





جامعة مولود معمري - تيزي وزو  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

مذكرة تحت عنوان:

اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التكوين

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
لجامعة مولود معمري بتيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

إشراف:  
أ.د. ناهي  
م.راد

إعداد الطلبة:  
عوداش عزيز  
دابل يوبا

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر وتقدير

جزيل الشكر

لكل من ساهم في إعداد هذه الدراسة خاصة:

البروفيسور ناهي مراد؛

الذي سهر على مرافقتنا.

جميع الأساتذة الذين تداولوا على تدريسنا خلال  
المشوار الجامعي.

أفراد عائلتنا الكريمتين.

الباحثان:

عوداش عزيز؛

دابل يوبا .

## ملخص الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وهي تحت عنوان: اتجاهات الجامعيين نحو التكوين، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتييزي وزو.

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة أهمها:  
 - كون موضوع التكوين جديد ولم يسبق أن تم تناوله حسب علمنا من قبل؛  
 - معرفة اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التكوين.  
 - كذلك يرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى دافع الميل لدراسته والقتناع الشخصي بالفائدة التي يتم استقائها من خلال دراسته، والإيمان بأنه موضوع يجب دراسته لما يحمله من متغيرات قد تدفع بعجلة التنمية في الوطن سواء من الناحية التربوية أو الاجتماعية أو غيرها.

في حين تتجلى أهمية الدراسة في كون هذه الأخيرة حسب علمنا الأولى على مستوى قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تناولت هذا الموضوع بالتحديد.  
 - يمكن إيجازها في أن هذه الدراسة تفيد التعرف على بعض مشكلات التكوين.

أما الهدف منها فهو:

- الوقوف على تقييم الأساتذة الجامعيين نحو التكوين؛  
 - إبراز هذا الموضوع الذي لم يتناول بكثرة من طرف الباحثين في مجال علم النفس العمل والتنظيم.  
 - محاولة التعرف على إذا ما كانت هناك اتجاهات إيجابية وسلبية للأستاذ الجامعي في تكوينه.

وطرحت هذه الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتييزي وزو نحو التكوين الخاص بهم؟

والذي تفرعت عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ما هو واقع تكوين الأساتذة الجامعيين؟؛
- ما هي فئات التكوين الأكثر رواجاً عند الأساتذة الجامعيين؟؛
- ما هي آفاق (السبل والوسائل) تحسين تكوين الأساتذة الجامعيين؟.

وللإجابة عليها، فقد وُضفنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأعدنا استبيان بغرض جمع البيانات من فئة أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، اخترنا منهم 100 فردا كعينة عشوائية بسيطة. ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في:

- أن اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو التكوين إيجابية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو واقع التكوين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو فئات التكوين الخاصة بهم الأكثر رواجاً.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو أفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بهم.

وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها، اقترحنا التوصيات التالية:

- إجراء استبيانات أو مقابلات لتحديد احتياجات الأساتذة وتوقعاتهم من التكوين.
- فهم المجالات التي يعتقد الأساتذة أنهم بحاجة إلى تحسينها أو تطويرها.
- تطوير برامج تكوين تتناسب مع احتياجات الأساتذة وتوفر لهم المهارات والمعرفة المطلوبة؛
- استخدام أساليب تعليمية متنوعة مثل ورش العمل، والدورات التدريبية، والتعلم عبر الإنترنت؛
- توفير الدعم المستمر بعد التكوين من خلال جلسات متابعة أو مشاورات فردية.
- تنظيم ملتقيات وندوات مشتركة بين الجامعات ومؤسسات التربص ذات التخصص المشترك؛
- إنشاء مجتمعات تعليمية حيث يمكن للأساتذة تبادل المعرفة والخبرات .
- تشجيع الأساتذة على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر من خلال الدراسة الذاتية والبحث.
- تحسين فعالية التكوين وتعزيز مهنية الأساتذة بما يتماشى مع احتياجاتهم وتوقعاتهم.

**الكلمات المفتاحية:** الاتجاهات، الأساتذة الجامعيين، تكوين الأساتذة.

## Résumé

Cette étude entre dans le cadre de l'obtention du diplôme de Master en Psychologie de travail et d'organisation et Gestion des Ressources Humaines sous le thème : Attitudes des professeurs universitaires face à la formation, une étude de terrain sur un échantillon de professeurs de la Faculté des sciences humaines et Sciences Sociales à l'Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.

Plusieurs raisons nous ont amenés à choisir ce sujet d'étude, dont les plus importantes sont :

- Le thème de la formation est nouveau et n'a pas été traité auparavant, à notre connaissance ;
- Connaître les attitudes des professeurs d'université à l'égard de la formation.

Notre choix de ce sujet est également dû à la motivation de l'envie de l'étudier et à la conviction personnelle du bénéfice que l'on peut tirer de son étude, et à la conviction qu'il s'agit d'un sujet qui doit être étudié en raison des variables qu'il comporte. cela peut faire avancer la roue du développement du pays, que ce soit d'un point de vue éducatif, social ou autre.

L'importance de l'étude est évidente dans le fait que cette dernière étude est, à notre connaissance, la première au niveau du Département des sciences humaines et sociales à traiter spécifiquement de ce sujet..

- On peut résumer que cette étude est utile pour identifier certains problèmes de composition.

:Son objectif est

- Prise en compte de l'évaluation des professeurs d'université en vue de la formation;
- Mettre en lumière ce sujet peu traité par les chercheurs dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations.
- Essayer d'identifier s'il existe des tendances positives et négatives pour le professeur universitaire dans sa formation.

:Cette étude posait la question principale suivante

- Quelles sont les attitudes des professeurs de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou vis-à-vis de leur formation ?

:D'où sont ressorties les questions partielles suivantes

- Quelle est la réalité de la formation des professeurs d'université ?
- Quelles sont les catégories de formation les plus populaires parmi les professeurs d'université ?
- Quelles sont les perspectives (voies et moyens) d'amélioration de la formation des professeurs d'université ?

Pour y répondre, nous avons ajouté une approche descriptive à cette étude, et préparé un questionnaire ayant pour but de collecter des données auprès des professeurs de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, parmi lesquels nous avons sélectionné 100 individus comme échantillon aléatoire simple.

- Les résultats les plus importants obtenus peuvent être résumés comme suit :

L'attitude des professeurs de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri à l'égard de la formation est positive.

Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des professeurs de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri face à la réalité de la formation.

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des professeurs de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri envers leurs catégories de formation les plus populaires.

Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des professeurs de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri envers les perspectives (voies et moyens) d'amélioration de leur formation.

- À la lumière de nos constatations, nous avons proposé les recommandations suivantes :

Réaliser des questionnaires ou des entretiens pour déterminer les besoins et les attentes des enseignants en matière de formation.

Comprendre les domaines que les professeurs estiment devoir améliorer ou développer.

- Développer des programmes de formation adaptés aux besoins des enseignants et leur fournir les compétences et connaissances requises ;

- Utiliser diverses méthodes pédagogiques telles que des ateliers, des cours de formation et l'apprentissage en ligne ;

Assurer un accompagnement continu après la formation via des séances de suivi ou des consultations individuelles.

- Organiser des forums et séminaires conjoints entre universités et établissements de formation de spécialisation commune ;

Créer des communautés d'apprentissage où les professeurs peuvent échanger leurs connaissances et leurs expériences.

Encourager les professeurs à développer continuellement leurs compétences par l'autoformation et la recherche.

Améliorer l'efficacité de la formation et valoriser le professionnalisme des professeurs en fonction de leurs besoins et attentes.

**Mots clés** : tendances, professeurs des universités, formation des professeurs.

## فهرس المحتويات

أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة
د	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
س	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
01	مقدمة
	<b>الفصل الأول: تحديد الدراسة</b>
04	1.1. إشكالية الدراسة
06	2.1. فرضيات الدراسة
07	3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة
07	4.1. أهمية الدراسة
07	5.1. أهداف الدراسة
08	6.1. تحديد المصطلحات
09	7.1. دراسات سابقة
12	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: الاتجاهات</b>
14	تمهيد
15	1.2. مفاهيم
15	2.2. خصائص الاتجاهات
16	3.2. مكونات الاتجاهات
17	4.2. شروط تكوين الاتجاهات
18	5.2. أنواع الاتجاهات
19	6.2. وظائف الاتجاهات
20	7.2. نظريات تفسير تكوين الاتجاهات
23	8.2. طرق قياس الاتجاهات
26	9.2. تعديل الاتجاهات وتغيرها
28	خلاصة

## الفصل الثالث: التكوين

30	تمهيد
31	1.3. مفهوم التكوين
33	2.3. أهمية التكوين
34	3.3. أنواع التكوين
37	4.3. مبادئ التكوين
38	5.3. مكونات التكوين
39	6.3. أشكال التكوين
40	7.3. خصائص التكوين
41	8.3. مراحل تحديد الإحتياجات التكوينية
48	خلاصة

## الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

50	تمهيد
51	1.4. الدراسة الاستطلاعية
51	2.4. منهج الدراسة
51	3.4. ميدان الدراسة
52	4.4. عينة الدراسة
53	5.4. أدوات جمع بيانات الدراسة
55	6.4. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
55	7.4. صعوبات الدراسة
56	خلاصة

## الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

58	1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضيات
58	1.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى
67	2.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية
80	3.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة
90	2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية
90	1.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
91	2.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
92	3.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
93	3.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية العامة
95	خلاصة

96	.....	استنتاج عام
99	.....	توصيات الدراسة
100	.....	قائمة المراجع
	.....	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

رقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	جدول رقم 1 يمثل خصائص عينة الدراسة.	52
2	جدول رقم 2 يمثل توزيع بنود إمتبيان الدراسة حسب المحاور .	54
3	جدول رقم 3 يمثل البند 1 في الإمتبيان مدى علم بوجود تكوين موجه للأساتذة.	58
4	جدول رقم 4 يمثل البند 2 في الإمتبيان مدى علم بأنواع التكوين الموجه للأساتذة.	59
5	جدول رقم 5 يمثل البند 3 في الإمتبيان مدى علم بشروط الإستفادة من التكوين الموجه للأساتذة.	60
6	جدول رقم 6 يمثل البند 4 في الإمتبيان مدى علم بالإعانات المالية المخصصة للأساتذة المستفيدين من التكوين مناسبة.	60
7	جدول رقم 7 يمثل البند 5 في الإمتبيان مدى علم بمدى التكوين الموجه للأساتذة مناسبة.	61
8	جدول رقم 8 يمثل البند 6 في الإمتبيان مدى علم بقوانين تنظيم التكوين الموجه للأساتذة.	62
9	جدول رقم 9 يمثل البند 7 في الإمتبيان مدى علم بسهولة الحصول على التكوين الموجه للأساتذة.	63
10	جدول رقم 10 يمثل البند 8 في الإمتبيان مدى علم بأهمية التكوين بالنسبة للأساتذة .	64
11	جدول رقم 11 يمثل البند 9 في الإمتبيان مدى علم بمدى إستجابة الإدارة لدراسة طلبات التكوين مناسبة.	65
12	جدول رقم 12 يمثل البند 10 في الإمتبيان مدى علم بوجود تقييم للأساتذة بعد التكوين.	65
13	جدول رقم 13 يمثل t الفروق في إتجاهات الأساتذة نحو واقع التكوين.	66
14	جدول رقم 14 يمثل البند 11 في الإمتبيان مدى إعتقاد بكل المعلومات حول التكوين متوفرة .	67
15	جدول رقم 15 يمثل البند 12 في الإمتبيان مدى إعتقاد بوجود شفافية في توزيع التكوين بين الأساتذة.	68
16	جدول رقم 16 يمثل البند 13 في الإمتبيان مدى إعتقاد بوجود فائدة في المشاركة في الأيام الدراسية.	69
17	جدول رقم 17 يمثل البند 14 في الإمتبيان مدى علم بوجود فائدة في المشاركة في المؤتمرات الوطنية.	70

71	جدول رقم 18 يمثل البند 15 في الاستبيان مدى علم بوجود فائدة في المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية.	18
73	جدول رقم 19 يمثل البند 16 في الاستبيان مدى علم بوجود فائدة في التربصات عالية المستوى.	19
74	جدول رقم 20 يمثل البند 17 في الاستبيان مدى علم بوجود فائدة في تربصات تحسين المستوى في الخارج.	20
75	جدول رقم 21 يمثل البند 18 في الاستبيان مدى علم بوجود فائدة في التكوينات المؤطرة من طرف الوزارة.	21
76	جدول رقم 22 يمثل البند 19 في الاستبيان مدى علم بوجود فائدة في التكوين الإقليمي طويل المدى.	22
78	جدول رقم 23 يمثل البند 20 في الاستبيان مدى علم بوجود فائدة في التكوين الإقليمي قصير المدى.	23
78	جدول رقم 24 يمثل t الفروق بين فئات التكوين الأكثر رواجاً عند الأساتذة الجامعيين.	24
80	جدول رقم 25 يمثل البند 21 في الاستبيان بوجوب زيادة الإعانات المالية المخصصة للتكوين المقدمة للأساتذة.	25
81	جدول رقم 26 يمثل البند 22 في الاستبيان بوجوب توفير المعلومة حول التكوين الموجه للأساتذة.	26
82	جدول رقم 27 يمثل البند 23 في الاستبيان مدى وجوب الإلتزام بالشفافية في توزيع التكوين الموجه للأساتذة.	27
83	جدول رقم 28 يمثل البند 24 في الاستبيان مدى وجوب تحسين هياكل التكوين.	28
85	جدول رقم 29 يمثل البند 25 في الاستبيان مدى وجوب تكثيف التكوين في تكنولوجيات الإعلام و الإتصال.	29
86	جدول رقم 30 يمثل البند 26 في الاستبيان مدى وجوب تكثيف التكوين في الإعلام الألي لفائدة الأساتذة.	30
87	جدول رقم 31 يمثل البند 27 في الاستبيان مدى وجوب توفير وسائل التكوين الحديثة لفائدة الأساتذة.	31
88	جدول رقم 32 يمثل البند 28 في الاستبيان مدى وجوب تكثيف التكوين في الإنجليزية لفائدة الأساتذة.	32
89	جدول رقم 33 يمثل البند 29 في الاستبيان مدى وجوب تكثيف التكوين الأساتذة عبر الخط.	33
89	جدول رقم 34 يمثل t الفروق في إتجاهات الأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الجامعة مولود معمري نحو أفاق تحسين التكوين الخاص	34

--	--	--

## مقدمة:

يعد التكوين أحد العمليات الجزئية لتنمية الموارد البشرية وجوهرها، كما يحتل التكوين مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، وسد العجز والقصور في نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة، حيث يعتبر التكوين في عصرنا الحاضر موضوعا أساسيا من موضوعات الإدارة نظرا لما له من ارتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية، لذا تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للموظفين للقيام به نم أجل تحسين قدراتهم ومعارفهم، و من ثمة فالهدف من التكوين هو تزويد المتكولين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى أدائهم ، ويعتبر التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع، وخيارا لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافات المهنية الجديدة ومن أهمها الثقافة الرقمية وذلك عبر الرفع من كفاءة الموظفين ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسة من تنمية مردودها والمحافظة على جودة خدماتها من جهة، ومن جهة أخرى منح فرص للموظفين تمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية، من أجل الوصول إلى المستوى المرغوب من الاستقرار والفعالية .

فتتدخل الاتجاهات في سير هذه العملية حيث أن أهميتها كبيرة في توجيه سلوك الفرد وبناء شخصيته، فالطالب عندما يكون لديه اتجاها إيجابيا نحو أحد الموضوعات فإنه يتجه نحوها وتظهر الاستجابات واضحة من خلال نشاطات الطالب وعلاقاته الاجتماعية القائمة بين أفراد الجماعة التي ينتمي إليها.

فيعتبر مفهوم الاتجاه من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير في ميدان علم النفس الاجتماعي ما لم يحظى به مفهوم آخر سواء في البحوث النظرية أو التطبيقية، وفي هذا الصدد ذكر جوردن ألبورت (أن الاتجاه هو المفهوم الأكثر تمييزا وال غنى لعلم النفس الاجتماعي) ذلك أن موضوع الاتجاه هو بمثابة البنية التحتية التي يبني عليها سلوك الفرد في البيئة الاجتماعية لارتباطه بعدة مفاهيم والتي من بينها ( الميول، المعايير الفردية والجماعية ،القيم والمبادئ .....).

ولو نظرنا من زاوية أن رسالة علم النفس الاجتماعي العامة هي الفهم العلمي لآليات تفاعل الفرد مع كافة المفردات الموجودة في بيئته الاجتماعية، فسنعني أهمية مفهوم الاتجاه لهذا العلم بمعنى أن موضوع الاتجاه هو قوام مواضيع علم النفس الاجتماعي بصفة عامة .

ومن هنا فالاتجاهات كانت وما زالت موضع اهتمام كبير من جانب أصحاب المنتجات والسلع ولكن أيضا من جانب صناع القرار، ألن بث أفكار جديدة وتغيير اتجاهات الناس نحو قضية من القضايا هام لتيسير سياسة أي مجتمع .

وقد جاءت دراستنا لتناول موضوع اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التكوين الخاص بهم، لذلك قمنا بتركيب خمسة فصول، حددنا في الفصل الأول منه الأسطر العريضة للدراسة، وتبعنا لذلك طرحنا إشكالياتها العامة وما تفرع منها من تساؤلات جزئية وعددها ثلاثة، وصغنا مقابل ذلك فرضيتها العامة وما تفرع منها من فرضيات جزئية وعددها ثلاثة، وأوضحنا أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالتحديد، والأهمية الكامنة من ورائه، وأهدافه المرجوة، وتطرقنا إلى بعض الدراسات ذات الشبه بالموضوع وعددها اربعة، تتراوح بين الدراسات الجزائرية والعربية.

أما الفصل الثاني فطرحنا فيه موضوع الاتجاهات، حيث تناولنا فيه تمهيد، مفاهيم الاتجاهات، خصائصها، مكوناتها، شروط تكوينها، أنواعها، ثم تطرقنا إلى وظائفها، ومن ثم النظريات المفسر لتكوينها، طرق قياسها وتعديلها، وأخرا الخلاصة. في حين خصصنا الفصل الثالث للتكوين الخاص بالأساتذة وتطرقنا فيه إلى مفهوم التكوين، أهميته، مبادئه، مكوناته، أشكاله وختمنا الفصل بالخلاصة. كما جاء في الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة من خلال المنهج المتبع خلال الدراسة الميدانية، ميدان الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع بيانات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستعملة، صعوبات الدراسة وأخيرا الخلاصة.

وأخيرا، ركزنا الفصل الخامس على عرض، مناقشة وتفسير نتائج البحث على ضوء فرضيات الدراسة.

ثم قمنا باستنتاج عام خلصنا فيه إلى جملة نتائج الدراسة، فالخاتمة وما تلخص منها من جملة توصيات فالمراجع والملاحق.

# الفصل الأول: تحديد الدراسة

## 1.1 إشكالية الدراسة:

يعتبر الأساتذة الجامعيين موضوعاً حيويًا ومعقدًا و يلعب دورًا حيويًا في النظام التعليمي العالي، فهو الركيزة الأساسية في نقل المعرفة، وتطوير البحث، وتنمية المهارات الأكاديمية للطلاب. يتنوع دور الأساتذة الجامعيين بناءً على التخصصات الأكاديمية، ولكنهم بشكل عام يتشاركون في مسؤوليات رئيسية تشمل التدريس، والإشراف على الأبحاث، والمشاركة في تطوير المناهج الدراسية، والمساهمة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية داخل المؤسسات التعليمية ويقوم الأساتذة الجامعيين بتدريس المقررات الدراسية التي تتراوح من المواد الأساسية إلى التخصصات المتقدمة. يتطلب ذلك منهم تقديم محتوى أكاديمي دقيق، وتطوير استراتيجيات تعليمية تفاعلية، وتقييم أداء الطلاب بطرق متعددة. ويشرف الأساتذة الجامعيين على مشاريع البحث لطلاب الدراسات العليا، ويساهمون في تصميم الأبحاث وإدارتها، ونشر النتائج العلمية في المجلات الأكاديمية البحث العلمي هو أحد المجالات الأساسية التي تسهم في تقدم المعرفة وتحقيق الابتكار، بالإضافة إلى التدريس والبحث، يشارك الأساتذة في اللجان الأكاديمية، والأنشطة الإدارية، وتقديم الاستشارات. يمكن أن تشمل هذه الأنشطة تنظيم مؤتمرات علمية، والمشاركة في لجان التقييم الأكاديمي، وتطوير سياسات التعليم ويمكن أن يسهم في تحسين فعالية التكوين وتعزيز التطور الأكاديمي للأساتذة، مما سينعكس إيجابياً على جودة التعليم والبحث في المؤسسات التعليمية.

