء قبل أن يتوظف أي خلال مرحلة تكوينية (نظرية) كإدراج مقاييس في علم النفس التربوي، التقييم، إستراتيجيات التعلم الحديثة، تكنولوجيا التعليم، التفاعل الصفي.
- ❖ إعطاء أهمية أيضا للتكوين المستمر للإطلاع الأستاذ الجامعي على أهم التغيرات الحاصلة في ميدان عمله ويراعى في تصميم البرامج إحتياجاتهم التدريبية.
- ❖ ضرورة إجراء دراسات مستقبلية في مجال الإحتياجات التدريبية وعلاقتها ببعض المتغيرات .
- ❖ ضرورة إجراء دراسات مقارنة في مجال الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعة بين الكليات العلمية والكليات الأدبية وبين الأساتذة المحاضرين والأساتذة الجدد.
- ❖ دراسة المعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي في عمله.

العلماء حقا

## الملحق رقم ( 01 ) يوضح الزيارة الإستطلاعية

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

الزيارة الإستطلاعية

تندرج هذه الإستمارة لمعرفة الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي ، ولقيمة أرائكم وأهميتها في إعداد هذه الدراسة ، ترحو الباحثة الإجابة عن السؤال الوارد أدناه.

في رأيك ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي ؟

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....
9. ....

## الملحق رقم ( 02 ) يوضح الإستمارة في صورتها الأولى

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

( إستمارة التحكيم )

الاسم واللقب: .....

التخصص: .....

المؤهل العلمي: .....

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان : الإحتياجات التدريبية

للأستاذة الجامعيين من وجهة نظرهم).

- ما أهم الإحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظرهم ؟

**التساؤلات الفرعية:**

1- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال إستراتيجيات التدريس الفعال ؟

2- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال أنشطة البحث العلمي ؟

3- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال وسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم ؟

4- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال مهارات الإتصال بالطلبة ؟

5- ما الإحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في مجال التقويم ؟

يهدف هذا الإستبيان إلى تحديد درجة الاحتياج التدريبي للأساتذة الجامعيين بجامعة محمد

خضير بسكرة من وجهة نظرهم . وقد تم الإعتماد على البدائل هي (كبيرة ، متوسطة ، قليلة). وقد

عرفنا إجرائيا كل من :

- الإحتياجات التدريبية: كافة المعارف والمهارات الناقصة أو المفقودة الذي يعاني منها الأستاذ

الجامعي يلزمه التدريب عليها، ليكون قادرا على أداء عمله بكفاءة وفعالية .

- الأستاذ الجامعي : كل شخص حاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه ، يدرس ويوجه الطلبة

ويشرف على مذكراتهم وبحوثهم بجامعة محمد خضير بسكرة.

الشكر و التقدير .....الطالبة شراريد نهاد

المجال	الفقرات	تقيس	لا تقيس	الملاحظة
إستراتيجيات التدريس الفعال	1- المعرفة الواسعة بسيكولوجيا التعلم			
	2- الإلمام باستراتيجيات التعليم			
	3- القدرة على تخطيط المادة العلمية			
	4- القدرة على عرض المادة العلمية بطريقة مشوقة			
	5- امتلاك مهارات طرح الأسئلة			
	6 القدرة على إدارة المناقشة مع الطلاب			
	7- القدرة على معرفة الفروق الفردية			
	8- التحكم في طرائق التدريس الحديثة			
	9- القدرة على جعل الطالب يتعلم			

			ذاتيا(الاستقلالية في التعلم	
			10- القدرة على تصميم المحاضرة.	
			11- معرفة طرق إدارة مشروعات البحث العلمي	أنشطة البحث العلمي
			12- التمكن من فنيات كتابة التقارير و البحوث العلمية.	
			13- تنظيم الأيام الدراسية.	
			14تنظيم الملتقيات العلمية.	
			15 - - التمكن من طرق مناقشة البحوث	
			16- القدرة على ربط البحوث بقضايا المجتمع	
			17- استعمال برامج الحزم الإحصائية spss لتحليل البحوث	
			18- القدرة على ربط بين ما هو نظري وما هو تطبيقي	
			19- التمكن من إنجاز مداخلات خاصة بالملتقيات العلمية	
			20- التمكن من عمليات البحث والتحليل الإحصائي بإستعمال الحاسوب	
			21- التمكن من تقنية الباور بونت لعرض الدروس	
			22- معرفة استخدام data show في التدريس	
			23- القدرة على تصميم المقررات الدراسية على الانترنت	
			24- القدرة على تصميم مواقع تعليمية على الانترنت	
			25- القدرة على استخدام الانترنت كوسيط للحوار	
			26- القدرة على استخدام الانترنت كوسيط في البحث العلمي	
			27- القدرة على استغلال المكتبات الرقمية	
			28- القدرة على الإقناع و التأثير في الطلبة	الاتصال