ومع التقدم المستمر في التكنولوجيا والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، يتوقع أن يتطور دور الأساتذة الجامعيين ليشمل المزيد من التفاعل الرقمي، والتعلم المدمج، وتطوير مهارات جديدة لمواكبة التغيرات في سوق العمل. سيستمر الأساتذة في كونهم جزءاً أساسياً في تشكيل مستقبل التعليم العالي من خلال تبني أحدث الأساليب التعليمية، وتعزيز الابتكار في البحث، والمساهمة في تطوير سياسات التعليم التي تلبي احتياجات المجتمع بناءً على هذه المسؤوليات والتحديات، فإن الأساتذة الجامعيين هم قادة في مجال التعليم العالي، ويؤثرون بشكل كبير على جودة التعليم والتقدم الأكاديمي في المؤسسات التي ينتمون إليها.

ولا شك بأن اتجاه الأساتذة الجامعيين نحو التكوين يشمل مجموعة من المواقف والآراء التي يمكن أن تؤثر على كيفية مشاركتهم في عمليات التعليم والتدريب المستمر. تتنوع هذه الاتجاهات بناءً على تجاربهم الشخصية، متطلباتهم الأكاديمية والمهنية، وظروف عملهم. فالعديد من الأساتذة الجامعيين يكونون إيجابيين تجاه التكوين والتدريب المستمر، حيث يرون أنه وسيلة لتحسين مهاراتهم في التدريس والبحث والتعامل مع التطورات التكنولوجية والأكاديمية وأيضاً الرغبة في تطوير الذات للأساتذة الذين يسعون لتحسين مهاراتهم الشخصية والأكاديمية يميلون إلى المشاركة في دورات تدريبية وورش عمل.

فالاتجاهات تعتبر من أهم نواتج التنشئة الاجتماعية، فهو إما استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أشياء، موضوعات، مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة. (خليل عبد الرحمان، 146، 2010)

الاتجاهات تلعب دوراً مهماً في حياة الإنسان، لذلك يستحيل أن يكون هناك إنسان يغير اتجاهات معينة يؤمن بها ويتحمس لها ويدافع عنها، وتتحول بفعل استقرارها وثباتها في داخله إلى مكون من مكونات شخصيته، واتجاهات أخرى قد يرفضها بضرورة وقوة وثالثة قد لا يتحمس ولا يؤمن بها. (معيش، 29، 2003)

فالتكوين عبارة عن النشاط الذي يهدف إلى إكساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة وهو من أهم مقومات التنمية البشرية في مختلف المؤسسات والتي ستشارك في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والصعوبات والمعوقات التي لها صلة بالفرد لونه عنصر بشري من جهة ، والمحرك الأساسي لتطوير وتنمية المؤسسة من جهة أخرى، ويرى البعض الآخر أن التكوين هو تنمية منظمة وتحسين للمعارف والاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي تطلبها مختلف مواقف العمل، وذلك بغية قيام الأفراد بأعمالهم المهنية على أحسن وجه، فتكوين الأساتذة الجامعيين هو مسألة حيوية تتعلق بجودة التعليم العالي وتطوير الأبحاث والابتكار في الجامعات حيث يواجه الأساتذة الجامعيون صعوبة في مواكبة التطورات السريعة في مجالاتهم الأكاديمية والتكنولوجية لذلك، تحتاج برامج التكوين إلى التركيز على تحديث المهارات والتقنيات الجديدة، والتوازن بين التميز في التدريس والمشاركة الفعالة في البحث يمكن أن يكون تحدياً. يحتاج الأساتذة إلى تدريب يدعمهم في كليهما.

فالبرامج التدريبية قد تفتقر بعض البرامج إلى التنوع والمرونة، مما يجعل من الصعب على الأساتذة التعامل مع التحديات المتغيرة في مجالها أما التدريب العملي كثيراً ما تركز برامج التكوين على الجوانب النظرية ولا تعطي اهتماماً كافياً للتدريب العملي، مما قد يؤدي إلى نقص في الخبرة العملية للأساتذة و تطوير برامج تكوين الأساتذة الجامعيين يتطلب مزيجاً من الاستراتيجيات الشاملة والتفاعل المستمر مع التغيرات في مجال التعليم العالي والبحث.

ولهذا فتكوين الأساتذة الجامعيين هو عنصر أساسي في تحسين جودة التعليم والبحث في الجامعات. يتطلب التكوين الفعال مزيجاً من التدريب المستمر، والتحديث التكنولوجي، والدعم المؤسسي. على الرغم من التحديات المرتبطة بإدارة الوقت والموارد، فإن الاستثمار في تطوير مهارات الأساتذة يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الأكاديمي ويعزز تجربة الطلاب وجودة التعليم العالي.

ومن كل ما سبق نطرح التساؤل التالي: ما هي اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتييزي وزو نحو التكوين الخاص بهم؟

والذي يتفرع بدوره إلى ثلاثة تساؤلات جزئية وهي:

- ما هو واقع تكوين الأساتذة الجامعيين؟

- ما هي فئات التكوين الأكثر رواجاً عند الأساتذة الجامعيين؟

- ما هي آفاق (السبل والوسائل) تحسين تكوين الأساتذة الجامعيين؟.

## 2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي فقد قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية: يُعتقد أن تكون اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو التكوين إيجابية.

والتي تفرعت بدورها إلى ثلاث فرضيات جزئية كما يلي:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو واقع التكوين.

**الفرضية الجزئية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو فئات التكوين الخاصة بهم الأكثر رواجاً.

**الفرضية الجزئية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو أفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بهم.

### 3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة:

- هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة وهي:
- كون موضوع التكوين جديد ولم يسبق أن تناوله حسب علمنا.
- كون أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في طور تكوين جامعي متواصل.
- كذلك يرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى دافع الميل لدراسته والافتتاح الشخصي بالفائدة التي يتم استقائها من خلال دراسته، والإيمان بأنه موضوع يجب دراسته لما يحمله من متغيرات قد تدفع بعجلة التنمية في الوطن سواء من الناحية التربوية أو الاجتماعية أو غيرها.

### 4.1. أهمية الدراسة:

- استمدت هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات يمكن إيجازها في النقاط التالية:
- تتجلى أهمية الدراسة في كونها الأولى على مستوى قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تناولت هذا الموضوع بالتحديد.
- يمكن إيجازها في أن هذه الدراسة تفيد التعرف على بعض مشكلات التكوين.

### 5.1. أهداف الدراسة:

- أما أهداف الدراسة فتتجلى في:
- الوقوف على تقييم الأساتذة الجامعيين للتكوين الخاص بهم.
- إبراز هذا الموضوع الذي لم يتناول بكثرة من طرف الباحثين في مجال علم نفس عمل وتنظيم.
- محاولة التعرف على إذا ما كانت هناك اتجاهات إيجابية وسلبية للأستاذ الجامعي في تكوينه.

**6.1. تحديد المصطلحات:****1.6.1. الاتجاهات:**

**لغة:** مأخوذة من وجه واتجه، الجهة والواجهة جميع الموضع الذي تتوجه إليه وتقصده، واتجه له رأي أي سمح. (لسان العرب، مجلد، 15، 161)

**اصطلاحاً:** استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي قابل للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أو موضوعات، أو مواقف، أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة. (سمارة والعديلي، 23، 2008)

**إجرائياً:** هي آراء أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حول التكوين الخاص بهم.

**2.6.1. الأستاذة الجامعيين:**

**لغة:** من مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: الأستاذ والمعلم والماهر في الصناعة يعلمها غيره اذن فكلمة "استاذ" فارسية الاصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته, والحرفة موهبة كانت ام مهنة تتطلب اضافة الى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل و التطوير في انسجام بين الحفاظ على القواعد الاساسية المتحددة للمهنة و اضافة تحسينات عليها. (سناني عبد الناصر, 54, 2011\2012)

**اصطلاحاً:** هو ذلك الشخص الذي يؤدي مهام التدريس والإشراف والتأطير والبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي، كما تشترط فيه مؤهلات تربوية وعلمية من بينها شهادة الماجيستير أو الدكتوراه، بالإضافة إلى تسمية الأستاذ الجامعي يطلق عليه أيضا عضو هيئة التدريس. (غربي علي، حفيظي سليمة، جامعة بسكرة, 17, 2012).

**إجرائياً:** هم الأفراد المكلفون بتدريس طلبة مختلف أقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

**3.6.1. التكوين:**

**لغة:** التكوين من كون الشيء او بين اجزائه بالتاليف وتعني باللغة اللاتينية Formation اي بناء وتطوير الشخصية.

( ابن منظور, لسان العرب ,المجلد السادس, دار النشر بيروت , 100 , 1997 ).

**اصطلاحا:** التكوين هو تلك الجهود الهادفة التي تزود الموظف بالمعلومات و المعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل او تنمية وتطوير ما لديه من مهارات و معارف وخبرات, مما يزيد من كفاءته في اداء عمله الحالي او بعد لاداء اعمال ذات مستوى اعلى في المستقبل.  
( زكي محمد هاشم , ادارة الموارد البشرية , جامعة الكويت للنشر , 255 , 1989 )

**اجرائيا:** مجموعة من النشاطات والمهارات و المعارف والكفاءات التي اكتسبها الاستاذ الجامعي في ميدانه التكويني.

**7.1. دراسات سابقة:**

تعد الدراسات السابقة من اهم الركائز العملية التي يعتمد عليها الباحث بعد تحديد اختيار مشكلة البحث، حيث يبدأ الباحث بالبحث والتمحيص في الدراسات السابقة فيسردها بشكل زمني تسلسلي متنازل من أقدم دراسة الى أحدثها.

**1.7.1. الدراسة الأولى:**

قامت بها الباحثة "كركوش فتيحة (2012)" تحت عنوان اتجاهات الأساتذة نحو

نظام ( ليسانس، ماستر، دكتوراه) بجامعة البليدة.

فكانت اشكالية الدراسة تتمحور حول اتجاهات الأساتذة نحو النظام الجديد في الجامعات " هدفت الدراسة الى معرفة اتجاهات أساتذة جامعة سعد دحلب بالبليدة نحو تطبيق نظام ( ل.م.د) باعتباره نظام حديث.

وبلغت عينة الدراسة 80 أستاذ من كلا الجنسين. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة البيانات التي جمعتها، ووجدت الباحثة الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي الاستبيان.

**توصلت الباحثة الى نتائج التالية:**

- اتجاهات الأساتذة كانت في معظمها سلبية ولم يبدوا دافعية كبيرة اتجاه هذا النظام الجديد وهذا راجع لبعض المخاوف والصعوبات سببها
- عدم اشراكهم وتفعيلهم بشكل الايجابي الذي يسمح فيما بعد تطبيقه

- عدم توفير الميكانيزمات والأليات المختلفة في تجهيزات البيداغوجية والعملية والبشرية.

### 2.7.1. الدراسة الثانية:

الدراسة التي قام بها " بوقطوف محمود" بعنوان " التكوين أثناء الخدمة" ودوره في تحسين أداء الموظفين" بالمؤسسة الجامعية لدى طلبة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد خضير بسكرة" وقد نقشت بجامعة عباس لغرور خنشلة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل سنة 2014، وتتمحور هذه الدراسة حول التساؤل كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية، ومنطلقة من فرضيات هي:

- يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- تؤثر برامج على نجاح تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- وتوصلت الدراسة الى أهمية تكوين الموظفين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الأداء بالمؤسسة الجامعية.

### 3.7.1. الدراسة الثالثة:

قامت بها الباحثة لعزي أوردية تحت اشراف الدكتورة جودي حمزة في اطار مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص تنظيم وعمل تحت عنوان " دور التكوين في تنمية الموارد البشرية" دراسة ميدانية على موظفي جامعة أدرار سنة 2019.

كانت اشكالية الدراسة حول ماهو الدور الذي يمكن أن يؤديه التكوين في تنمية الموارد البشرية؟ طبقت الباحثة استبيان على عينة متكونة من 90 موظف واتبعت المنهج الوصفي وذلك على مستوى جامعة أدرار التي كانت ميدانا للدراسة

توصلت الدراسة الى نتيجة مفادها أن طبيعة ونوعية البرامج التكوينية والمقدمة تساهم في تنمية الموارد البشرية وأيضا تساهم برامج التكوين في تحقيق الكفاية الانتاجية.

#### 4.7.1. الدراسة الرابعة:

قام بها الباحثين طامير أعمار ونايت أعمار وأمر تحت اشراف الدكتور ناهي مراد في اطار مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم، تحت عنوان " اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة، دراسة ميدانية على عينة من طلاب علم النفس العمل والتنظيم لجامعة مولود معمري تيزي وزو".

كانت اشكالية الدراسة تتمحور حول " اتجاهات طلبة علم النفس العمل والتنظيم نحو عالم المؤسسة".

طبق الباحثين استبيان على عينة متكونة من 100 طالب، وموظف المنهج الوصفي وذلك على مستوى جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو التي كانت ميدانا للدراسة. وقد توصل والى أنه وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات الطلبة توجه سلوكياتهم نحو عالم المؤسسة

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات الطلبة نحو الفئات الأكثر انجذابا.

**خلاصة:**

بعد التطرق إلى العناصر المكونة لهذا الفصل بالتفصيل، والتي سمحت لنا بتحديد دراستنا بشكل دقيق، يأتي الدور على التطرق إلى المفاهيم والنظريات الموضوعية الخاصة بمتغيرات دراستنا، ويبرز دور هذه الخطوة عندما تقوم هذه الأخيرة بدعم أو نفي ما وضعناه كفروض للدراسة، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي المخصص لأحد متغيرات الدراسة ألا وهو الاتجاهات.

## الفصل الثاني

الإتجاهات

**تمهيد:**

يكتسب الفرد من خلال حياته مجموعة من المواقف، والاستعدادات تجعله يقيم بالإيجاب أو السلب مواضيع في بيئته ومحيطه، سواء كانت هذه المواضيع أفراداً أو أفكاراً أو أشياء، حيث يدركها ويتعرف عليها بأفكاره وانفعالاته وسلوكه، مما يجعله في الأخير يرفضها أو يقبلها، ويسمى علماء النفس ذلك بالاتجاهات، فهذه الأخيرة تعد من المواضيع الأساسية في علم النفس، والتي تسعى للكشف عن مدى موافقة الأفراد والجماعات أو معارضتهم لموضوع من هذه المواضيع.

ويسمح موضوع الاتجاهات للباحثين بمعرفة الكثير حول اختيارات الأفراد والجماعات داخل المجتمع، مما يساعد ذلك في تسليط الضوء حول السلوكيات الضمنية لهؤلاء الأفراد ومدى إدراكهم للبيئة المحيطة بهم، وبالتالي معرفة كيفية التعامل مع شرائح اجتماعية معينة في ظل فهم خلفياتهم واتجاهاتهم، وهذا ما سيتوضح من خلال هذا الفصل.

**1.2. مفاهيم الاتجاهات:****تعريف ألبرت G.W. Allport:**

الاتجاه هو حالة استعداد عقلي وعصبي ينشأ من خلال التجربة، ويؤثر تأثيراً دينامياً على استجابات الفرد إزاء جميع الموضوعات، والمواقف التي يتصل بها، ولقد ركز ألبرت في تعريفه هذا على أن الاتجاه حالة فيسولوجية تركز على الاستعداد للاستجابة، وأن الاتجاه مكتسب وليس فطرياً حيث يكتسبه الفرد من خلال تجاربه وخبراته.

(فاطمة الكنانى، 34، 2000)

**تعريف بوغرادس Bogrades:**

هو ميول الفرد الذي ينحو سلوكه اتجاه بعض عناصر البيئة أو بعيداً عنها، متأثراً في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعاً لقربه من هذه، أو بعدها عنها.

(عدنان، 195، 2009)

**2.2. خصائص الاتجاهات:**

يمكن تحديد خصائص الاتجاهات فيما يلي:

- أنه مكتسب، متعلم، خبري وليس فطرياً؛ (مدحت عبد الحميد أبو زيد، 13، 2011)
- قابلة للقياس والتقويم من خلال السلوك الملاحظ؛
- تتكون وترتبط بمثيرات ومواقف اجتماعية ويشترك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها؛
- يمكن التعبير عنها بعبارات تشير إلى نزعات انفعالية؛
- نزعة فردية لا تشكل جزءاً من ثقافة المجتمع؛
- تتفاوت في وضوحها وجلائها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض؛
- يصعب التعبير عنها باعتبارها نزعات إنسانية وردود الفعل العاطفية للشخص نحو الأشياء والأشخاص؛
- قد تكون محدودة أو عامة (معممة)؛
- تتشكل من بعدين رئيسيين هما: بعد معرفي وآخر انفعالي؛

(سامي محمد ملحم، 319، 2006)

- الاتجاه ليس موقفاً عابراً، إذ يمثل علاقة مستقرة بين الذات وموضوعات محددة؛

(عبد الحلیم محمود السيد وآخرون، 48، 2004)

- الاتجاهات عادة ما تكون تقييمية، بمعنى أنها أدوات نحكم من خلالها على الأشياء بطريقة إيجابية أو سلبية وبدرجات متفاوتة؛ (أحمد يحيى الزق، 274، 2006)
- تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي.  
(العتوم عدنان يوسف، 155، 2009)
- قابل للتغيير رغم تميزه بالثبات النسبي، نتيجة تعرض الفرد لظروف جديدة أو بيئة أخرى أو أفكار جديدة ومختلفة عن معاهده، فالالاتجاه فعل متحرك ديناميكي، مع أنه يستغرق وقتاً طويلاً للتشكل. (عكاشة محمود فتحي وزكي محمد شفيق، 111، 2000)

### 3.2. مكونات الاتجاهات:

توصل العلماء حديثاً إلى أن للاتجاهات ثلاثة مكونات أساسية، تتفاعل فيما بينها تتمثل في المكون المعرفي، الوجداني والسلوكي، حيث تتأثر هذه المكونات بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد، وسنتطرق لهذه المكونات.

### 1.3.2. المكون المعرفي:

ويتضمن كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه، كما تشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه، فقد يتبنى الشخص المتعصب نحو موضوع ما رأياً يفسر به تعصبه أو يستخدمه كحجة ضد من يناهضونه الاتجاه، وقد يأخذ هذا الاتجاه التعصبي صورة التعميم اللفظي الجامد.

(محمود السيد أبو النيل، 354-355، 2009)

وهو الجانب الذي يشمل معتقدات الفرد عن الشيء المتجه إليه، فالمكون المعرفي يشمل كل تلك الأفكار والمعتقدات، والمفاهيم والإدراك والحجج والبراهين، كما هو مجموعة من المعلومات والخبرات والمعارف المتنقلة عن طريق التلقين أو الممارسة المباشرة.

(سمية فيلالي ومريم قديد، 114، 2006)

### 2.3.2. المكون الوجداني :

هو شعور عام يؤثر في استجابة القبول أو الرفض لموضوع الاتجاه، ويشير إلى ما يتعلق بالشيء أو الموضوع من نواحي عاطفية وجدانية تظهر في سلوك الإنسان، بمعنى هل هذا الموضوع يجعل الإنسان إذا تعامل معه مسروراً أو غير مسرور؟، وهل هذا الشيء يعتبر

مكروها أم محبوبا له بصفة خاصة؟، وعلى ذلك فإن الإنسان يتحرك في سلوكه وتعبيره طبقا لذلك مع هذا الاتجاه. (مجدي عزيز إبراهيم، 22-23، 2009)

### 3.3.2. المكون السلوكي:

يعبر عن مجموعة العمليات الجسمية التي تعد الفرد للتصرف بطريقة ما، فالمكون السلوكي هو الجانب النزوعي، بمعنى الاستجابات الواضحة التي يقمها الفرد بعد إدراكه ومعرفته وانفعالاته.

ويتمثل المكون السلوكي في استجابة الفرد اتجاه موضوع الاتجاه، قد تكون سلبية أو إيجابية، وهذا يعود إلى ضوابط التنشئة الاجتماعية التي مر بها هذا الفرد، وتتباين هذه المكونات، من حيث درجة قوتها وشدة شيوعتها، واستقلاليتها، فقد يكون لدى الفرد معلومات وحقائق كافية عن مسألة ما (المكون المعرفي) لكنه لا سيشعر برغبة أو ميل عاطفي تجاهها (المكون الانفعالي) تؤدي به إلى اتخاذ أي عمل حيالها (المكون السلوكي)، وفي الوجه المعاكس، ربما يكون هناك تفران عاطفي تجاه موضوع ما (المكون الانفعالي) على الرغم من أنه لا يملك معلومات كافية عن هذا الموضوع (المكون المعرفي).

(نشواتي عبد المجيد، 472، 1983)

فالاتجاهات موجّهات لسلوك الفرد، فهي تدفعه إما للتصرف على نحو إيجابي نحو موضوع ما أو إلى التصرف على نحو سلبي. (محمد شحاتة ربيع، 198، 2004)

بمعنى آخر هو مجموعة الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها الشخص ليشير إلى اتجاه معين نحو شيء ما ويمكن معرفته وقياسه بالملاحظة. (عبد الحافظ سلامة، 63، 2007)

### 4.2. شروط تكوين الاتجاهات:

1.4.2. تكامل الخبرة: أي تشابه الخبرات التي يمر بها الفرد حول موضوع الاتجاه حتى يتمكن من تعميم اتجاهه وإصدار الأحكام التقييمية.

2.4.2. تكرار الخبرة: وذلك حتى ترسخ في ذهن الفرد.

**3.4.2. حدة الخبرة:** لكون أن الحدة تساهم في غرس الرأي في نفسية الفرد بطريقة كبيرة.

**4.4.2. تمارين الخبرة:** أي أن تكون الخبرة التي يمر بها الفرد محددة المعالم في تصوره وإدراكه، حتى تسهل عملية ربطها بما يمثلها من خبرات.

**5.4.2. انتقال أثر الخبرة:** ويتم ذلك عن طريق التصور أو التخيل والتفكير قصد التعميم.  
(محمد خير الله والكناني، 246، 1996)

## 5.2. أنواع الاتجاهات:

يمكن تصنيف الاتجاهات على أساس متعددة ومختلفة سنذكرها باختصار كما يلي:

### 1.5.2. من حيث الشمول:

- **اتجاهات جماعية:** وتظهر من خلال اتجاه عدد كبير من الأفراد نحو موضوع ما كالاختيار السياسي (الانتخاب).

- **اتجاهات فردية:** وهنا تخص الأفراد والأشخاص، فلكل فرد اتجاه يختلف عن غيره كالتفضيل الجمالي مثلا.

### 2.5.2. من حيث الموضوع:

**اتجاهات عامة:** وهي اتجاهات معممة نحو موضوعات معينة، كالاتجاه نحو جنسيات معينة من الأجانب.

- **اتجاهات خاصة:** وتكون محدودة وأقل استقرار نحو موضوع نوعي.

(محمد خير الله والكناني، 247، 1996)

### 3.5.2. من حيث الوضوح:

- **اتجاهات علنية:** إظهار الفرد لاتجاه معين من خلال سلوكه دون خوف أو حرج، له علاقة بالفرد نفسه و بالمجتمع الذي يعيش فيه.

- **اتجاهات سرية:** وهو اتجاه عكس الأول حيث يخفي الفرد سلوكه ويستتر عليه.

(صالح ابوجادو، 215، 1998)

**4.5.2. من حيث القوة:**

- اتجاهات قوية: وهو اتجاه يعبر عن العزم والتصميم، ويكون صعب التغيير وهو يستند على المعتقدات لدينية والعادات والقيم والمبادئ التي يتمسك بها الفرد ويعتز بها.

- اتجاهات ضعيفة: وهي الاتجاهات التي تتمثل في الموقف الضعيف والمتهاون والذي يلجأ إليه الفرد حول موقف معين، ويتصف هذا النوع من الاتجاهات بسهولة تعديله وتغييره.

**5.5.2. من حيث الهدف:**

- اتجاه موجب: حيث يعبر عنه بصيغة القبول والتأييد باعتبار هذه الاتجاهات تشبع حاجاته ورغباته.

- اتجاه سالب: هذا يعبر عن الرفض والمعارضة من الفرد باعتبار الاتجاهات لا تشبع حاجاته ورغباته. (محمود العميان، 92، 2005)

**6.2. وظائف الاتجاهات:**

يشير كاتز إلى أن الاتجاه يجب أن يخدم وظيفة واحدة، أو عدة وظائف، وهذا ما يبرر وجود أسس دافعية مختلفة لتكوين الاتجاهات، مثل الرغبة في المعرفة، والرغبة في التكيف، والرغبة في التعبير، ولحماية الذات والأسرة والمجتمع، وهذا ما يجعلنا أمام مجموعة من الوظائف أهمها:

- يحدد طريق السلوك ويفسره، حيث تظهر الاتجاهات من خلال أفعال وأقوال الفرد وانفعالاته؛

- يساعد على التكيف مع الجماعة، حيث تكون الاتجاهات مشابهة لاتجاهات الجماعة التي نعيش فيها؛ (محمود العميان، 91، 2005)

- تنتج الفرصة أمام الفرد للتعبير عن ذاته، وتحديد هويته ومكانته في المجتمع الذي يعيش فيه، فالاتجاهات وسيلة للاستجابة للمثيرات البيئية المختلفة، الأمر الذي يجنبه حالة الانعزال واللامبالاة؛

- تلعب الاتجاهات دورا مهما في التعلم والأداء، فالاتجاهات الطلبة مثلا نحو مادة دراسية، أو نشاطات مدرسية أو نحو معلمهم أثر في قدرتهم على إنجاز المهام التعليمية المرغوبة؛

- بما أن للاتجاه وظيفة معرفية تتمثل في دفع الشخص للحصول على المعرفة المطلوبة، لمواجهة المتغيرات الكثيرة في عماله، ليتوافق معه؛
  - تساعد الاتجاهات في تنظيم العمليات الدافعية والانفعالية، وتسهل عملية اتخاذ القرارات؛
  - كما توضح العلاقة بين الفرد والآخرين، أو بين الفرد ومفردات بيئته.
- (فاروق فليته وأحمد الذكي، 46، 2004)

### 1.6.2. وظائف الاتجاهات:

- **الوظيفة التكيفية:** (التأقلم والتوافق) تساعد الفرد على إنشاء علاقات تكيفية في وسطه، مع الأفراد والجماعات داخل وخارج المجتمع، حيث تتكون لديه اتجاهات ايجابية نحو ما يساعد على إشباع حاجاته، وأخرى سلبية نحو ما يتعرض سبيل تحقيق أهدافه.

- **الوظيفة الدفاعية:** كثيرا ما يعكس الاتجاه ناحية عدوانية، قد تنشأ عن إحباطات وصراعات، وإحساسه بالفشل لذلك فهو بحاجة لإبداء تصرفاته مكونا بذلك اتجاهات، مثلا الرجل الأبيض الأمريكي الذي يحس بكرهية الزنوج، يساعده هذا الاتجاه في الاعتداء عليهم.

- **وظيفة تحقيق الذات:** أن الاتجاه يساعد الفرد على التعبير عن ذاته، وتحديد هوايته ومكانته الاجتماعية، وتدفعه للاستجابة بقوة وفعالية للمثيرات البيئية المختلفة، مما يساعد الفرد على تحقيق أهدافه، ومن ثم تحقيق ذاته. (سلامة عبد الحافظ، 60، 2007)

- **الوظيفة التنظيمية:** تمثل في اتساق سلوك الفرد في شكل منتظم اتجاه الموضوعات والمواقف الاجتماعية، وثبات هذا السلوك نسبيا في المواقف المختلفة، حيث تتكون لدى الفرد من خلال الاتجاهات نزعة لتحسين الإدراك والمعتقدات، حيث أكدت هذه الفكرة، المدرسة الجشطلنتية فيركز 'كاتز' على أن تغيير الاتجاهات يتطلب أسلوب يتجانس مع نوع الوظيفة التي يؤديها الاتجاه. (الزبيدي علوان، 118، 2003)

### 7.2. نظريات تفسير تكوين الاتجاهات:

هناك مجموعة من النظريات حاولت أن تفسر كيفية تكون الاتجاهات النفسية، وتتمثل أبرز هذه الأطر المرجعية المفسرة لها في:

- **نظرية التحليل النفسي:** تؤكد هذه النظرية على أن لاتجاهات الفرد دورا حيويا، في تكوين الأنا، وهذه الأخيرة تمر بمراحل متغيرة منذ الطفولة، وتمتد لمرحلة البلوغ، وتتأثر في ذلك بمحصلة الاتجاهات التي يكونها الفرد، نتيجة لخفض توتراته، أو عدم خفضها، وأن الاتجاه نحو الأشياء والموضوعات يتحدد انطلاقا من دور هذه الأشياء في خفض التوتر الناشئ عن الصراع الداخلي، بين متطلبات الهو الغريزية، وبين الأعراف والمعايير، والقيم الاجتماعية (الأنا الأعلى) فيحاول الفرد قمع مشاعر الكراهية ضد جماعته ويبلور مشاعر الانتماء لها، فيما سماه بالروابط الليبيدية مع جماعته، مما يجعله يكون اتجاها سلبيا نحو جماعات أخرى يؤخذ على نظرية التحليل النفسي تركيزها المبالغ، واهتمامها الشديد بخبرات الطفولة والحياة اللاشعورية، ودورها في تكوين الاتجاهات وكذا تعديلها، وهذا ما يترجم صعوبة تغيير الاتجاهات. (احمد وحيد، 51، 2001)

- **النظرية السلوكية:** تفسر هذه الأخيرة تكوين الاتجاهات وحتى تغييرها، من خلال المبادئ المستمدة من نظريات التعلم، سواء نظريات الارتباط الشرطي، أو نظريات التعزيز، فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات، وقد استخلص 'روزنو' من تجارب اشتراطية، أن الاتجاه يمكن تكوينه، وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي، وقد أكد 'سكينر' أن تعلم الاتجاهات يعتمد أساسا على مبدأ التعزيز، وبذلك فإن الاتجاهات التي يتم تعزيزها، يزيد احتمال حدوثها، أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها.

ولذلك يتطلب تغيير هذا الاتجاه السلبي إلى اتجاه إيجابي، نحو بعض الموضوعات بحذف المعززات التي أدت إلى تكوينه، واستبدالها بمعززات هادفة، ومنه يظهر لنا أن الاتجاه الإيجابي أو السلبي عبارة عن خبرة متعلمة نتيجة ربطها بمثير مفرح أو محزن أو مغضب، ومنه يتم تعلم الاتجاهات من خلال هذا المنحنى، لقد ركزت النظرية السلوكية في تعلم الاتجاهات على المثير والاستجابة، وبذلك أهملت إحدى أهم المكونات الأساسية في الاتجاه، وهو الجانب المعرفي، لأن الخبرات السابقة والمعارف، قد تساعدنا في تكوين بعض الاتجاهات، ولا يقتصر ذلك على التعزيز أو العقاب، أو الاقتران بمثيرات متكررة.

(الزبيدي علوان، 124، 2003)

- **وجهة النظر المعرفية:** نظرية الاتساق المعرفي لـ 'روزنبرج' و'إيسلون' تذهب إلى أن الاتجاه حالة وجدانية مع أو ضد موضوع أو فئة من الموضوعات، ذات بنية نفسية منطقية، وأنه إذا حدث تغيير في أحد المكونات أو العناصر فإن ذلك سيؤدي بالضرورة إلى التغيير

في الآخر، وعليه فالتغيير في المكون الوجداني سيؤدي إلى التغيير في المكون المعرفي، والعكس صحيح، فهذا الاتساق الموجود بين هذين المكونين هو أساس ثبات الاتجاه وأي خلل سيؤدي إلى تغييره بسهولة.

وعند إعادة تنظيم معلومة حول موضوع الاتجاه، وإعادة تنظيم البنى المعرفية المرتبطة به، في ضوء المعلومات المستجدة حوله، يمكن تغيير الاتجاه بعد ذلك، ويسير تكوين الاتجاه حسب هذه النظرية، ضمن مراحل، بداية بتحديد الاتجاهات المراد تكوينها أو تعديلها، ثم تزويد الأفراد بالتغذية الراجعة حول الاتجاه المستهدف، ثم إبراز التناقض حول محاسن الاتجاه المرغوب فيه، مساوئ الاتجاه غير المرغوب فيه، من خلال الأسئلة والمناقشة، وأخيرا التعزيز للاتجاه المرغوب فيه.

ومنه فإن اتجاهات الفرد عبارة عن صورة ذهنية مخزونة لدى الفرد على شكل خبرات مدمجة في بنائه المعرفي، وبذلك فإن الاتجاهات أبنية معرفية مخزونة في ذاكرة الفرد، فالاتجاهات السلبية نحو شيء قد تكون اتجاهات خاطئة طورها الفرد بصورة خاطئة.

إن الاتجاه حسب هذه النظرية، عبارة عن معلومات مخزنة سابقا، ضمن بناء معرفي معين، وهذا النظام يتميز بالمرونة، فإذا اكتسب الفرد معلومات جديدة، وحدث عدم الاتساق أعاد تنظيمها، مما يجعله يعدل أو يغير اتجاهها، أو يكون اتجاهها جديدا.

(زين العابدين درويش، 103، 2005)

**- نظرية التعلم الاجتماعي:** يؤكد علماء هذا الاتجاه ومنهم 'باندورا' و'والترز' على أن الاتجاهات متعلمة، وأن تعلمها هذا يتم من خلال نموذج اجتماعي، ومن المحاكاة، فالطفل يحاكي سلوك والديه، ويعتبرهما النموذج الذي يتوحد معه في مراحل العمر المبكرة.

وقد فسّر 'ألبرت باندورا' عملية تكوين الاتجاهات، وفقا لعملية التعلم بالملاحظة، فعند ملاحظة شخص يثاب على سلوكه، فمن المحتمل جدا أن نكرر سلوكه، أما إذا عوقب على سلوكه، فإن الاحتمال الأكبر أن لا يقوم بتكراره أو تقليده، كما ويركز 'باندورا' على دور الأسرة وجماعة الأقران ووسائل الإعلام في تكوين الاتجاهات من خلال ما تقدمه من مواقف اجتماعية، ويعتبر تعليم الاتجاهات عن طريق القدوة والمحاكاة والتقليد من أهم الاستراتيجيات المستخدمة في تكوين وتعديل وتغيير الاتجاهات.

يظهر لنا من خلال هذه النظرية أن تكوين الاتجاهات يخضع لشروط التعلم الاجتماعي من خلال عملية التقليد والمحاكاة، حيث لا يمكننا أن ننكر بأي حال من الأحوال أهمية النموذج الاجتماعي سواء تمثل في الوالدين أو الأقران أو وسائل الإعلام وغيرها في تعليمنا بالكثير من الاتجاهات في حياتنا، وتبقى هناك عوامل أخرى قد تتدخل وبقوة في تكوين اتجاهاتنا، مثل عملية التكرار لنفس المواقف، وتعرضنا لصدمات نفسية انفعالية، وغيرها من العوامل التي تتفاعل فيما بينها لتكون اتجاهات قد نختلف فيها.

(سلامة عبد الحافظ، 73، 2007)

## 8.2. طرق قياس الاتجاهات:

هناك أساليب متعددة لقياس الاتجاهات، ابتكرها وطورها علماء النفس الاجتماعي، وفيما يلي نستعرض بعض الطرق الممكنة لقياس الاتجاهات النفسية:

### 1.8.2. طريقة ثرستون:

اقترح 'ثرستون' طريقة لقياس اتجاهات الناس نحو موضوعات متعددة من خلال عدد من المقاييس المتساوية في البعد والظهور، أي متساوي المسافات بين البنود أو عبارات مقياس الاتجاه معتمداً بذلك على تجاربه في مجال عمم النفس الفيزيائي، بهدف الوصول لمقاييس ذات وحدات متساوية لقياس خصائص الأفراد، كالوزن والطول، فكلما كان الفرق بين طول شخصين قليلاً، كان عدد الأفراد المميزين لهذا الفرق ضئيلاً، وإذا كان هذا الفرق كبيراً كان عدد من يميزونه كبيراً، وكانت بذلك هذه مسلمة بالنسبة لـ 'ثرستون' وعند تطويره لمقياسه توصل إلى طريقة الفئات المتساوية ظاهرياً حيث تتلخص في جمع عدد كبير من البنود التي تقيس اتجاهها ما، ويتم عرضها على مجموعة من المبحوثين حيث يطلب منهم تصنيف البطاقات في الفئات من حيث (1) يمثل الاتفاق الكامل و(11) الرفض الكامل، أي يقوم الحكام بقراءة العبارة ثم وضعها تحت الرقم المناسب بغض النظر عن رأي الشخص لو بالنسبة لكل بند، ولكي يتم التصنيف حسب محتوى العبارة توضع علامة بالاتجاه المراد قياسه. (سلاطنية والجيلاني، 40، 2012)

### 2.8.2. مقياس جوتمان Gutmann:

تأثر هذا الأخير عند اقتراحه لهذا النوع من المقاييس بفكرة التدرج التراكمي أو التدرج المتجمع للاستجابات، وهو شبيه بالمقياس المستخدم للكشف عن قوة الإبصار لدى الشخص الذي رأى صفا فإنه يستطيع أن يري الصفوف التي قبله، أي أن الفرد إذا وافق على عبارة

معينة في هذا المقياس، فلا بد أن يوافق على كل العبارات السابقة، ويرفض التي تلحقها، والمثال التالي يوضح طريقة جوتمان لقياس اتجاه الأفراد نحو القسط الذي ينبغي الحصول عليه من الثقافة.

- نهاية المستوى الجامعي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
- نهاية المستوى الثانوي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
- نهاية المستوى الإعدادي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
- نهاية المستوى الابتدائي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
- ينبغي أن تزيد ثقافة عن الفرد عن مجرد القراءة والكتابة (نعم) (لا).

يلاحظ من خلا هذا المقياس أنه يصلح فقط لقياس الاتجاهات التي يمكن فيها وضع العبارات القابلة لمتدرج، وهذا ما يجعل منه محدد الاستعمال.

(خليل المعاينة، 183، 2000)

### 3.8.2. مقياس التباعد النفسي الاجتماعي لبوجاردس **social distance scale**:

وهو من أوائل الطرق التي ابتكرت لقياس الاتجاهات، وقد أطلق عليه 'بوجاردس' قياس البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية، وكان بوجاردس مهتما بقياس درجة تقبل الأمريكيين أو نبذها للجنسيات أو للعناصر أو القوميات المختلفة، وقد اختار أن يقيس درجات التقبل أو النبذ في صور التباعد الذي يريد المستجيب أن يحتفظ به بينه وبين أفراد هذه الجنسيات أو العناصر أو القوميات، فكلما زاج التقبل كلما قلت درجة التباعد.

(مروان أبو حويج، 195، 2006)

### 4.8.2. مقياس ليكرت **likert**:

انه الأسلوب الثاني لبناء موازين الاتجاهات، يسمى أسلوب التقدير الجمعي أو أسلوب ليكرت وهذا الأسلوب يتطلب جهدا ووقتا أقل مما يتطلبه أسلوب ثيرستون، ويؤدي إلى نتائج متماثلة، حيث أنه يعتمد على تقييم المحكمين، لذلك يعد من الأساليب الشائعة الاستخدام في القياس والبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ويعتمد هذا الأسلوب على القياس الرتبي للاتجاهات. (صلاح الدين محمود علام، 539-540، 2000)

وتقدم طريقة ليكرت جمل محايدة مختارة على أساس قبلي وتقدم للفرد بدائل خمسة للإجابة يفترض تعبيرها عن متصل لشدة الاتجاه هي 'أوفق بشدة'، 'أوافق'، 'لم أقرر'، لا

أوافق، 'لا أوافق بالمرة'، وتوضع أوزان تقديرية من 1 إلى 5 لهذه البدائل ودرجة الشخص هي مجموعة تقديرية على كل البنود. (صفوت فرج، 797، 2012)

ابتكر ليكرت سنة (1932) طريقة جديدة لقياس الاتجاهات نحو مختلف الموضوعات مثل المرأة والتقدم والزواج، فهذا المقياس هو نوع من أنواع التدرج إذ يعتمد على تدرج العبارة الواحدة بدلا من استخدام العبارات المتدرجة، وهو من المقاييس الكثيرة الاستخدام في مجال قياس الاتجاهات النفسية لأنه لا يستهلك الجهد والوقت، كما هو الحال بالنسبة لمقياس 'ثرستون'، فطريقة 'ليكرت' بسيطة تنحصر في اختيار عدد من العبارات التي تقيس موضوع الاتجاه، حيث يوضح المبحوث استجابته باختيار واحدة من خمسة بدائل تتمثل في الموافقة بشدة، أو الموافقة، أو أن المبحوث متردد، أو لا يوافق، أو لا يوافق بشدة، وعلى هذا فالدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه الموجب، والدرجة المنخفضة تدل على الاتجاه السالب.