			29- القدرة على تفهم المشكلات الدراسية للطلبة	الفعال مع الطلبة الدراسية
			30- - إتقان أساليب إدارة الحوار أثناء الحلقات الدراسية	
			31 القدرة على تفهم احتياجات الطلبة	
			32- إمتلاك قدرة على تشكيل علاقات إيجابية مع الطلبة	
			33- الإلمام بأساليب التواصل اللفظية وغير اللفظية وطرق توظيفها	
			34 - الإلمام بمفهوم التقويم	
			35- الإلمام بمعايير التقويم	التقويم
			36- الدراية بأنواع الاختبارات التحصيلية	
			37-الإلمام بكيفيات بناء الاختبارات الموضوعية	
			38- معرفة أساليب التغذية الراجعة	
			39- معرفة أسس تقويم البرامج الحديثة	
			40 معرفة أسس العلمية لتقويم الأستاذ	

الملحق رقم (03) يوضح قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الرتبة
1	قبقوب عيسى	علم النفس عيادي	أستاذ التعليم العالي
2	نور الدين توريريت	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ التعليم العالي
3	جابر نصر الدين	علم إجتماع تربوي	أستاذ التعليم العالي
4	حليلو نبيل	علم اجتماع عمل وتنظيم	أستاذ التعليم العالي
5	جوادي يوسف	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ
6	قشي إلهام	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ
7	ريحاني زهرة	علم النفس العيادي	أستاذ مساعد أ

## الملحق رقم (04) يوضح الإستمارة في صورتها النهائية

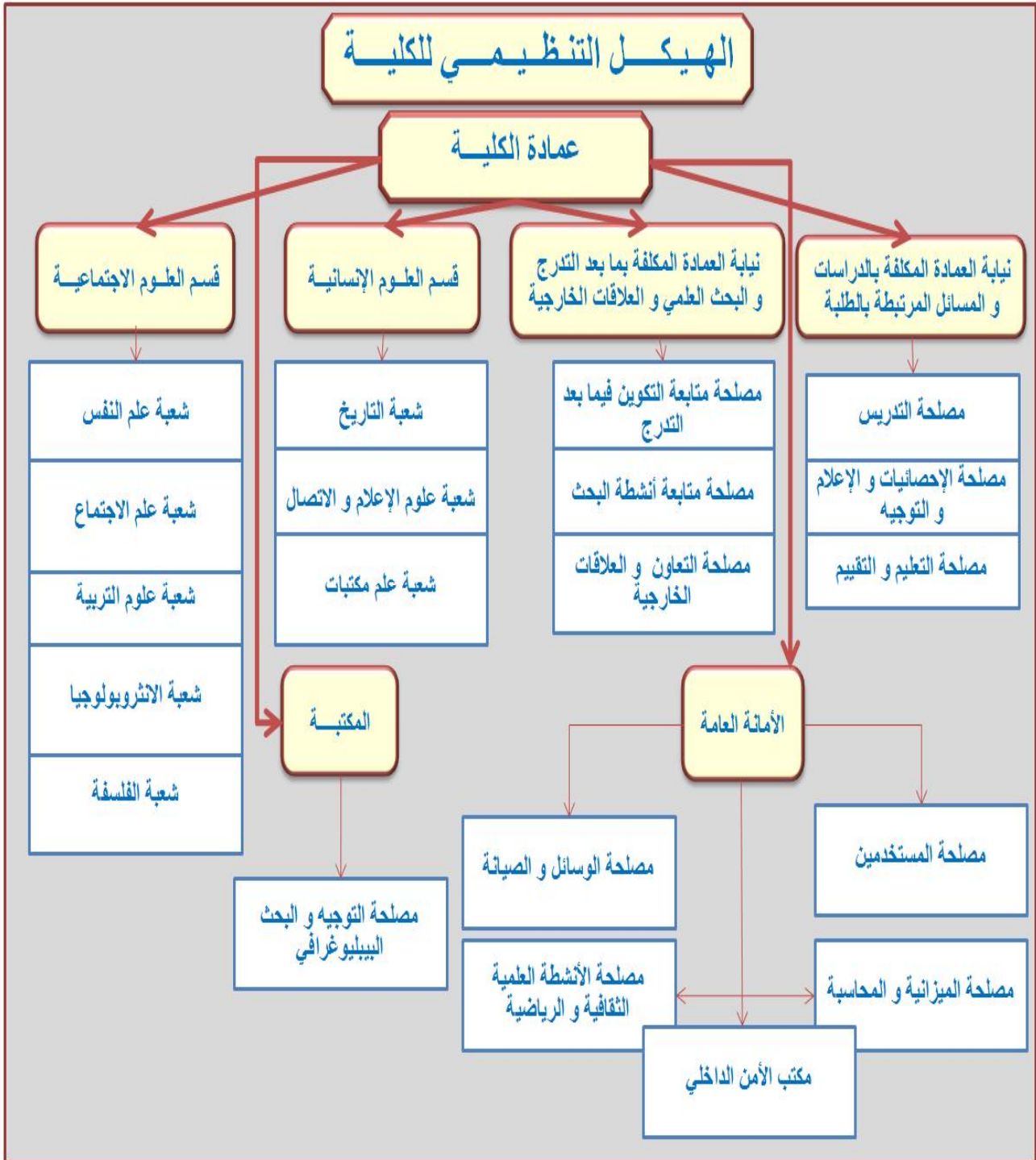
استبيان الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم

يهدف هذا الاستبيان إلى تحديد درجة الاحتياج التدريبي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وبالتحديد قسم العلوم الاجتماعية ببسكرة من وجهة نظرهم، لذلك نرجو من سيادتكم قراءة العبارات بتمعن ثم الإجابة بعلامة (×) أمام الخانة التي تراها مناسبة لرأيك و شكرا على تعاونك.

قليلة	متوسطة	كبيرة	الفقرات
			1- المعرفة الواسعة بسلوكيات التعلم
			2- الإلمام باستراتيجيات التعليم
			3- القدرة على تخطيط المادة العلمية
			4- امتلاك مهارات طرح الأسئلة
			5- القدرة على إدارة المناقشة مع الطلاب
			6- القدرة على معرفة الفروق الفردية
			7- التحكم في طرائق التدريس الحديثة
			8- القدرة على جعل الطالب يتعلم ذاتيا (الاستقلالية في التعلم)
			9- معرفة طرق إدارة مشروعات البحث العلمي
			10- التمكن من فنيات كتابة التقارير و البحوث العلمية
			11- تنظيم الأيام الدراسية
			12- تنظيم الملتقيات العلمية
			13- التمكن من طرق مناقشة بحوث الطلبة.
			14- القدرة على ربط البحوث بقضايا المجتمع
			15- استعمال برامج الحزم الإحصائية spss لتحليل البحوث
			16- القدرة على ربط بين ما هو نظري وما هو تطبيقي
			17- التمكن من إنجاز مداخلات خاصة بالملتقيات العلمية
			18- التمكن من تقنية الباور بونت لعرض الدروس

			19- معرفة استخدام data show في التدريس
			20- القدرة على تصميم المقررات الدراسية على الانترنت
			21- القدرة على تصميم مواقع تعليمية على الانترنت
			22- القدرة على استخدام الانترنت كوسيط للحوار
			23- القدرة على استخدام الانترنت كوسيط في البحث العلمي
			24- القدرة على استغلال المكتبات الرقمية
			25- القدرة على الإقناع و التأثير في الطلبة
			26- القدرة على تفهم المشكلات الدراسية للطلبة
			27- إتقان أساليب إدارة الحوار أثناء الحلقات الدراسية
			28- القدرة على تفهم احتياجات الطلبة
			29- امتلاك قدرة على تشكيل علاقات إيجابية مع الطلبة
			30 - الإلمام بأساليب التواصل اللفظية وغير اللفظية وطرق توظيفها
			31 - الإلمام بمفهوم التقويم
			32- الإلمام بمعايير التقويم
			33- الدراية بأنواع الاختبارات التحصيلية.
			34- الإلمام بكيفيات بناء الاختبارات الموضوعية
			35- معرفة أساليب التغذية الراجعة
			36- معرفة أسس تقويم البرامج الحديثة

الملحق رقم ( 05 ) يوضح الهيكل التنظيمي للكلية



المصدر: كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية \_ بسكرة \_

الملحق (06) يوضح معامل الارتباط بيرسون

X * y	Y <sup>2</sup>	X <sup>2</sup>	Y	X	N
966	576	529	24	23	01
2703	2809	2601	53	51	02
1260	1296	1225	36	35	03
2303	2401	2209	49	47	04
2068	1936	2209	44	47	05
2756	2809	2704	53	52	06
2205	2401	2025	49	45	07
1927	1681	2209	41	47	08
2116	2116	2116	46	46	09
1892	1936	1849	44	43	10
1406	1369	1444	37	38	11
1258	1156	1369	34	37	12
1209	961	1521	31	39	13
1292	1369	1444	34	38	14
1848	1764	1936	42	44	15
1927	1681	2209	41	47	16
900	900	900	30	30	17
1520	1600	1444	40	38	18
1974	2209	1764	47	42	19
1365	1225	1521	35	39	20
Σ 34895	Σ 34195	Σ 35223	Σ 810	Σ 828	المجموع