ويمكن تحديد الخطوات التي تستخدم في إعداد هذا النوع من المقاييس، بما يأتي:

- تحديد الموضوع المراد قياسه، وتحديد عناصره، ووضع تعريف محدد لو، فإن كنا بصدد قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو ممارسة المرأة لمعمل خارج البيت، يجب تعريف محدد لعمل المرأة خارج البيت.
- توجيه استبيان لطلبة الجامعة يطلب منهم الإجابة عن سؤالين أحدهما تبيان الجوانب الايجابية لعمل المرأة، والأخر تبيان الجوانب السلبية له.
- تحمل هذه الاستجابات وتوضع في صورة فقرات محددة وواضحة المعنى، وقصيرة وتكون إما إيجابية أو سلبية، على حسب السؤالين ويضاف لهذه الفقرات فقرات أخرى يتم الحصول عليها من أدبيات الدراسة.
- تقدم هذه المجموعة من الفقرات إلى مجموعة من المختصين بالقياس، للحكم على كل فقرة في مدى صلاحها لموضوع القياس.
- يتم الاحتفاظ بالفقرة المتحصلة على الموافقة بالإجماع، أو استخدام 2k (كاي مربع) لكل فقرة لاستخراج الفرق بين الموافقة عليها أو عدم الموافقة، فإن كان هناك فرقا بينهم، أي النتيجة ذات دلالة معنوية، تبقى الفقرة في المقياس، وان لم تكن لها دلالة معنوية نستبعدا من المقياس، كما وتعديل صياغة بعض الفقرات بناء على رأي الخبراء.

- ترتب العبارات عشوائياً، وتوضع تعليمات الإجابة على فقرات الاستبيان، ثم يوزع على عينة عشوائية من مجتمع البحث، كالطلبة الجامعيين، ثم يسجل الوقت المستغرق في الإجابة، لاستخراج معدل الوقت للإجابة.

- أما عند التصحيح، تعطى للعبارات الايجابية أوزان تتراوح من (1,5) وتعكس في العبارات السلبية من (1,5). (صالح أبو جادو، 227، 1998)

**5.8.2. الاختبارات الإسقاطية:**

هناك بعض الحالات التي يتعذر فيها على المفحوص نفسه، أن يعبر لفظياً عن اتجاهه الحقيقي، لأن هذا الاتجاه قد يكون على مستوى لا شعوري، والاختبارات الإسقاطية واحدة من أهم الطرائق التفسيرية في قياس الاتجاهات التي تسمح للفرد أن يكون استجاباته بنفسه على مثيرات أعدت لموضوع القياس، ثم تعطى الدرجات لهذه الاستجابات، وتنقسم هذه الاختبارات الإسقاطية إلى قسمين رئيسيين هما المنبهات الإسقاطية، والسلوك التعبيري.

(جبارة كنزة، 44، 2014)

### 1.9.2. تعديل الاتجاهات و تغييرها:

- **تغيير الفرد للجماعة المرجعية:** إن للجماعة أثر في تحديد اتجاهات الفرد وتكوينها، ومن الطبيعي أن تتغير اتجاهاته بتغيير انتمائه من جماعة إلى أخرى.

(صالح علي أبو جادو، 227، 1998)

- **تغيير المواقف:** تتغير اتجاهات الفرد بتغيير المواقف التي يمر بها، ومن ذلك انتقال الفرد إلى مستوى اقتصادي اجتماعي أعلى من الذي كان عليه مما يؤثر في اتجاهاته ويغيرها ومن الأمثلة اتجاهات الطالب تتغير حينما يصبح مدرسا. (خليل المعاينة، 173، 2000)

- **تغيير الإطار المرجعي:** يعرف الإطار المرجعي بأنه الإطار الذي يشمل على معايير الفرد، قيمه، عاداته، تقاليده، معتقداته. (عبد الفتاح دويدار، 181، 2009)

- **الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه:** قد يؤدي الاتصال بموضوع الاتجاه إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه من خلال اكتشاف جوانب أو معارف جديدة تؤثر على الفرد وبالتالي اتجاهاته، وقد يكون التغيير إلى الأفضل كما قد يكون نحو الأسوء. (أحمد وحيد، 50، 2001)

- **التغيير القسري للسلوك:** قد يضطر الفرد أحيانا إلى تغيير اتجاهاته نتيجة لتغيير بعض الظروف الحياتية التي تطرأ عليه كظروف الوظيفة أو السكن.

(خليل المعاينة، 173، 2000)

- **تأثير وسائل الإعلام:** تلعب وسائل الإعلام دورا كبيرا في عملية تغيير الاتجاهات للأفراد حيث تقوم بتقديم المعلومات، الأخبار، الحقائق، الأفكار، الآراء والصور حول موضوع الاتجاه هذا ما يساعد بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه إما نحو الجانب ايجابي أو الجانب السلبي. (أحمد وحيد، 50، 2001)

- **الألفة والخبرة المباشرة:** إن اكتساب الفرد للخبرة حول موضوع معين يكون نحوه ضعيفا نسبيا إذ تسهل عملية تغييره، شرط أن تكون الخبرة مع موضوع الاتجاه إما سارة، فيزداد التغيير نحو الإيجاب أو غير سارة فيحدث العكس كما أن المثيرات الاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا في تغيير الاتجاهات إذا كانت واضحة وتتضمن خبرة واتصالا مباشرا فلا شك أن الذين يعانون من ويلات الحرب بأنفسهم أكثر ميلا من أولئك الذين يسمعون عن الحرب أو يقرؤون عنها في الكتب. (صالح أبو جادو، 201، 1998)

- **المناقشة والقرار الجماعي:** تلعب المناقشة في المجتمع الديمقراطي دورا كبيرا في اتخاذ القرارات الجماعية لما في ذلك من أهمية في تغيير الاتجاهات، ويصدق هذا ابتداء من جماعة الأسرة عبر المنظمات الاجتماعية وصولا إلى المنظمات الحكومية.

(حامد الزهران، 109، 2003)

**خلاصة:**

في ختام هذا الفصل تبين أن الاتجاهات، لها من القيمة ما يجعل منها وسيلة تكشف عن الحياة المعرفية والانفعالية والسلوكية للأفراد في نفس الوقت، وهذا ما توضح من خلال المكونات الثلاثة للاتجاهات، فالفرد يقوم بسلوك معين اتجاه مؤثر من مؤثرات بيئته المحيطة، ويعبر عن كل ذلك بقوله أو وافق أو أعارض، فيساعده ذلك في تحقيق هويته والاستجابة بفعالية للمثيرات البيئية المختلفة المحيطة به، كما يدفعه لمواجهة التغيرات الحاصلة في عالمه، من أجل التوافق والتكيف أكثر، فكلما توضحت معالم الاتجاهات عند الأفراد زاد ذلك من التعمد في علاقة الفرد.

بعد التطرق إلى العناصر المكونة لهذا الفصل بالتفصيل الذي تكلمنا عنه وهو موضوع الاتجاهات، والتي سمحت لنا بتحديد دراستنا بشكل دقيق، يأتي الدور التطرق إلى المفاهيم والنظريات الموضوعية الخاصة بمتغيرات دراستنا، ويبرر دور هذه الخطوة عندما تقوم هذه الأخيرة بدعم أو نفي ما وضعناه كفروض للدراسة، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي المخصص لأحد متغيرات الدراسة ألا وهو التكوين.

## الفصل الثالث

# التكوين

**تمهيد:**

تعتبر عملية التكوين من أهم مقومات التنمية البشرية في مختلف المؤسسات والتي ستشارك في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والصعوبات والمعوقات التي لها صلة بالفرد لونه عنصر بشري من جهة ، والمحرك الاساسي لتطوير وتنمية المؤسسة من جهة أخرى .

لقد أصبح الموارد البشرية من أهم موارد المؤسسة فنجاح هذه الأخيرة يتوقف على مدى توفيرها لعمال أكفاء و متكونين ، ومن الضروري أن تقوم بتصميم برامج لتوجيه وتكوين الموظفين من أجل تطوير كفاءاتهم باستمرار .

ولقد تزايد الإهتمام بوظيفة التكوين ، كونه يرتبط بمدى كفاءة الفرد للموظيفة التي يشغلها فهي وسيلة فعالة في خدمة مصالح الأستاذ .

## 1. عموميات حول التكوين:

تهتم المؤسسات بالتكوين لأن ما يتفق فيه يمثل استثمار في الموارد البشرية، يكون له عائد يظهر في شكل زيادة على مستوى الفرد، فتظهر أهمية التكوين في زيادة المعارف والمهارات، الأمر الذي يؤدي إلى رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل، وللتعرف على ذلك يستوجب التطرق لمختلف المفاهيم المتعلقة به.

### 1.1. تعريف التكوين:

**لغة:** تكون، تكوين، إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه التدريب، التربية، التعليم، التأليف، الصنع، الإنشاء، الهيئة والشكل. (قاموس مرشد الطلاب، 2002، 178)

**اصطلاحاً:** إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديراً لهذا العمل، وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية، وزيادة إنتاجيته في المؤسسة (الشيخ الداوي، د ت، 3)

كما يعرفه "دافيد" أنه النشاط الذي يهدف إلى إكساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة. (عبد الكريم، 2017، 37)

ويعرفه LANFER بأنه حق لكل العمال ويخص أكثر تطورهم وترقيتهم الاجتماعية، والتكوين قبل كل شيء هو وسيلة للمؤسسة من أجل تكييف الموارد البشرية مع التطور التقني والمهني. (weather j.k,1990, 108)

أما SEKIOLI فيعرفه بأنه مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة (إبراهيم درة، 2008، 308).

ويعرفه TUILIER بأنه عملية تهدف إلى تكييف العمال مع التغييرات وظروف العمل وتسييرهم وترقيتهم الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية (khuikkieri, 1977 , 32)

ويرى البعض الآخر أن التكوين هو تنمية منظمة وتحسين للمعارف والاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي تطلبها مختلف مواقف العمل، وذلك بغية قيام الأفراد بأعمالهم المهنية على أحسن وجه (وسيلة حمداوي، 2004، 99)

هو جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن الإيفاء لمتطلبات عمله وأن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل (عبد الرحمان الهيثي، 1999، 202)

فمن خلال ما تقدم نلاحظ أن الكل يرى بأن التكوين هو مجموعة من العمليات المنظمة تستهدف مهارات وسلوكيات الفرد العامل ومعارفه وإحداث تغييرات فيها، وذلك لغرض مواجهة والتغلب على العراقيل التي تواجه العامل أثناء قيامه بالمهام المنوطة له والمتعلقة بنشاطه المهني.

وعليه يمكن وصف التكوين هو وسيلة وليس غاية، يتضمن مجموعة من العمليات المنظمة والمتراصة فيما بينها تهدف إلى إكساب العامل لمعارف ومهارات وسلوكيات جديدة أو إحداث تغييرات فيها لغرض مواجهة مختلف مواقف العمل بالطريقة المثلى، وبالتالي الوصول به إلى درجة الكفاءة وتحقيق الأداء الفعال.

## 2.1. المفاهيم المرتبطة بالتكوين:

### 1.2.1. التكوين و التدريب:

اشتقت كلمة التكوين ذات المصدر اللاتيني former من الفعل كَوّن، ولغويا يعني إعطاء الشيء شكلا، ويقابله هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية training، الذي ترجمه مختلف العلماء والباحثون العرب بمفهوم التدريب، ولا بد من الإشارة أن اللغة الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين، وعليه نجد الباحث الجزائري يستخدم مصطلح التكوين خلافا لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي.

### 2.2.1. التكوين والتنمية:

تعتبر التنمية كلمة مرتبطة كثيرا بالتكوين وهما مصطلحان غالب ما يستعملان لإعطاء معنى مزدوج لحالة واحدة، فهناك من يُعرف التكوين بأنه: التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات لشخص ما لكي يؤدي الأداء الصحيح الواجب أو عمل معطى له (أحمد صوان، عبد الهادي زهوان، 2015-2016، 24)

ويرى بعض الباحثين أنه على الرغم من تشابه المفهومين من حيث الوسائل المستخدمة إلا أن هناك من يفرق بينهما على أساس المدى الزمني لكل منهما، فالتكوين يركز على وظيفة الفرد الحالية ويستهدف تنمية المهارات والقدرات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية، من ناحية أخرى فإن تنمية العاملين تركز على الوظائف المستقبلية في التنظيم، فمع تطور المسار المهني للفرد سوف تبرز أهمية الحاجة إلى مهارات وقدرات جديدة فمن خلال ما سبق يمكن القول أن التكوين ما هو إلا أداة أو آلية من آليات التنمية .

### 3.2.1. التكوين والتعليم:

هناك فرق بين التعليم والتكوين، فالتعليم عبارة عن زيادة في مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي أما التعلم فهو التغييرات السلوكية لدى الفرد والنتيجة عن الميزات التي يمر بها، أما التكوين فهو عبارة عن عمليات تعليم مبرمج لمسالك معينة بناء على معرفة ما يجري وتطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتكون بقواعد محددة.

### 2. أهمية التكوين:

تبرز أهمية التكوين من خلال الدور الذي يلعبه، إذ يعتبر وسيلة ذات أهمية في تنمية الفرد والمجتمع، كما تتضح الأهمية من خلال الأهداف الاقتصادية التي يرمي إلى تحقيقها نذكر منها: (اسمهان مبرك، 2015-2016، 54)

#### 1.2- تخفيض حوادث العمل:

يساعد التكوين العاملين على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطاء، وهذا ما يؤدي إلى تخفيض معدلات حوادث العمل وبالتالي تفادي المؤسسة لنفقات هي في غنى عنها.

#### 2.2- تخفيض معدلات دوران العمل:

يؤدي التكوين دورا هاما في تخفيض حالات ترك العمل والتأخر في أداء المهام، وذلك من خلال المهارات والمعارف الجديدة المكتسبة بواسطة التكوين وبالتالي تفادي المؤسسة لنفقات عملية الحصول على عمال جدد وفقدان عمال لهم خبرة.

#### 3.2- زيادة الإنتاجية:

فاكتساب الفرد لمهارات ومعارف جديدة تساعده في أداء مهامه في أقل وقت ممكن وبأقل تكلفة، وبالتالي ينعكس هذا حتما على حجم الإنتاج وجودته والذي بدوره سيؤدي إلى الرفع من إنتاجية المؤسسة ككل.

**4.2- الرفع من معنويات الأفراد:**

فالتكوين يكسب الفرد القدر المناسب من المهارات التي تسمح للعامل بالتحكم في نشاطه المهني، وهذا ما يؤدي إلى زيادة ثقة العامل في نفسه، كما يحقق له نوعاً من الارتياح والاستقرار النفسي مما ينجم عنه تحسن في الروح المعنوية للعامل.

**5.2- المرونة:**

فالتكوين يساعد العامل على التكيف في الأجل القريب مع التغييرات والتطورات الحاصلة في تقنيات العمل.

**6.2- تحسين سمعة المؤسسة:**

تؤدي عملية التكوين إلى تحسين علاقات المؤسسة بجماعيتها، وكذا الأطراف التي تتعامل معهم كالزبائن، الموردون ...

**3. أنواع التكوين:**

هناك العديد من أنواع التكوين الموجهة للعاملين في المؤسسة، وما عليها سوى تحديد واختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها وفئة المستهدفين (جدد، قدامى، تنفيذيين، عمال تحكم، إطارات، تقنيين، إداريين) والأهداف المرجوة من عملية تكوين الموظفين أثناء الخدمة.

ويمكن تقسيم أنواع التكوين كما يلي:

**1.3. من حيث الزمان: وينقسم إلى نوعين:****1.1.3. التكوين قبل الخدمة:**

ويتم أن يلتحق الفرد بالخدمة بقصد إعداده إعداداً سليماً، وتهيئته للقيام بعمله على أكمل وجه، ويشمل على برامج تكوينية، توجيهية، وأخرى للتكوين على ممارسة العمل الفعلي.

**2.1.3. التكوين أثناء الخدمة:**

وهذا النوع يكون بعد أن يلتحق الفرد بالعمل، ويتم أثناء الخدمة كتزويد الموظف بالمهارات والمعارف، وصقل خبراته وتحفيزه للترقية، مما ينمي قدراته على حل المشكلات التي قد تواجهه أثناء العمل.

### 2.3. من المضمون أو نوع الوظيفة: وينقسم إلى ثلاثة أنواع:

#### 1.2.3. التكوين الإداري:

يشمل زيادة المهارات الإدارية لدى الفرد من تحليل للمشاكل واتخاذ القرارات الإدارية، وزيادة القدرة على التفكير الخلاق، كما يشتمل بالإضافة إلى تلك المهارات الاتصالية والقيادة والإشراف والتحفيز والتخطيط والتنظيمي (محفوظ أحمد جودة، 2010، 184)

#### 2.2.3. التكوين المهني:

يتم هذا من التكوين في مراكز متخصصة في هذا المجال، حيث تقوم هذه المراكز على مهن محددة حسب الحاجة ويستهدف هذا النوع التعريف بالقواعد والإجراءات الواجب إتباعها لدى القيام بالعمل وإعطاء الفرصة اللازمة في التفهم والاستيعاب والممارسة وهو يمس الوافدين الجدد الذين لم يسبق لهم التعرف على العمل أو التمرن على أدائه.

(عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، 2016-2017، 13)

#### 3.2.3. التكوين التخصصي:

ويطبق على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، ويضمن معارف ومهارات تشمل عادة الأعمال المحاسبية والمشتريات والمبيعات وهندسة الإنتاج، حيث أن المعارف والمهارات هنا لا تركز كثيرا على الإجراءات الروتينية وإنما تركز على حل المشاكل وتصميم الأنظمة لها، ومتابعتها واتخاذ القرار فيها.

(بلال خلف السكارنة، 2006، 132)

### 3.3. من حيث الغاية من التكوين:

يتم تقسيم التكوين حسب الغرض من تنفيذه إلى:

#### 1.3.3. التكوين التوجيهي:

يقدم هذا النوع من التكوين للموظفين أو العمال الجدد، وهو عبارة عن تزويد لمعلومات أساسية تخص المؤسسة وبيئتها وهيكلها التنظيمي، ومعلومات أخرى حول سياسة الأفراد في المؤسسة طبيعة عملهم وكيفية أدائهم، إنَّ مثل هذه البرامج تساعد على سرعة ارتباط الفرد الجديد بعمله وبالمؤسسة مما يولد لديه الرغبة في العمل وتحسين روحه المعنوية.

### 2.3.3. التكوين بغرض تجديد المعلومات:

ويتضمن هذا النوع من التكوين المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للأفراد العاملين وفق التخصصات التي يمارسونها، وتدعوا الحاجة دائما إلى تعميم هذا النوع من التكوين في كافة أنواع التخصصات، كلما أدت التطورات الحديثة في العلوم والتقنيات الحديثة بعض التغييرات والتجديدات الأساسية بها من وقت لآخر.

### 3.3.3. التكوين للترقية:

يستخدم هذا التكوين كوسيلة لترقية الأفراد العاملين إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي فيتم تزويد بعض الأفراد بالمعارف والمهارات الجديدة، قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى.

### 4.3. من حيث المكان:

وينقسم التكوين من حيث مكان إجرائه إلى نوعين:

#### 1.4.3. تكوين في موقع العمل:

يمكن أن تنظم عمليات التكوين في موقع العمل، فبعض المؤسسات تتوفر على هياكل من قاعات التدريس ومعدات ومرافق ووسائل الدعم والإيضاح، فيكون التكوين ضمن المؤسسة نفسها لكن بعيدا عن مركز العمل، وقد يدخل في التكوين عمال مؤسسة أخرى، كما يمكن أن يتم التكوين بالمؤسسة ولكن بمركز العمل وهو في هذه الحالة خاص بعمال المؤسسة فقط حيث توكل مهمة التكوين عادة لأحد إطارات المؤسسة المؤهلين.

#### 2.4.3. التكوين خارج موقع العمل:

ويتم من خلال التحاق المتكون بالدورات التكوينية في أحد مراكز التكوين أو المعاهد أو الجامعات، ويلتقي فيه المتكونين بنظراتهم من جهات أخرى حيث يتبادلون الخبرات والآراء والتجارب.

### 5.3. من حيث عدد المتكونين:

وينقسم التكوين حسب عدد المتكونين إلى نوعين هما:

### 1.5.3. التكوين الفردي:

ويكون ذلك عندما تتركز العملية التكوينية على أفراد معينين بحيث يتم تناول كل فرد على حدة، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتوظيف وتكييف الفرد مع المناخ العام للمؤسسة ولتصريفه بمهام وظيفته، وبغير ذلك من الأساسيات، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أُريدَ تطوير معارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو أساليب جديدة، وقد يحدث ذلك عندما يتم إرسال بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المؤسسة.

### 2.5.3. التكوين الجماعي:

ويكون هذا بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معاً في إنجاز مهام محددة، ويكون مطلوب تكوين أفرادها على هذه المهام، أما بالنسبة للعاملين الذين تبين دراسات الاحتياجات التكوينية لأفرادها وجود قواسم مشتركة بينهم من هذه الناحية فتعمل إدارات التكوين على تجميع هؤلاء في جماعات تكوينية وإخضاعهم معاً لبرامج تتسجم مع هذه الاحتياجات.

### 4. مبادئ التكوين:

للتكوين مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها:

- التكرار والمران التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين.
- الإرشاد والتوجيه الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه، فإرشاد المتعلم إلى الرق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.
- الدافع والحافز : كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها، مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل كما تتوقف فاعلية برامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية ويرتبط بنظام التكوين نظام

الثواب والعقاب وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافأته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.

- الطريقة الكلية والجزئية في التعلم الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة.
- مراعاة الفروق الفردية: إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد.

## 5. مكونات التكوين:

تجمع العملية التكوينية بين عدة عناصر أساسية تتحكم في مدى نجاح التكوين، ويمكن حصرها في أربع مكونات كالتالي :

- أهداف التكوين: يمثل الأساس السليم لكل نشاط تعليمي هادف، حيث يساعد في توجيه العملية التكوينية بدقة نحو ما يبتغى تحقيقه من نتائج لدى المتكون. وتختلف الأهداف إلى مستويات ثلاث الهدف من كل حصة، الهدف من كل مادة الهدف من التكوين ككل.
- برامج التكوين: وهو ما يتعلق بالمحتوى التكويني والأنشطة ووسائل التقييم، وهذا الأمر يتطلب

تخطيط ودراسة لتحديد الاحتياجات التكوينية ووضع شروط التكوين ووسائله.

- طرق التدريس: وتقع على الشخص القائم على العملية التكوينية، حيث تتطلب تحكما كبيرا حتى

تزيد من فعالية التكوين، وهي المهمة التي تتطلب زيادة على الكفاءة والمعرفة تحضيراً مستمرا حتى يواكب المستجدات، فضلا عن ضرورة بناء الشخصية القيادية التربوية اللازمة.

- التقييم: لكل عملية تكوينية لا بد أن تتوفر عملية تقييم، ذلك حتى يتمكن القائم على العملية التكوين والمتكون نفسه من قياس مستوى التعلم والاستجابة لبرنامج التكوين، وتتم عادة من خلال امتحانات واختبارات بعد نهاية كل فصل أو قسم من التكوين، ويتم على أساسه منح القيمة المحصل عليها. وهناك من يصف التكوين وفق نظرية النظم على أنه نظاماً يتألف من مكونات متنوعة ومتراصة فيما بينها يؤثر الواحد منها في الآخر ويتأثر به، ولهذا النظام مدخلات وعمليات ومخرجات، وهي كالتالي :
- المدخلات: كل ما يدمج في النظام من مصادر ووسائل (برامج، طرائق التدريس، طلبة، أساتذة).
- العمليات التغيرات التي تخضع لها العناصر المدمجة (التفاعلات البيداغوجية بين الطلبة والأساتذة)
- المخرجات: كل ما ينتج عن هذه العمليات من نتائج فعلية.

## 6. أشكال التكوين:

هناك ثلاثة أشكال رئيسية يتم من خلالها التكوين، وهي:

- **التكوين الرسمي:** وهو النمط الذي تتولاه المؤسسات والهيئات التابعة للحكومات والدول، وهو مبني على الاختيارات الاستراتيجية للدول، وقد يكون بمقابل، أو من دون مقابل.
- **التكوين الذاتي،** أو تكوين الفرد نفسه بنفسه، وهو نموذج صعب ومعقد بالنظر إلى أن التكوين الذاتي يتطلب من الفرد حصوله أو تمتعه بمجموعة من المبادئ الأولية كحب القراءة، والشغف النفسي والاجتماعي تجاه جانب من جوانب المجتمع والتكوين الذاتي هو مدرسة العصاميين المتفردين في مجالات الحياة.
- **التكوين المستمر،** وهو استمرار للتكوين الرسمي "المؤقت أو المرتبط بمدة زمنية معينة، وهو يهدف إلى ممارسة المتكون لفعل المراقبة على المعارف السابقة، وفعل اليقظة على التحديات المستقبلية، وهو نموذج متقدم للتكوين الذاتي .

**7. خصائص التكوين:**

للتكوين مجموعة من الخصائص أهمها ما يلي:

**■ التكوين نشاط رئيسي مستمر:**

فالتكوين ليس بالأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها، ثم تتجه إلى اختيار الفرد ومن ثم تُنفذ واجبات الوظيفة (اسمهان مبرك، 2015-2016، 08)

فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة أو الوقوف على أحدث التطورات والأساليب العلمية في تخصصه فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي، واكتساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئة للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فإن التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد.

**■ نظام متكامل:**

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملًا، يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينهما علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني (اسمهان مبرك، 2015-2016، 09)

**■ النظرة المستقبلية:**

إنّ برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به وبإحداثا إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن تحقيقاً لأهداف المنظمة.

**■ التكوين نشاط متغير ومتجدد:**

ويسير هذا المبدأ إلى أنّ التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالفرد الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه كذا مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها المتكويّن تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية، وفي تقنيات العمل ومستحدثاتها، والرؤساء يتغيرون كما يتغير نظام وسياسيات المؤسسة وأهدافها واستراتيجياتها. (بلال جعفري، 2008-2009، 32)

### ■ الشمولية:

لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى، بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد، فالعامل أيًا كان عمله ومسؤوليته داخل مؤسسته له دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أنّ وظيفته أيضا تتأثر بالتحويلات والتطورات التي تحدث فيها.

(اسمهان مبرك، 2015-2016، 10)

### 8. مراحل العملية التكوينية:

لتحقيق الأهداف المسيطرة من التكوين يستوجب ضبط مجموعة من الإجراءات واتخاذ كل الاحتياطات والتدابير الضرورية تحسبًا للمفاجآت التي قد تظهر أثناء التنفيذ، فلا شيء يخضع للصدفة إذ لا بد للعملية التكوينية أن تمر عبر مراحل والمتمثلة فيما يلي:

#### 1.8. مراحل تحديد الاحتياجات التكوينية:

الاحتياجات التكوينية هي مجموعة من التغييرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم لرفع كفاءتهم على الاحتياجات الازمة والتغلب على المشاكل الى التعرض سير العمل في المؤسسة وبالتالي تنفيذ السياسات العامة في مجالات الإنتاج والخدمات.

كما يمكن النظر إلى الاحتياجات التكوينية على أنها الفرق بين الذي يحدث فعلا في المؤسسة وبين المفروض أن يحدث في ظل الظروف الحالية أو المستقبلية، وهذا الفرق بين الواقع والمفروض يشير إلى نوع كمية الاحتياج التكويني، فهي بذلك تعتبر الأساس الذي يقوم عليه التكوين السليم لتحقيق الكفاءة وحسن أداء العاملين، والارتقاء بمعلوماتها ومهاراتها وتحسين اتجاهاتهم لأن التكوين ليس غاية بل هو وسيلة لتحقيق غاية وهي الكفاية الإنتاجية بالمنظمة.

فلاحتياجات التكوينية للمؤسسة لا تخرج عن ثلاثة مستويات:

(عمر بلخير جواد، 2008-2009، 66)

### 1.1.8. تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة:

يتطلب فحصًا وتشخيصًا لجميع العوامل التنظيمية كثافة المنظمة ورسالتها وهيكلها التنظيمي، إذ أن كل عامل من العوامل يساعد في تحديد الحاجات التنظيمية، أي يحدد ويضمن الحاجة إلى التكوين في كل مجال من نشاطات المنظمة، فنقطة البدء في تقدير احتياجات التكوين تتمثل في دراسة مؤشرات الأداء التنظيمي، والتي يمكن حصرها في كفاءة الإنجاز أي معدلات الإنتاجية، الربحية، ودراسة هذه المؤشرات من حيث اتجاهها و علاقتها ببعضها البعض، وعلاقتها بأهداف المؤسسة يمكن استخلاص استنتاجات عن مدى الاحتياج إلى تنمية الأداء التنظيمي.

وتحليل المنظمة أن التنظيم يتضمن النقاط الآتية:

#### ■ دراسة الأهداف الحالية للمنظمة:

تبرز أهمية الأهداف الحالية للمنظمة في أنها تعد أساس وسبب وجود واستمرار المنظمة طالما بقيت هذه الأهداف ملبية لبعض حاجات البيئة والمجتمع، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن تحديد الأهداف واستيعابها وفهمها من قبل العاملين يساعد أكثر في العمل على تحقيقها وربطها بأهدافها الخاصة، وهذه الأهداف التي توجد من أجلها المنظمة توضع في إطار رسمي للمنظمة وسمي هذا الإطار برسالة المنظمة.

#### ■ دراسة تطور المنظمة:

تنصب دراسة تطور المنظمة من حيث الأهداف والموارد وأساليب العمل والإنتاج والأسواق في الماضي، بذلك دراسة الأهداف المستقبلية والمشاريع المستهدفة تنفيذها، الأسواق الجديدة التي تنوي المنظمة دخولها، وأساليب العمل التي تتبعها المنظمات المماثلة لعمل المنظمة، إن الغاية من هذه الدراسة هي محاولة التنبؤ بمسيرة المنظمة المستقبلية وبالتالي تحديد الاتجاهات العامة للاحتياجات التكوينية وطبيعتها ومواقعها.

#### ■ تحليل الهيكل التنظيمي:

الهدف من هذا التحليل هو معرفة مدى توافق الهيكل التنظيمي مع النشاطات الرئيسية للمنظمة من خلال طرح الأسئلة:

- هل يسهل مسارها؟
- هل الهيكل التنظيمي مبني على أساس علمي؟
- هل الهيكل التنظيمي متسلسل حسب الأولويات التنظيمية؟
- هل المناصب المدرجة في الهيكل التنظيمي مدروسة حسب الشهادات؟
- هل مهام هذه الوظائف تتوافق مع نشاطات المنظمة؟

كل هذه النقاط لابد من التعرض لها خلال عملية التحليل حتى تستطيع المنظمة بناء هيكل تنظيمي متوازن وصلب قادر على دعم النشاط الرئيسي للمنظمة.

### 2.1.8. تحليل الاحتياجات على مستوى الوظيفة:

ويقصد بها تحديد مواطن ومعالَم القصور في كل وظيفة أو عمل داخل المؤسسة، حيث نحصل عليها من خلال مقارنة مجموعة الوصف الوظيفي التي تتضمن المعلومات المتعلقة بمتطلبات العمل أو الوظيفة (الواجبات، المسؤوليات، ظروف وأدوات العمل ...) وما هو كائن فعلياً فهذا ما يسمح لنا بالحصول على صورة واضحة حول أداء تلك الوظيفة ومتابعة ما يطور الأداء فيها باستمرار. وكما ينتج لنا تحليل الوظيفة إلى عناصرها الأولية بتحديد المهارات والقدرات اللازمة لإنجاز العناصر المختلفة لهذه الوظيفة

(امال صراوي، 2015، 2016، 30)

وتتم هذه المرحلة عبر ثلاثة عمليات هي: (سليمان خليل الفارسي وآخرون، 110)

#### ■ تصميم الأعمال:

وتشمل هذه العملية تحديد مضمون العمل أو الوظيفة ومستواها، ليتم على أساس فيما بعد تحديد أنواع الأعمال الواجب توافرها في المؤسسة، وعادةً ما يتم التصميم من شكل تكوين مجموعات من الأعمال تضم كل مجموعة أعمالاً متشابهة من حيث طبيعتها ومحتواها ومن حيث موقعها التنظيمي

#### ■ تحليل الأعمال:

ويتم فيها مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة عملية التصميم مع ما هو متاح لديها من وظائف وأعمال لاتخاذ القرارات المناسبة لكل ما يتعلق بأنواع الوظائف وعددها ومن هذه القرارات:

- إضافة وظائف وأعمال جديدة تتناسب والمتغيرات المستجدة.
- الاستغناء عن بعض الوظائف أو الأعمال الحالية.
- الاتجاه ببعض الوظائف أو الأعمال نحو المزيد من تجزئتها أو العكس دمج بعضها في عمل أو وظيفة واحدة.

#### ■ توظيف الأعمال:

ويقصد بها تدوين جميع المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال عملية التحليل ووصف كامل المهمات والواجبات والمسؤوليات وظروف العمل والمؤهلات والقدرات التي

يتطلبها ذلك العمل أو الوظيفة، وبصورة متسلسلة وموحدة لجميع الأعمال أو الوظائف التي تم تحليلها.

### 3.1.8. تحليل الاحتياجات على مستوى الفرد:

الهدف من هذا التحليل تحديد الأفراد الذين تظهر الحاجة إلى تكوينهم، بهدف تنمية قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم لرفع أدائهم في وظائفهم الحالية والمستقبلية، بالإضافة إلى تحديد طريقة أداء الفرد لمكونات الوظيفة، ومن ثم المهارات والمعارف المطلوبة لتطوير أدائه، مع الأخذ في الاعتبار إمكانية التجديد المسبق لأنواع المهارات والمعارف التي يجب اكتسابها لممارسة الوظيفة الحالية بطريقة مختلفة أو لتأدية وظيفة جديدة.

(عبد الخالق عائشة، بالطبيب فتيحة، 2016-2017، 22)

ويعتبر هذا النوع من التحليل أصعب بالمقارنة مع الأنواع السابقة لأنه قياس سلوك الأفراد حيث يتطلب تحليلهم ودراساتهم من عدة جوانب وهي:

(بلغيث حنان، 2017-2018، 40)

#### ■ الموصفات الوظيفية:

هنا يقسم الأفراد حسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم وخبراتهم ووظائفهم التي يشغلونها والأعمال التي يؤديونها والأدوات والأقسام التي يتبعونها.

#### ■ الموصفات الشخصية

هنا يصنف الأفراد حسب الجنس والسن وبعض الصفات الشخصية مثل: القدرات، الاستعداد للتعلم والتكوين، الرغبة فيه، ومقدار الطموح والدوافع لدى الشخص اتجاه عمله.

#### ■ الجوانب السلوكية:

ويكون التركيز هنا على سلوك الشخص في الوظيفة من حيث معدلات أدائه ومستويات تحصيله وإنجازاته ومدى تفاعله مع الآخرين، ونوع علاقته مع الرؤساء والزملاء والأهداف الشخصية ومدى توافرها أو تعارضها مع أهداف المؤسسة.

وهناك عدة وسائل تستخدم في جمع المعلومات الخاصة بالعاملين داخل المؤسسة من بينها كشوف الأفراد أو سجلات العاملين أو سجل الغيابات، التقارير، الشكاوى، كشوف التنقيط، والتقييم والتي توجد في المصلحة المكلفة بإدارة الأفراد أو قسم شؤون العاملين.

## 2.8. مرحلة تصميم برنامج تكويني:

يعدّ التصميم الجيد والواقعي للمنهج التكويني الأداة الرئيسية وراء نجاح أي برنامج تكويني، والجهد الذي يجب على المسؤولين والمهنيين في مجال التكوين بذله ي عملية التصميم يعدّ بحد ذاته استثماراً هاماً يحقق عائداً وافرًا على المستويين المادي والمعنوي، وذلك من خلال ما يتضمنه التصميم من توابك محتويات البرنامج للاحتياجات التكوينية التي تمّ التوصل إليها. (توفيق عبد الرحمان، 2002، 191).

وتشمل خطوة التصميم على الإحاطة بالعناصر التالية:

### 1.2.8. تحديد أهداف البرنامج التكويني:

الأهداف هي ما تم تحقيقه من وراء البرنامج، وهذه الأهداف هي نتائج يجرى تصميمها وإقرارها مقدماً، وتوضح ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم، وفي ضوءها يتم وضع المادة التكوينية.

### 2.2.8. تحديد الترتيب والتتابع:

ويقصد به السياق الذي يتم فيه عرض أو تناول الموضوعات أو المفردات، وينبغي تحديد مبادئ قواعد التعلم الأساسية كالانتقال من المواضيع العامة إلى المواضيع الخاصة، ومن المفردات السهلة والمعروفة للمشاركين إلى المفردات الصعبة وغير المعروفة.

### 3.2.8. محتويات البرنامج:

تعدّ محتويات البرنامج ذات أهمية قصوى لأي برنامج تكويني، والقصود بها المواضيع التي سيتم التكوين عليها والتي تحدد في ضوء الاحتياجات التكوينية، وبالتالي فهي تتضمن كل ما سيتم تحضيره من مواضيع المادة التكوينية، من مادة مطبوعة بأسلوب نظري، أو على شكل مقالات وبحوث موضوعة على شرائح عرض في برنامج أو بأسلوب تطبيقي.

### 4.2.8. تحديد أساليب التكوين:

في هذه الخطوة يتم تحديد أساليب التكوين المناسبة لكل برنامج من البرامج التكوينية ويعتمد الأسلوب المناسب على عدة عوامل، أهمها الهدف الذي يسعى التكوين إلى تحقيقه فالبرامج التكوينية التي تهدف إلى تحسين المهارات الفنية تتطلب أساليب قد تختلف عن الأساليب التي تُتبع في البرامج التي تهدف إلى تعديل الاتجاهات، كما أنّ للمستوى الوظيفي

دور في تحديد نوع الأسلوب، فالأساليب التي تناسب تكوين المديرين قد لا تنسجم مع البرامج التي تقدم للموظفين الآخرين.

ومن بين الأساليب التي يمكن للمكون أن يستخدمها لعرض الأفكار والمعلومات ما يلي:  
(أحمد ماهر، 1995، 342-344)

- محاضرات
- دراسة الحالات
- الأعمال التطبيقية
- المحاكاة
- المباريات الإدارية
- الندوات

#### 5.2.8. اختيار المكونين:

من أهم عوامل نجاح البرنامج التكويني في الوصول إلى الأهداف المسطرة عند تصميمه، هو المكون الذي يقع عليه الدور الأساسي في إيصال المعلومات وفهمها، وعلى الرغم من أهمية المكونين في نجاح البرنامج إلا أن الميزانية المتخصصة قد تحد من النجاح، وذلك لاقتصار بعض المؤسسات في عملية اختيار المكونين على موظفيها بما في ذلك مدير مصلحة الموارد البشرية، حيث لا توجد مخصصات مالية لتعيين مكونين من الخارج، ويجب أن يتصف المكون سواء كان من داخل المؤسسة أو من خارجها بالكفاءة التخصصية والتحضير الجيد للبرنامج.

(عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، 2016-2017، 25)

#### 6.2.8. اختيار المتكونين:

لكي تكون عملية الاختيار ناجحة لابد لمصمم البرنامج أن يأخذ بعين الاعتبار الشروط الواجب توافرها فيمن يتم ترشيحه والتي تتمثل فيما يلي:

- الاستعداد الكافي للتعلم ورفع المستوى.
- الرغبة في تعلم مهارات جديدة.
- الحد الأدنى من الخبرة الشخصية التي تمكنه من المشاركة الفعالة في البرنامج.
- المستوى الفعلي الذي يمكنه من مسايرة واستيعاب موضوعات البرنامج

#### 7.2.8. تحديد مكان التكوين:

لابد من اختيار مكان التكوين، ولتحديده يمكن تقسيم التكوين إلى نوعين: تكوين جماعي وتكوين فردي لأن هذا التقسيم يساعد على تحديد مكان التكوين، ويمكن أن يكون التكوين في مكان العمل أو خارجه، حيث تتوفر الآلات والمعدات التي يحتاجها المتكون

(عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، 2016-2017، 25)

### 8.2.8. تحديد ميزانية التكوين:

تتطلب عملية التكوين ميزانية لتنفيذها إذ يقوم المكلفين بالتخطيط للتكوين بوضع ميزانية التكوين ومعرفة التكاليف التقديرية، ولا بد من الإطلاع على تلك التكاليف لاتخاذ قرار البدء في البرنامج التكويني من عدمه، وتنقسم التكاليف إلى نفقات استثمارية وتشغيلية فتتمثل في مصاريف الزيارات والفنادق ومكافئات المستشارين الخارجيين الذين يساعدون المؤسسة في العملية التكوينية. (صراوي امال، 2015-2016، 39)

### 3.8. مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني:

تعتبر خطوة تنفيذ البرنامج التكويني ترجمة ما تم التخطيط له نظريا إلى واقع عملي وتعتبر من المراحل الحاسمة والمؤثرة على تحقيق الأهداف المسطرة، وتتضمن هذه الخطوة الإعداد للتنفيذ والتنفيذ الفعلي من خلال القيام بالإجراءات التالية:

- تجهيز المكان المخصص بالعتاد والمستلزمات الضرورية للتكوين.
- إعلان الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج التكويني.
- توفير المناخ الملائم والظروف المناسبة لاستقبال المتكويين.
- استدعاء الأفراد المعنيين بالبرنامج التكويني.
- بداية التطبيق العملي للبرنامج التكويني.

### 4.8. مرحلة متابعة وتقييم البرنامج التكويني:

تقييم البرنامج التكويني هو عبارة عن قياس مدى فاعليته، بالإضافة إلى قياس حجم التغيير الذي أحدثه في معارف وسلوكيات ومهارات المتكويين، حيث تعتبر عملية التقييم ذات أهمية كبيرة إلا أنّ الكثير من المؤسسات لا تقوم به على أساس علمي، وبالتالي عدم الاستفادة من الأهداف التي ترمي لها عملية التقييم والمتمثلة في:

(عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، 2016-2017، 27)

- معرفة نقاط الضعف التي حدثت خلال مرحلة البرنامج التكويني، من حيث إعداده أو تنفيذه ومعرفة أسبابها للعمل على معالجتها في المستقبل.
- التعرف على مدى نجاح المتكويين في تحمل مسؤولياتهم الملقاة على عاتقهم وقيامهم بعملية التكوين.
- بيان مدى استفادة المتكويين من التكوين.

**خلاصة:**

لقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم التكوين بصفة عامة و اهميته الكبيرة باعتباره عامل اساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية و المبادئ التي يقوم عليها , بالاضافة الى مختلف المكونات و الاشكال التي تتحكم في مدى نجاح وتحقيق تكوين جيد وسليم من خلال تطوير مختلف الشروط والمراكز المستقبلية وكذا التكاليف المختلفة , والتي تعمل جميعها على تحقيق نتائج متنوعة على الفرد من خلال تطوير معارفه وقدراته , فيمكن ان نستخلص كنتيجة من هذا الفصل ان عملية التكوين والتطور لا يقتصران على اعطاء المعلومات بل يجب ان يقترن بالممارسة الفعلية باساليب الاداء الجديد.

# الفصل الرابع

## الإطار المنهجي للدراسة

**تمهيد:**

يتطلب تناول بعض الظواهر التي تُلاحَظُ في مجتمع ما، اللجوء إلى الميدان عينه، تسجيل وتحليل مظاهر تلك الظاهرة، من الأجل الإلمام بأكبر قدر ممكن من خصائصها والإحاطة بها من كل الجوانب، وعدم إغفال أي جانب منها، من أجل تقديم تصور علمي يسعى الباحث من خلاله إلى إيجاد حلول لها، وتتطوي دراستنا هذه، على مجموعة من الخطوات المنهجية، تتمثل في: الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مجتمع الدراسة وأخذ فكرة عن العينة التي ستأخذُ منه مستقبلاً، وجعلتنا نتأقلم مع ميدان الدراسة وخطرتنا لنكون مرتاحين أثناء مباشرتنا للدراسة الأساسية؛ عينة الدراسة التي تعتبر خزان للمعلومات التي نسعى إلى افتكاكها؛ أدوات جمع البيانات، بحيث يمكن الاعتماد على أكثر من أداة لجمع المعلومات بغية الحصول على دلائل أكثر لتدعيم ما افترضناه، والتي يجب أن تكون على درجة عالية من المقبولية، الموثوقية والمصدقية في نتائجها وملاءمتها لطبيعة الدراسة وخصوصياتها، وهي كذلك المرحلة التي قمنا لأجلها بإعداد استبيان أولي؛ الأساليب الإحصائية المستعملة التي تعمل على إضفاء الموضوعية على النتائج التي نخلص إليها؛ وفي الأخير الصعوبات المواجهة في تناول الدراسة؛ وهي في رأينا، عناصر مترابطة ومنسجمة فيما بينها، وهو ما قمنا به في هذا الفصل.

**1.4. الدراسة الاستطلاعية:**

أجريت الدراسة الاستطلاعية على مستوى قسم علم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، خلال شهري مارس و افريل 2024، وقد اُخْتِبرَ هذا القسم نظراً لتلائمه مع متطلبات موضوع الدراسة، كانت أهدافها محاولة أخذ فكرة أولية عن الموضوع والمنحى الذي سيتخذه بعد ذلك، اعتمدنا كتقنية بحث فيها على استبيان أعد سلفاً، كما تمت الاستعانة بجهاز تسجيل رقمي لتسجيل استجابات المفحوصين، وعلى كناش وقلم رصاص لتسجيل استجابات من رفض التسجيل الصوتي ، وكانت نتائجها.

**2.4. منهج الدراسة:**

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وهو الأنسب بالنسبة للدراسات الاستقصائية وهو ما مكننا من الإحاطة بالظاهرة المدروسة وإقامة علاقات بين عناصرها.

**3.4. ميدان الدراسة:**

أجريت دراستنا في قسم علم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، باعتباره مكان الدراسة، الأمر الذي مكننا منذ حوالي 9 أشهر من تسجيل بعض الآراء المتعلقة باتجاهات الاساتذة نحو التكوين ، وباعتبارنا جزءاً من هذا الفضاء.

تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حديثة النشأة مقارنة بالكليات الأخرى لجامعة مولود معمري، حيث تتواجد في القطب الجامعي بتامدة، افتتحت بداية من الدخول الجامعي 2008/2009، كانت تسميتها "ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية" وكانت تابعة لكلية الآداب والعلوم الإنسانية، يرأسها مسؤول ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، ثم تطورت وأصبحت تسمى بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب مقتضى المرسوم 10/308 المؤرخ في 05/12/2010.

وحسب المرسوم التنفيذي رقم 98/253 عرفت الكلية بأنها وحدة للتعليم العالي والبحث العلمي في المجال العلمي والتكنولوجي، وتسيير من طرف العميد ونوابه والأمين العام، وتضم مكتبة مركزية تابعة للقطب وأقسام إدارية، وكل قسم يسيير من طرف رئيس القسم ونائبي له.

**4.4. عينة الدراسة:**

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من 224 أستاذ وأساتذة يشكلون كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, اخترنا منهم بطريقة عشوائية بسيطة بدون شرط مسبق، 122 فرد كعينة الدراسة بمستوياتهم المتربصين، المساعدين و المحاضرين قسمي "ب" و"أ" و أساتذة التعليم العالي ويبين الجدول التالي بعض خصائص أفرادها.

المتغير	النوع	تكرار	%
السن	أقل من 35	34	27,9
	35/55	88	72.1
	56 فما فوق	00	00
الجنس	ذكر	56	45,9
	أنثى	66	54,1
الشهادة المتحصل عليها	ماجستير	21	17,2
	دكتوراه	44	36,1
	دكتوراه ال ام دي	36	29,5
	تاهيل	21	17,2
الرتبة	مساعد ب	54	44,3
	مساعد ا	5	4,1
	محاضر ب	20	16,4
	محاضرا	31	25,4
	أستاذ	12	9,8
سنوات الخدمة	1 الى 10	81	66,4
	11 الى 20	37	30,3
	21 الى 30	3	2,5
	31 فما فوق	1	0,8

**جدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة**

من خلال الجدول رقم (1) أعلاه نلاحظ توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن ففئة أقل من 35 سنة يتروح سنهم بالنسبة 27,9 % وبالنسبة للفئة 35 حتى 55 سنة يبلغ سنهم 72,1%، وفئة الذين يبلغون سنهم 56 فما فوق بنسبة سالبة 00 %، أما بالنسبة لمتغير الجنس فتتراوح بين 45,9% للذكور و54,1% للإناث، معطيات تؤكد لنا نوع من التوازن بين الجنسين في نسبة التدريس في الجامعة، هذا ويتروح الشهادة

متحصل عليها لهؤلاء بين ماجستير، دكتوراه، دكتوراه أ ل أم دي، تأهيل جامعي بنسبة 17.2%، 36.1%، 29.5%، و17.2% على التوالي، أي أن أكثر من 1 إلى 10 تقريبا قد أكملوا تدرجهم الأكاديمي و المهني فيما الأغلبية على نهج ذلك، في حين سجلنا حسب متغير سنوات الخدمة 66,4% يملكون خبرة 10 أو أقل، مقابل 30,3% نوي خبرة تتراوح بين 11 إلى 20 سنة، ونسبة 2,5% تتراوح بين 21 إلى 30 سنة، و0,8% تتراوح سنوات خدمتهم ما بين 31 وما فوق و هم على أبواب التقاعد.

#### 5.4. أدوات جمع بيانات الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع وتشعب جوانبه، ارتأينا ضرورة استخدام كل ما يمكننا من الإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على وسيلتين منهجيتين لجمع البيانات، هي: الاستبيان والتسجيل الصوتي.

#### 1.5.4. الاستبيان:

يهدف الاستبيان الحالي إلى اكتشاف اتجاهات اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية تجاه العوامل التالية:

- ما هو واقع التكوين الاساتذة الجامعين؟
- ما هي فئات التكوين الأكثر رواجاً عند الاساتذة الجامعين؟
- ما هي آفاق (السبل والوسائل) تحسين تكوين الاساتذة الجامعين؟

تم تصميم الاستبيان بناء على ما اطلعنا عليه من دراسات حول علاقة التكوين الجامعي بعالم الشغل ككل، وإلى ما سجلناه على مستوى قسم علم النفس بشكل عام، حيث راعينا في تصميم الاستبيان الحالي ما يلي:

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها خمسة مستويات للإجابة، تتدرج من الإيجابي الكلي إلى السلبي الكلي، ويطلب من المستجوب اختيار إمكانية واحدة منها فقط، هذا النوع من الأسئلة هو الذي يندرج ضمن ما يعرف بمقياس "ليكرت"، وهو أكثر المقاييس شيوعاً، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون غالباً من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها على النحو التالي: موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً، وحتى نتمكن من قياس اتجاهات الأساتذة فإننا نقوم بإعطاء نقاط أو درجات إلى هذه الاختيارات تتدرج من 1 إلى 5 بحيث تعطى الدرجة 1 إلى إجابة "معارض جداً" في حالة العبارات المواتية لاتجاه موضوع الدراسة، وتعطى الدرجة 5 إلى الإجابة "موافق جداً" في حالة العبارات

المواتية كذلك.

- وقد تم اللجوء إلى الأسئلة المغلقة لـ:
- التغلب على مشكل التعبير اللغوي لدى المستجوب؛
  - أنها لا تستغرق وقتا طويلا في الإجابة؛
  - أنها لا تحتاج وقتا طويلا للتحليل.

وكان الاستبيان في شكله النهائي كما يلي:

- الديباجة الخاصة بالتعريف بمن نحن، وما نقوم به، وما المطلوب من المفحوص القيام به وكيف؛
  - أسئلة تتعلق ببيانات الفرد ذاته، خصوصا السن، الجنس، الشهادة المحصل عليها، الرتبة وسنوات الخدمة.
  - أسئلة تتعلق بواقع التكوين الأساتذة الجامعيين؛
  - أسئلة تتعلق بفئات التكوين الأكثر رواجاً عند الأساتذة الجامعيين؛
  - أسئلة تتعلق بأفاق (سبل ووسائل) تحسين تكوين الأساتذة الجامعيين. (أنظر الملحق رقم 1)
- ولقد قمنا بعرض هذا الأخير في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم 5، تم اختيارهم من أساتذة ميدان العلوم الانسانية و الاجتماعية من جامعات مختلفة للتأكد من صدق أداة الدراسة، إذ طلب منهم إبداء آرائهم حول: وضوح عبارات الاستبيان، ملائمتها للمحاور التي تنتمي إليها وأهميتها في قياس ما وضعت من أجل قياسه، بالإضافة إلى إدخال أي تعديلات على صياغة تلك العبارات، أو الإضافة إليها، أو أية ملاحظات يمكن أن تسهم في تطوير أداة الدراسة، وفي ضوء التوجيهات التي أبدوها قمنا بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وعليه يمكننا اعتبار أنه صادق ظاهريا من حيث الأبعاد والبنود المكونة له، وأصبح يحتوي على 23 فقرة موزعة بين سؤال وبند، على 4 محاور والجدول التالي يوضح بشكل أدق توزيع الأسئلة والبنود تبعا لكل محور.

المحور	موضوع المحور	البنود
التمهيدي	البيانات الشخصية	أ، ب، ج، د، هـ، و
الأول	واقع التكوين	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12
الثاني	فئات التكوين الخاصة بالأساتذة الأكثر رواجاً	13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20
الثالث	أفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بالأساتذة	21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29

جدول رقم (2): توزيع بنود استبيان الدراسة حسب المحاور

وللتحقق من ثبات الاستبيان فقد إستعنا بمعادلة ألفا كرومباخ فكان معامل الثبات الكلي مساويا لـ 0.74 (أنظر الملحق رقم 2) وهي قيمة عالية تعبر عن ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في نتائجه، هذا وقام الباحث بتوزيع 135 نسخة من الاستبيان، منها ما استرجع ومنها من لم يسترجع.

#### 2.5.4. التسجيل الصوتي:

قمنا به عن طريق المسجل الصوتي، فبعد أخذ موافقة المسؤولين والمستجوبين فسرنا لهم طريقة التسجيل والهدف منها وبدأنا العملية بطرح بنود الاستبيان واحدا تلو الآخر وتسجيل إجاباتهم تبعا لذلك، وكان الهدف من العملية التغلب على النقائص المسجلة أثناء المقابلة وأي سوء لفهم وترجمة بند أو بنود الاستبيان، بعدها وبالاتماد على المنهج الكمي والكيفي قمنا بترتيب المعطيات المتشابهة وحدها والمختلفة وحدها وقمنا بتحليلها.

#### 6.4. الأساليب الإحصائية المستعملة:

قمنا بحساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار t للتحقق من مختلف الفرضيات، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الإخراج 25.

#### 7.4. صعوبات الدراسة:

هذه الدراسة أكدت لي مرة ثانية ما كنت مقتنعا به أصلا، ألا وهو صعوبة البحث العلمي في الجزائر، وضعية زادت شدة، طول مدة استجابة الإدارات ذات الصلة على مختلف الطلبات، انخفاض مستوى الاستقبال لديها، ندرة المادة العلمية، وصولا إلى انصراف الأساتذة عن المشاركة في هكذا عملية.

هذه العراقيل طبعاً، لم تنل من عزيمتنا في الوصول إلى المبتغى، مع أنه كان من المفروض أن تُقَابَلْ نشاطات البحث العلمي بكل التسهيلات الممكنة ومن كل الأطراف، إلا أن الواقع كان عكس ذلك، فمنهم من جعلنا نحس، وكأننا نتعامل بالمحظور، ومنهم من نوه لنا بعدم جدوى هكذا نشاط في الجزائر، ومنهم من شكك في مصداقية الدراسة، ومنهم من رفض المشاركة، ومنهم من عرض علينا إحداث تغييرات في الاستبيان، إما بحذف بعض البنود أو بزيادة أخرى، ومنهم من اقترح نشر الاستبيان على موقع الشبكة العنكبوتية لدرء العبء علينا، إلا أن نسبة قليلة من الأفراد تحمسوا للمشاركة، فمنهم من شجعنا على المواصلة، ووضع لنا كل التسهيلات، ومنهم من طلب أن نمده بنتائج الدراسة عند اكتمالها.

**خلاصة:**

منذ أن وقع اختيارنا على موضوع "الاتجاهات نحو التكوين" كموضوع للدراسة و"الأساتذة الجامعيين" كعينة دراسة و"كلية العوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري" كميدان للدراسة، وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام المقابلة، الاستبيان والتسجيل الصوتي كأدوات لجمع البيانات، جمعنا مجموعة من المعطيات سوف نقوم بعرضها وإخضاعها لبعض الأساليب الإحصائية المختارة تحليلها وتفسيرها وهو ما سنقوم بعرضه في الفصل الموالي.

## الفصل الخامس:

عرض، تحليل، مناقشة وتفسير  
بيانات الدراسة

**1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضيات:****1.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى:**

قمنا بطرح السؤال الأول للتعرف على مدى علم الأساتذة بوجود تكوين موجه لهم وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 3 أدناه، إذ عبر أغلبية ساحقة للمستجوبين عن علمهم بذلك بنسبة 93.4%، مقابل 3.3% يرون العكس؛ وما قد يفسر ذلك بوضوح بأن معظم الأساتذة على علم بوجود التكوين الموجه لهم وقد عرفوا التكوين على أنه عملية منظمة ومخططة تستهدف بتزويد بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وعلى أنه مجال لكسب المعرفة العلمية وممارسة التدريب والتطبيق العلمي في العديد من الميادين المعرفية والمهنية وهناك العديد من التكوينات والبرامج الموجهة للأساتذة تهدف هذه التكوينات إلى تحسين جودة التعليم وتعزيز مهارات المعلمين في مختلف المجالات التربوية، تتنوع هذه البرامج بين التكوينات المستمرة، ورش العمل، والدورات التدريبية التي تُقدّم من قبل وزارات التربية والتعليم أو هيئات تعليمية أخرى. بعض هذه البرامج تركز على تطوير مهارات التدريس، بينما يشمل البعض الآخر تقنيات جديدة في التعليم، واستخدام التكنولوجيا، وإدارة الفصول الدراسية.

البند الأول	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	48	66	4	3	1
النسبة المئوية	39,3%	54,1%	3,3%	2,5%	0,8%
المجموع	93,4%		3,3%	3,3%	

**جدول 3 : وجود تكوين موجه للأساتذة**

قمنا بطرح السؤال الثاني لمعرفة مدى العلم بأنواع التكوين الموجه للأساتذة، وقد جاءت النتائج كما هي مدونة في الجدول 4 ، إذ أن أغلبية المستجوبين ساحقة بنسبة قدرت 86.9% ، مقابل 7.4% يرون العكس ، وحسب أجوبتهم فهناك عدة أنواع من التكوين تهدف إلى تحسين مستوى التعليم وتطوير مهارات الأساتذة. أبرز هذه الأنواع تشمل:

التكوين الأساسي: يشمل البرامج التدريبية التي يتم تقديمها في كليات التربية أو المعاهد المختصة لتأهيل الأساتذة الجدد قبل دخولهم إلى ميدان العمل.  
التكوين المستمر: يهدف إلى تحديث مهارات الأساتذة الحاليين وتجديد معلوماتهم حول أحدث طرق وأساليب التدريس. يشمل ورش عمل، دورات تدريبية، ومحاضرات تخصصية.

التكوين في مجال التكنولوجيا: يتمحور حول استخدام التكنولوجيا في التعليم وتطبيقاتها العملية في الفصل الدراسي، ويشمل التدريب على استخدام الأدوات الرقمية والبرمجيات

## التعليمية.

التكوين المهني: يركز على تطوير مهارات محددة تتعلق بالمهنة، مثل إدارة الصفوف، استراتيجيات التقييم، وطرق التعامل مع الطلاب.

التكوين في القيادة التربوية: يهدف إلى تأهيل الأساتذة لشغل مناصب إدارية وقيادية في المؤسسات التعليمية، مثل مديري المدارس والمستشارين التربويين.

هذه الأنواع من التكوين تساعد على تحسين جودة التعليم والتأكد من أن الأساتذة يمتلكون المهارات والمعرفة اللازمة لتقديم تعليم فعال.

البند الثاني	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	40	66	7	9	00
النسبة المئوية	32,8%	54,1%	5,7%	7,4%	00%
المجموع	86,9%		5,7%	7,4%	

## جدول 4: أنواع التكوين

قمنا بطرح السؤال الثالث للتعرف على مدى علم بشروط الاستفادة من التكوين الموجه لاساتذة، فمن خلال نتائج الجدول 5 أدناه، فإن أغلبية الاساتذة المستجوبين بسيطة بنسبة قدرة 70% مقابل بنسبة قدرت بـ 4.9% وقد ذكروا شروط محددة للاستفادة من التكوين الموجه للأساتذة وهذه الشروط قد تختلف قليلاً حسب نوع التكوين والمستوى التعليمي المستهدف، ولكن بشكل عام تشمل:

التأهيل الأكاديمي: يجب أن يكون للأستاذ مؤهل أكاديمي مناسب لمجال التكوين. على سبيل المثال، يجب أن يكون الأستاذ حاصلاً على شهادة جامعية في تخصصه أو في التعليم.

الخبرة المهنية: في بعض الحالات، يشترط وجود خبرة مهنية معينة أو مدة زمنية من العمل في مجال التعليم.

الاستيفاء الإداري: يجب أن يكون الأستاذ مسجلاً في النظام الإداري للتعليم، وقد يحتاج إلى الحصول على موافقة من الجهات المعنية في الوزارة أو إدارة التربية.

التسجيل المسبق: في بعض الأحيان، يتطلب التكوين التسجيل المسبق أو التقديم عبر نظام خاص أو منصة إلكترونية، حيث يتم اختيار المشاركين بناءً على معايير محددة.

الالتزام بالمشاركة: يتطلب التكوين عادةً التزاماً من الأساتذة بالمشاركة الكاملة في جميع الأنشطة التدريبية والورش العملية.

التمويل والتغطية: في بعض التكوينات، قد يكون هناك شروط تتعلق بتوفير التمويل أو التغطية المالية للرسوم الدراسية، إذا كانت هناك رسوم.

التقييم والمتابعة: قد يتم التحقق من مدى استفادة الأساتذة من التكوين من خلال تقييمات

دورية أو متابعة الأداء.  
يجب على الأساتذة الراغبين في الاستفادة من التكوين الاطلاع على التفاصيل الخاصة بكل برنامج والتأكد من استيفاء جميع الشروط المطلوبة.

البند الثالث	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	23	66	27	6	00
النسبة المئوية	18,9%	54,1%	22,1%	4,9%	00%
المجموع	73%		22,1%	4,9%	

#### جدول 5 : شروط التكوين

بعد ذلك قمنا بطرح السؤال الرابع لمعرفة مدى بالإعانات المالية المخصصة للأساتذة المستفيدين من التكوين مناسبة، فمن خلال نتائج جدول 6 ، فان نسبة المستجوبين متكافئة 34,5% مقابل بنسبة قدره 31.1% يرون العكس و قد تكون هناك إعانات مالية مخصصة للأساتذة المستفيدين من التكوين، ولكن مدى ملاءمتها يعتمد على عدة عوامل:  
نوع التكوين: تختلف الإعانات بناءً على نوع التكوين المقدم. التكوينات الأساسية أو التخصصية قد تكون لها إعانات مختلفة عن التكوينات قصيرة المدى أو الورش العملية.  
المؤسسة أو الجهة المنظمة: قد توفر وزارة التربية الوطنية أو الجهات التعليمية المحلية إعانات مالية، وقد تختلف هذه الإعانات حسب السياسات والميزانية المتاحة.  
مدة التكوين: عادةً ما تكون الإعانات أكبر للتكوينات الطويلة أو التي تشمل تكاليف سفر وإقامة، مقارنةً بالتكوينات القصيرة.  
تكاليف التكوين: تشمل الإعانات أحياناً تكاليف التسجيل والمواد الدراسية، ولكنها قد لا تغطي جميع النفقات الشخصية مثل الإقامة والطعام.  
الاحتياجات الفردية: في بعض الحالات، قد يتم توفير دعم إضافي للأساتذة من المناطق النائية أو ذات الدخل المحدود لضمان استفادتهم من التكوين.

البند الرابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	3	39	42	27	11
النسبة المئوية	2,5%	32%	34,4%	22,1%	9%
المجموع	34,5%		34,4%	31,1%	

#### جدول 6 : الاعانات المالية المخصصة للأساتذة المستفيدين من التكوين

ثم قمنا بطرح السؤال الخامس للتعرف على مدى علم مدة التكوين الموجه للأساتذة مناسبة،

وقد كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول 7، إذ عبرت الأغلبية بما قدره 39,3% عن عدم معرفتهم بذلك، في حين إتجه ما نسبته 35,2% إلى التعبير عن علمهم بذلك فمدة التكوين الموجه للأساتذة يمكن أن تكون مناسبة في بعض الحالات ولكن قد تكون غير كافية في حالات أخرى، وهذا يعتمد على عدة عوامل:

نوع التكوين:

التكوين الأساسي: عادةً ما يكون أطول ويستغرق عدة أشهر إلى سنة أو أكثر، ويشمل جميع الجوانب الأساسية لتأهيل الأساتذة الجدد.

التكوين المستمر: غالبًا ما يكون أقصر ويستغرق أيامًا أو أسابيع، ويركز على تحديث المهارات والتعرف على أحدث الأساليب التربوية.

التكوين التخصصي: يمكن أن يكون أيضًا مدته متفاوتة حسب التخصص المطلوب.

أهداف التكوين:

التكوين الشامل: الذي يتناول موضوعات واسعة ومعقدة قد يحتاج إلى مدة أطول لضمان فهم كامل وتطبيق عملي.

التكوين الموجه نحو مهارة معينة: مثل استخدام التكنولوجيا في التعليم أو إدارة الصفوف، يمكن أن يكون قصيرًا نسبيًا لكنه مكثف.

تجربة التكوين:

قد يختلف تأثير مدة التكوين بناءً على الجودة والعمق الذي يتم تغطيته خلال تلك الفترة. تكوين مكثف وعالي الجودة يمكن أن يكون أكثر فعالية من برنامج طويل لكن غير متعمق.

الاحتياجات الفردية:

بعض الأساتذة قد يحتاجون إلى مزيد من الوقت لاكتساب المهارات اللازمة، بينما يمكن للآخرين أن يستفيدوا بشكل كافٍ من برامج أقصر.

بشكل عام، من المهم أن تكون مدة التكوين متناسبة مع أهدافه ومحتواه، وأن تتيح للأساتذة الوقت الكافي لفهم وتطبيق ما تعلموه بشكل فعال. التقييم والتغذية الراجعة من المشاركين في التكوين يمكن أن تكون مفيدة لتحسين البرامج وتعديل مدتها حسب الحاجة.

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	البند الخامس
16	32	31	37	6	التكرار
13.1%	26.2%	25.4%	30.3%	4.9%	النسبة المئوية
39.3%		25.4%	35.2%		المجموع

جدول 7: مدة التكوين الموجه للأساتذة مناسبة

بعدها قمنا بطرح السؤال السادس لمعرفة مدى العلم بقوانين تنظيم التكوين الموجه للأساتذة، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول 8 ، إذ عبر الأساتذة المستجوبين بالأغلبية بمعرفتهم بذلك بنسبة 71,3%، بينما عبر 5,7% عن جهلهم بذلك، فوجدو معظم المستجوبين بعلم المعرفة حول قوانين تنظيم التكوين الموجه للأساتذة، يُعنى تنظيم التكوين الموجه للأساتذة بعدة جوانب تتعلق بتطوير مهاراتهم وتحسين جودة التعليم. إليك بعض النقاط الرئيسية:

التدريب المستمر: يشمل برامج تدريبية لتحديث مهارات الأساتذة وتحسين جودة التعليم. غالبًا ما تكون هذه البرامج إلزامية أو اختيارية حسب السياسة التعليمية في البلد. المعايير والمتطلبات: يتم تحديد المعايير التي يجب أن يتبعها الأساتذة للحصول على التدريب أو التطوير المهني. يمكن أن تشمل هذه المعايير تقديم الدورات التعليمية، ورش العمل، أو الحصول على شهادات متخصصة. التقييم والمتابعة: يشمل ذلك كيفية تقييم فعالية التكوين الموجه للأساتذة وكيفية متابعة تطوره المهني. التمويل والدعم: تتوفر بعض البرامج بدعم حكومي أو من خلال مؤسسات تعليمية خاصة، وتختلف مصادر التمويل والدعم حسب السياسات المحلية.

البند السادس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	17	70	28	7	00
النسبة المئوية	13.9%	57.4%	23%	5.7%	00%
المجموع	71.3%		23%	5.7%	

جدول 8: قوانين تنظيم التكوين الموجه للأساتذة

بعدها قمنا بطرح السؤال السابع بالتعرف على مدى علم سهولة الحصول على التكوين الموجه للأساتذة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول 9 ، إذ نلاحظ أن نسبة المستجوبين ليسو على علم بذلك بنسبة 39,3%، مقابل 35,2% على علم، وما قد يفسر الأساتذة الحصول على التكوين الموجه للأساتذة يمكن أن يختلف في سهولته بناءً على عدة عوامل. إليك بعض النقاط التي قد تؤثر على سهولة الحصول على التكوين: الموارد المتاحة: توفر وزارة التربية الوطنية والمراكز التكوينية المختلفة برامج تدريبية متنوعة. في المناطق الحضرية، قد يكون من الأسهل الوصول إلى هذه البرامج نظرًا لتوافر الموارد والبنية التحتية.

التنظيم والتخطيط: تتضمن بعض البرامج التكوينية خططاً واضحة ومنظمة، مما يسهل عملية التسجيل والمشاركة. قد تكون هناك خطط محددة وتواريخ واضحة للتدريب. الاحتياجات المحلية: قد تختلف سهولة الحصول على التكوين بناءً على الاحتياجات المحلية والأولويات في كل منطقة. بعض المناطق قد تستفيد من برامج تدريبية مخصصة بناءً على احتياجاتها الخاصة. التنقل واللوجستيات: في المناطق النائية أو الريفية، قد تكون هناك تحديات تتعلق بالتنقل والوصول إلى مراكز التكوين، مما قد يجعل الحصول على التكوين أكثر صعوبة. الدعم المالي والإداري: توفر بعض البرامج التكوينية دعماً مالياً أو إدارياً، مما يمكن أن يساعد الأساتذة على المشاركة دون تحميلهم أعباء إضافية. التحديث والتجديد: قد تختلف جودة البرامج ومدى تحديثها بناءً على التطورات التربوية والتقنية. البرامج الحديثة والمحدثة غالباً ما تكون أكثر ملاءمة لاحتياجات الأساتذة. بوجه عام، توفر الجزائر برامج تكوينية موجهة للأساتذة تهدف إلى تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم في التدريس. ومع ذلك، قد تكون هناك تحديات تتعلق بالوصول والتوافر في بعض المناطق. من المهم التواصل مع الجهات المعنية في وزارة التربية الوطنية أو المراكز التكوينية المحلية للحصول على تفاصيل دقيقة حول التكوين المتاح وكيفية الحصول عليه.

البند السابع	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
التكرار	11	32	31	38	10
النسبة المئوية	9%	26.2%	25.4%	31.1%	8.2%
المجموع	35.2%	25.4%	39.3%		

جدول 9: سهل الحصول على التكوين الموجه للأساتذة

قمنا بطرح السؤال الثامن للتعرف على مدى العلم باهمية تكوين للأساتذة ، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول 10 فأجابت الأغلبية الساحقة بنسبة 95,9% بعلمهم بذلك،وقد عبرو بنعم، تكوين الأساتذة مهم للغاية لعدة أسباب: تحسين جودة التعليم: التكوين المستمر يساعد الأساتذة على تحديث معرفتهم بطرق التدريس والأساليب التربوية الحديثة، مما يساهم في تحسين جودة التعليم وتقديم تجربة تعلم أفضل للطلاب.

تطوير المهارات المهنية: من خلال التكوين، يمكن للأساتذة تطوير مهارات جديدة، مثل استخدام التكنولوجيا في التعليم، وإدارة الفصول الدراسية بشكل أكثر فعالية، والتعامل مع تحديات الطلاب بشكل أفضل.

تحديث المعلومات: التعليم مجال يتطور باستمرار، ومن المهم أن يكون الأساتذة على اطلاع

بأحدث الأبحاث والاتجاهات في مجالاتهم لضمان تقديم معلومات دقيقة وملائمة للطلاب. تحفيز الإبداع والابتكار: التكوين يوفر للأساتذة فرصاً للتعلم من زملائهم وتبادل الأفكار والخبرات، مما يمكن أن يشجعهم على تبني طرق جديدة ومبتكرة في التدريس. رفع مستوى التحصيل الدراسي: الأساتذة المدربون جيداً يمكنهم تحسين طرق تدريسهم ومساعدة الطلاب على تحقيق نتائج أفضل من خلال تقنيات تدريس أكثر فعالية. الاستجابة للاحتياجات المتنوعة: التكوين يزود الأساتذة بالمهارات اللازمة للتعامل مع احتياجات الطلاب المتنوعة، بما في ذلك الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة أو من خلفيات ثقافية مختلفة.

التطوير المهني والشخصي: التكوين يعزز من تطوير الأساتذة على الصعيدين المهني والشخصي، مما يساهم في رفع مستوى رضاهم الوظيفي وزيادة انخراطهم في عملهم. التكيف مع التغيرات: في عالم التعليم الذي يتغير بسرعة، مثل الانتقال إلى التعليم الرقمي أو التغيرات في المناهج الدراسية، يساعد التكوين الأساتذة على التكيف مع هذه التغيرات بشكل فعال.

بالتالي، يعتبر التكوين جزءاً أساسياً من تطوير التعليم وتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.

البند الثامن	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
التكرار	70	47	5	00	00
النسبة المئوية	57.4%	38.5%	4.1%	00%	00%
المجموع	95.9%		4.1%	00%	

### جدول 10 : تعتقد ان تكوين الأساتذة مهم

قمنا بطرح السؤال التاسع للتعرف على مدة استجابة الإدارة لدراسة طلبات التكوين مناسبة وكانت النتائج كما موضحة في الجدول 11, اغلبية الاساتذة المستجوبين تقدر بنسبة 46,7 % مقابل 25,5 % يرون العكس وقد فسرو بان مدة استجابة الإدارة لدراسة طلبات التكوين قد تختلف بناءً على عدة عوامل، منها نوع التكوين، حجم الطلبات، والإجراءات الإدارية المتبعة. بشكل عام، إذا كانت الإدارة تأخذ وقتاً طويلاً للرد، فقد يكون ذلك بسبب الحاجة لمراجعة دقيقة أو إجراءات معقدة. من المهم التواصل مع الجهة المعنية للاستفسار عن حالة الطلب ومدة الانتظار المتوقعة. إذا كنت تشعر أن المدة غير مناسبة أو طويلة، يمكنك دائماً طلب توضيحات أو تقديم شكوى إذا لزم الأمر.

البند التاسع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	14	43	34	23	8
النسبة المئوية	11.5%	35.2%	27.9%	18.9%	6.6%
المجموع	46.7%		27.9%	25.5%	

جدول 11 : مدة استجابة الإدارة لدراسة طلبات التكوين.

قمنا بطرح السؤال العاشر للتعرف على وجود تقييم الاساتذة بعد التكوين وكانت النتائج كما موضحة في الجدول 12, باغلبية بسيطة للمستجوبين تقدر بنسبة 54.9 % مقابل 27.9 % يرون عكس ذلك، فمن الشائع أن يتم تقييم الأساتذة بعد التكوين. التقييم يساعد في قياس مدى فعالية التدريب الذي تلقاه الأساتذة ومدى تأثيره على أدائهم التعليمي. قد تشمل عناصر التقييم:

ملاحظات الأداء: تقييم كيفية تطبيق الأساتذة للمفاهيم والتقنيات التي تعلموها في الفصل الدراسي.

استبيانات وتقييمات: جمع آراء الأساتذة حول التكوين نفسه، مثل مدى جودته وفائدته. مراجعة نتائج الطلاب: تقييم أثر التكوين على أداء الطلاب ونتائجهم الأكاديمية. التغذية الراجعة من الطلاب: معرفة كيف يؤثر أسلوب التدريس الجديد على تجربة الطلاب. بعض المؤسسات قد تكون لديها عمليات تقييم منتظمة بعد التكوين لضمان تحسين مستمر في جودة التعليم.

البند العاشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	19	48	21	29	5
النسبة المئوية	15.6%	39.3%	17.2%	23.8%	4.1%
المجموع	54.9%		17.2%	27.9%	

جدول 12 : وجود تقييم الأساتذة بعد التكوين

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو واقع التكوين"، قمنا بحساب اختبار t، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول 13 أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي 42,77، قيمة t 79,43، بانحراف معياري قدره 5,80، ودرجة حرية ب 121، عند مستوى دلالة معتمدة ب 0.05، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة ب 0.00 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو واقع التكوين.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	الدالة المحسوبة	الدالة المعتمدة
واقع التكوين	122	42,77	5,80	121	79,43	0,00	0,05

### جدول 13 : نتائج اختبار t للفروق في اتجاهات الأساتذة نحو واقع التكوين

أتت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات الأساتذة نحو واقع التكوين، فهذا يعني أن هناك اختلافات ذات معنى بين المجموعات أو الفئات التي تمت دراستها. بناءً على ذلك، يمكن النظر في عدة جوانب:

تحليل الفروقات: حددت الدراسة الفئات أو المجموعات التي تظهر فروقاً في اتجاهاتها. يمكن أن تشمل هذه الفئات الأساتذة بناءً على خلفياتهم الأكاديمية، خبراتهم السابقة، أو حتى نوع التكوين الذي تلقوه.

تفسير النتائج: ينبغي تفسير الفروق المكتشفة لتحديد الأسباب المحتملة وراءها. على سبيل المثال، قد تكون الفروقات ناتجة عن اختلاف في جودة التكوين، تباين في الاحتياجات والتوقعات، أو تأثيرات أخرى مثل الظروف المؤسسية أو الدعم المتاح.

توصيات لتحسين التكوين: بناءً على النتائج، يمكن تقديم توصيات لتحسين برامج التكوين. على سبيل المثال، إذا أظهرت الدراسة أن الأساتذة في تخصصات معينة لديهم اتجاهات سلبية نحو التكوين، قد يكون من الضروري تعديل المحتوى أو أساليب التقديم لتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل.

التخطيط للمستقبل: استخدم النتائج لتوجيه التكوين المستقبلي وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. قد يكون من المفيد تطوير استراتيجيات مخصصة للتعامل مع الفروق في الاتجاهات لضمان تحقيق أقصى استفادة من التكوين.

مراجعة منهجية الدراسة: تأكد من أن منهجية الدراسة كانت مناسبة وأن النتائج تعكس بدقة الواقع. قد يكون من المفيد إجراء مزيد من الدراسات لتأكيد النتائج وتوسيع نطاق الفهم. بالمجمل، فإن تحقيق الفرضية يشير إلى وجود اختلافات هامة يجب التعامل معها بجدية لتحسين جودة التكوين وتعزيز فعاليته.

فالاتجاهات قد تظهر بسبب عدة عوامل، بما في ذلك:

نوع التكوين: تأثير نوعية التكوين (مثل الدورات التدريبية، ورش العمل، أو الندوات) على كيفية استجابة الأساتذة له.

التجربة السابقة: الأساتذة الذين لديهم تجارب سابقة في التكوين قد يكون لديهم اتجاهات مختلفة مقارنة بالذين يتلقون التكوين لأول مرة. التخصص الأكاديمي: قد تؤثر خلفية التخصص الأكاديمي على كيفية تقييم الأساتذة للتكوين. مستوى التكوين: مدى تعمق وشمولية التكوين قد يؤثر على توجهات الأساتذة تجاهه. التوقعات والاحتياجات الفردية: اختلاف التوقعات والاحتياجات بين الأساتذة قد يؤدي إلى اختلافات في تقييماتهم.

### 2.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية:

بعدها قمنا بطرح السؤال الحادي عشر للتعرف على كل المعلومات حول التكوين متوفرة وكانت النتائج كما موضحة في الجدول 14 ، اغلبية الاساتذة المستجوبين تقدر بنسبة 42.6 % مقابل 29.5 % يرون العكس وقد عبروا عن مدى توفر كل المعلومات حول التكوين يمكن أن يكون معقدًا. في مجال العلم والمعرفة، هناك دائمًا جوانب جديدة تُكتشف وتفاصيل تُضاف، وقد يكون لدينا فهم واسع للعديد من المواضيع، ولكن ليس دائمًا كامل. في مجال التكوين، سواء كان ذلك يتعلق بالكون، الجينات، أو حتى العمليات الفيزيائية، لا يزال هناك الكثير مما نحتاج إلى اكتشافه. في بعض الأحيان، قد تكون المعلومات التي لدينا غير كاملة أو غير دقيقة بسبب محدودية التقنيات المتاحة أو قيود البحث. لكن مع التقدم في التكنولوجيا والبحث العلمي، نكتسب باستمرار رؤى جديدة وقد نكتشف معلومات جديدة تؤدي إلى فهم أعمق للتكوين.

البند الحادي عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	17	35	34	29	7
النسبة المئوية	13.9%	28.7%	27.9%	23.8%	5.7%
المجموع	42.6%		27.9%	29.5%	

جدول 14 : كل المعلومات حول التكوين متوفرة

قمنا بطرح السؤال الثاني عشر للتعرف على وجود شفافية في توزيع التكوين بين الأساتذة وكانت النتائج كما موضحة في الجدول 15 بأغلبية المستجوبين المقدر بنسبة 50.8 % بينما عبر 10.7 % عن جهلهم بذلك وقد فسرو مسألة الشفافية في توزيع التكوين بين الأساتذة يمكن أن تختلف بشكل كبير من بلد إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى. في الجزائر، كما في العديد من البلدان، قد تكون هناك تحديات تتعلق بالشفافية والعدالة في توزيع التكوين والتدريب بين الأساتذة. بعض العوامل التي قد تؤثر على الشفافية في توزيع التكوين تشمل:

سياسات التعليم: سياسات الحكومة والمؤسسات التعليمية بشأن توزيع التكوين والتدريب يمكن أن تلعب دورًا كبيرًا في مدى الشفافية. إذا كانت هناك سياسات واضحة ومعايير محددة، فإن ذلك قد يساعد في تحسين الشفافية.

الإدارة والمؤسسات التعليمية: تختلف ممارسات الشفافية بين المؤسسات التعليمية. بعض المؤسسات قد تعتمد إجراءات شفافة ومنظمة في توزيع التكوين، بينما قد تكون أخرى أقل وضوحًا.

الموارد والتمويل: توفر الموارد والتمويل يمكن أن يؤثر على قدرة المؤسسات على تقديم تدريب وتكوين مستمر للأساتذة. قد يكون هناك تباين في كيفية توزيع هذه الموارد بين الأساتذة.

المشاركة والتواصل: مدى إشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرارات والتواصل الفعال بين الإدارة والأساتذة يمكن أن يؤثر أيضًا على الشفافية.

المراقبة والتقييم: وجود آليات لرصد وتقييم توزيع التكوين يمكن أن يعزز الشفافية، حيث تساعد هذه الآليات في ضمان أن التوزيع يتم بشكل عادل ووفقًا للمعايير المحددة.

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	البند الثاني عشر التكرار
4	9	47	47	15	
3.3%	7.4%	38.5%	38.5%	12.3%	النسبة المئوية
10.7%		38.5%	50.8%		المجموع

**جدول 15: وجود شفافية في توزيع التكوين بين الأساتذة**

قمنا بطرح السؤال الثالث عشر للتعرف على وجود فائدة في المشاركة في الأيام الدراسية، فقد تبين من خلال الجدول 16، باغلبية ساحقة للأساتذة المستجوبين بنسبة قدرت 88,5% بينما 4,1% يرون العكس وقد عبرو بأن هناك فائدة كبيرة في المشاركة في الأيام الدراسية، خاصة إذا كانت تتعلق بتطوير المهارات والتعرف على أحدث الاتجاهات في مجال معين. إليك بعض الفوائد التي قد تجنيها من المشاركة في الأيام الدراسية:

توسيع المعرفة: الأيام الدراسية توفر فرصة للتعرف على أحدث الأبحاث، التوجهات، والتقنيات في مجال معين. هذا يمكن أن يعزز معرفتك ويمنحك رؤى جديدة قد تكون مفيدة في عملك أو دراستك.

التواصل وبناء الشبكات: المشاركة في هذه الفعاليات تتيح لك فرصة للتواصل مع زملاء المهنة، الباحثين، والمهنيين في نفس المجال. هذا يمكن أن يساعد في بناء علاقات مهنية جديدة وقد يفتح أبوابًا للتعاون المستقبلي.

تبادل الخبرات: يمكنك التعلم من تجارب الآخرين واستراتيجياتهم الناجحة، مما قد يساعد

في تحسين ممارساتك وتفاذي الأخطاء الشائعة. تطوير المهارات: بعض الأيام الدراسية تشمل ورش عمل أو جلسات تدريبية تركز على تطوير مهارات محددة، مما يمكن أن يكون مفيداً في تحسين أدائك المهني. التعرف على أحدث الأدوات والتقنيات: يمكنك الاطلاع على الأدوات والتقنيات الجديدة التي قد تكون مفيدة في مجال عملك أو دراستك. التحفيز والإلهام: المشاركة في فعاليات تعليمية يمكن أن تكون محفزة وتساعد في تعزيز حماسك تجاه موضوع معين. التحقق من الاتجاهات الحالية: يمكن أن تعطيك الأيام الدراسية فكرة عن الاتجاهات والتحديات الحالية في مجالك، مما يساعدك على البقاء على اطلاع دائم. بشكل عام، المشاركة في الأيام الدراسية تعتبر استثماراً جيداً في تطوير نفسك وتوسيع أفقك المهني والأكاديمي.

البند الثالث عشر	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
التكرار	62	46	9	3	2
النسبة المئوية	50.8%	37.7%	7.4%	2.5%	1.6%
المجموع	88.5%	7.4%	4.1%		

### جدول 16 : وجود فائدة في المشاركة في الايام الدراسية.

قمنا بعدها بطرح السؤال الرابع عشر للتعرف على وجود فائدة في المشاركة في المؤتمرات الوطنية ، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 17 أدناه، باغلبية ساحقة للمستجوبين بنسبة 93,4% ، مقابل 1,6% يرون العكس وقد وجدوا هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن يجنيها الأساتذة من المشاركة في المؤتمرات الوطنية، وهذه الفوائد تشمل:

تحديث المعرفة: المؤتمرات الوطنية توفر منصة لعرض أحدث الأبحاث والتطورات في مجالات متعددة. يمكن للأساتذة الاطلاع على أحدث الاتجاهات والاكتشافات، مما يساعدهم في تحديث معرفتهم ومواكبة التطورات في تخصصاتهم.

تبادل الأفكار والخبرات: توفر المؤتمرات فرصة لتبادل الأفكار والخبرات مع زملائهم الأكاديميين والباحثين من مختلف الجامعات والمراكز البحثية. هذا التبادل يمكن أن يثري معرفتهم ويوفر لهم رؤى جديدة ومبتكرة.

بناء شبكات مهنية: يمكن للأساتذة بناء علاقات مهنية قوية من خلال التفاعل مع زملائهم في المجال. هذه الشبكات يمكن أن تؤدي إلى فرص للتعاون البحثي، تبادل الطلاب، أو حتى تقديم مشروعات مشتركة.

عرض الأبحاث والمشاريع: المشاركة في المؤتمرات تمكن الأساتذة من عرض أبحاثهم ومشاريعهم أمام جمهور متخصص، مما يتيح لهم الحصول على ملاحظات قيمة وتعزيز سمعتهم الأكاديمية.

فرص للتطوير المهني: العديد من المؤتمرات تشمل ورش عمل وجلسات تدريبية يمكن أن تساعد الأساتذة في تطوير مهاراتهم الأكاديمية والتدريسية، وكذلك في تعلم تقنيات وأدوات جديدة.

التحفيز والإلهام: حضور المحاضرات والتفاعل مع متحدثين بارزين يمكن أن يكون مصدرًا للإلهام والتحفيز، مما قد يشجع الأساتذة على استكشاف مجالات جديدة أو تحسين أساليبهم البحثية والتعليمية.

استكشاف الفرص البحثية والتمويل: يمكن أن تكون المؤتمرات مكانًا جيدًا لاكتشاف فرص بحثية جديدة، بما في ذلك المنح الدراسية والتمويل لمشروعات بحثية. فهم التوجهات والسياسات: الاطلاع على أبحاث وتجارب الزملاء يمكن أن يساعد الأساتذة في فهم التوجهات الحالية في مجالهم وأيضًا في فهم سياسات التعليم والبحث التي قد تؤثر على عملهم.

التفاعل مع الطلاب: في بعض الحالات، قد يشارك الطلاب في المؤتمرات مع أساتذتهم. هذا يمكن أن يوفر لهم تجربة تعليمية قيمة ويعزز من قدراتهم البحثية. بالمجمل، المشاركة في المؤتمرات الوطنية تقدم للأساتذة فرصة لتعزيز معرفتهم، توسيع شبكة علاقاتهم المهنية، وتطوير مهاراتهم البحثية والتعليمية، مما يساهم في تحقيق النجاح الأكاديمي وتعزيز جودة التعليم والبحث في مؤسساتهم.

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	البند الرابع عشر
1	1	6	52	62	التكرار
0.8%	0.8%	4.9%	42.6%	50.8%	النسبة المئوية
1.6%		4.9%	93.4%		المجموع

#### جدول 17 : وجود فائدة في المشاركة في المؤتمرات الوطنية.

هذا وقمنا، بطرح السؤال الخامس عشر للتعرف على وجود فائدة في المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية ، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 18، إذ وافق المستجوبون بالأغلبية الساحقة بنسبة قدرت بـ 92,6% على تأثير اللغة في الانجذاب نحو المؤسسة، بينما عبر 0,8% عن جهلهم بذلك، وقد فسروا بأن هناك فوائد عديدة لمشاركة الأساتذة في التظاهرات العلمية الدولية، وهذه الفوائد تشمل:

التعرف على أحدث الأبحاث والتطورات: التظاهرات العلمية الدولية تجمع علماء وباحثين من مختلف أنحاء العالم، مما يتيح للأساتذة الاطلاع على أحدث الأبحاث والابتكارات في مجالهم. هذا يساعدهم على مواكبة التطورات العالمية وتعزيز معرفتهم.

بناء شبكات عالمية: المشاركة في تظاهرات دولية توفر فرصة للتواصل مع باحثين وعلماء من خلفيات متنوعة، مما يفتح أبواباً للتعاون الدولي وتبادل الأفكار. هذه الشبكات العالمية يمكن أن تكون مفيدة في بناء شراكات بحثية أو تعليمية.

عرض الأبحاث والمشاريع: التظاهرات الدولية تتيح للأساتذة فرصة عرض أبحاثهم ومشاريعهم أمام جمهور عالمي، مما يعزز من سمعتهم الأكاديمية ويوفر لهم ملاحظات قيمة من خبراء عالميين.

التعلم من أفضل الممارسات: الاطلاع على تجارب الباحثين الآخرين يمكن أن يوفر رؤى جديدة حول أفضل الممارسات والأساليب البحثية، مما قد يساعد الأساتذة في تحسين جودة أبحاثهم.

فرص لتطوير المهارات: العديد من التظاهرات الدولية تشمل ورش عمل وجلسات تدريبية متقدمة في مواضيع مختلفة. هذا يوفر فرصة لتطوير المهارات الأكاديمية والتقنية للأساتذة. تحفيز وتجديد الحماس: التفاعل مع علماء آخرين والاطلاع على الأبحاث الرائدة يمكن أن يكون محفزاً ويساعد على تجديد الحماس تجاه مجالهم، مما يعزز من جودة عملهم الأكاديمي.

التعرف على التمويل والفرص البحثية: التظاهرات العلمية الدولية قد تقدم معلومات عن فرص التمويل والمنح البحثية الجديدة، مما يمكن أن يساعد الأساتذة في الحصول على الدعم المالي لمشروعاتهم.

فهم التوجهات العالمية: التظاهرات الدولية توفر رؤى حول التوجهات العالمية في البحث العلمي، مما يساعد الأساتذة على فهم كيفية تأثير هذه التوجهات على مجالاتهم وتخصصاتهم.

فرص للتعاون مع الصناعة: بعض التظاهرات الدولية تشمل مشاركة من الشركات والصناعات الكبرى، مما يوفر فرصاً للتعاون في مشاريع بحثية تطبيقية أو تجارية.

الاعتراف الدولي: تقديم أبحاثك ومشاريعك في تظاهرات دولية يمكن أن يعزز من الاعتراف الدولي بعملك ويزيد من تأثيره في المجتمع الأكاديمي والعلمي.

بالمجمل، المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية يمكن أن تكون تجربة غنية وفوائدها تمتد من تطوير المهارات الأكاديمية والتقنية إلى بناء شبكات مهنية عالمية وتحقيق الاعتراف الدولي.

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	البند الخامس عشر
1	00	8	42	71	التكرار
0.8%	%00	6.6%	34.4%	58.2%	النسبة المئوية
0.8%		6.6%	92.6%		المجموع

**جدول 18 : وجود فائدة في المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية**

ثم قمنا بطرح السؤال السادس عشر للتعرف على وجود فائدة في التربصات عالية المستوى ، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 19 أدناه، إذ كانت أغلبية ساحقة للإجابات بنسبة 95,1%، وما قد يفسر بأن التربصات عالية المستوى يمكن أن تقدم فوائد كبيرة للأساتذة في العديد من الجوانب. وإليك بعض الفوائد التي يمكن أن يحصلوا عليها من المشاركة في مثل هذه التربصات:

تحديث المعرفة والمهارات: التربصات عالية المستوى تقدم فرصة للأساتذة لتحديث معرفتهم حول أحدث الأبحاث والتطورات في مجالهم، وكذلك تعلم تقنيات وأساليب جديدة قد تكون مفيدة في عملهم الأكاديمي.

تطوير المهارات العملية: مثل هذه التربصات غالباً ما تشمل تدريباً عملياً متقدماً، مما يسمح للأساتذة بتطوير مهاراتهم التطبيقية والتقنية، مما يعزز من جودة تدريسهم وبحثهم. التعرف على تقنيات وأدوات جديدة: يمكن للأساتذة التعرف على الأدوات والتقنيات الحديثة التي يمكن أن تحسن من جودة أبحاثهم وتدريسهم. استخدام أدوات جديدة قد يساهم في تحسين نتائج البحث وزيادة فعالية التدريس.

بناء شبكة مهنية: التربصات عالية المستوى تجمع مجموعة من الخبراء والمحترفين في نفس المجال، مما يوفر فرصة للتواصل وتبادل الأفكار مع زملاء مهنيين من مختلف البلدان والمؤسسات.

فرص للتعاون البحثي: التعرف على خبراء آخرين يمكن أن يؤدي إلى فرص تعاون بحثي أو مشاريع مشتركة، مما يعزز من جودة وتأثير الأبحاث التي يقوم بها الأساتذة. تحفيز وتجديد الحماس: التعلم من خبراء آخرين والتعرض لممارسات جديدة يمكن أن يكون محفزاً ويجدد الحماس تجاه البحث والتدريس، مما يعزز من جودة العمل الأكاديمي. تبادل الخبرات: التربصات توفر بيئة ملائمة لتبادل الخبرات والتجارب مع زملاء آخرين، مما يساعد على تعلم استراتيجيات وحلول جديدة للتحديات التي قد يواجهها الأساتذة. تحقيق التميز الأكاديمي: الخبرات والتدريبات المكتسبة من التربصات عالية المستوى يمكن أن تساهم في تعزيز سمعة الأساتذة كمحترفين متميزين في مجالهم، مما يفتح أبواباً للفرص الأكاديمية والبحثية.

التعرف على التوجهات العالمية: التربصات قد توفر رؤية حول التوجهات العالمية في مجال معين، مما يساعد الأساتذة على مواكبة التغييرات والابتكارات على مستوى عالمي. تحسين جودة التدريس: المهارات والمعرفة التي يتم اكتسابها خلال التربصات يمكن أن تُترجم إلى تحسين في أساليب التدريس وتقديم محتوى تعليمي أكثر تطوراً وملاءمة. بالمجمل، التربصات عالية المستوى تعتبر استثماراً قيماً في تطوير الأساتذة، حيث تعزز من مهاراتهم ومعرفتهم، وتوفر لهم فرصاً للتواصل والتعاون على نطاق أوسع.

البند السادس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	64	52	6	00	00
النسبة المئوية	52.5%	42.6%	4.9%	00%	00%
المجموع	95.1%		4.9%	00%	00%

### جدول 19 : وجود فائدة في التربصات عالية المستوى.

قمنا بطرح السؤال السابع عشر للتعرف على وجود فائدة في التربصات تحسين المستوى في الخارج ، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 20 أدناه ، باغلبية ساحقة تقدر بنسبة 96,8% وقد عبرو بأن هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن يجنيها الأساتذة من المشاركة في تربصات تحسين المستوى في الخارج. إليك بعض الفوائد الرئيسية:

تحديث المعرفة والمهارات: التربصات في الخارج غالبًا ما تتضمن أحدث الأبحاث والتقنيات في المجال الأكاديمي أو المهني. هذا يمكن أن يساعد الأساتذة على تحديث معارفهم واكتساب مهارات جديدة، مما يعزز من جودة عملهم الأكاديمي والتدريسي.

التعرف على أفضل الممارسات: المشاركات الدولية تعطي الأساتذة فرصة للتعرف على كيفية تطبيق الممارسات الأكاديمية والإدارية الأكثر فعالية في مؤسسات أخرى، مما يمكن أن يساعدهم في تحسين طرقهم وأساليبهم.

توسيع الشبكات المهنية: التربصات الدولية توفر فرصة للتواصل مع أكاديميين وباحثين من خلفيات متنوعة. بناء شبكات مهنية دولية يمكن أن يفتح أبوابًا لفرص التعاون البحثي، التبادل الأكاديمي، والتدريس المشترك.

التعرض لثقافات تعليمية مختلفة: العمل أو الدراسة في بلد آخر يمكن أن يمنح الأساتذة رؤى حول أنظمة التعليم المختلفة وأساليب التدريس المتنوعة، مما يساعدهم على تحسين طرقهم التعليمية وتقديم تجارب تعليمية أكثر تنوعًا لطلابهم.

فرص للتعاون البحثي الدولي: التفاعل مع علماء وباحثين دوليين يمكن أن يؤدي إلى فرص تعاون بحثي مشتركة، مما يعزز من جودة وتنوع الأبحاث التي يقوم بها الأساتذة.

تحفيز وتجديد الحماس: التعلم من بيئات جديدة والتعرض لتقنيات وأساليب جديدة يمكن أن يكون محفزًا ويساعد في تجديد الحماس والتفاني في المجال الأكاديمي.

تعزيز سمعة أكاديمية: المشاركة في تربصات دولية تعزز من سمعة الأساتذة كمحترفين عالميين، مما يمكن أن يساهم في تحسين سمعتهم الأكاديمية ويزيد من تأثيرهم في المجال الأكاديمي.

اكتساب رؤى حول التوجهات العالمية: التعرف على التوجهات العالمية في مجالات معينة يمكن أن يساعد الأساتذة على البقاء على اطلاع على الابتكارات والتغيرات في مجالاتهم. تحسين جودة التدريس والبحث: المهارات والخبرات المكتسبة خلال التربصات يمكن أن

تُترجم إلى تحسينات ملموسة في طرق التدريس والبحث، مما يعزز من جودة التعليم والبحث في مؤسساتهم.

التعرف على مصادر تمويل وفرص بحثية جديدة: التواجد في بيئة دولية يمكن أن يساعد الأساتذة في التعرف على مصادر تمويل جديدة وفرص بحثية قد تكون غير متاحة في بلدانهم.

بالمجمل، التربصات الدولية لتحسين المستوى تعتبر استثماراً قيماً في تطوير الأساتذة، حيث تعزز من مهاراتهم ومعرفتهم، وتفتح أمامهم فرصاً واسعة للتواصل والتعاون على نطاق عالمي.

البند السابع عشر	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
التكرار	69	49	4	00	00
النسبة المئوية	56.6%	40.2%	3.3%	00%	00%
المجموع	96.8%		3.3%	00%	

### جدول 20 : وجود فائدة في التربصات تحسين المستوى في الخارج

قمنا بطرح السؤال الثامن عشر للتعرف على وجود فائدة في تكوينات المؤطرة من طرف الوزارة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 21 ، باغلبية ساحقة للمستجوبين المقدر بنسبة 91%، مقابل 2,4% يرون عكس ذلك فقد عبرو أن التكوينات المؤطرة من طرف الوزارة يمكن أن تقدم فوائد كبيرة للأساتذة فإليك بعض الفوائد الرئيسية التي يمكن أن يجنيها الأساتذة من المشاركة في هذه التكوينات:

توحيد المعايير: التكوينات التي تنظمها الوزارة غالباً ما تهدف إلى توحيد معايير التعليم والتدريس على مستوى الوطني. هذا يضمن أن جميع الأساتذة يتبعون أسساً وأهدافاً تعليمية متنسقة، مما يحسن من جودة التعليم بشكل عام.

تحديث المعلومات: هذه التكوينات توفر فرصاً للأساتذة للحصول على أحدث المعلومات حول التغييرات في المناهج، السياسات التعليمية، والتقنيات الجديدة. هذا يساعدهم على مواكبة التطورات والتأكد من أن طرقهم وأساليبهم تتماشى مع أحدث الاتجاهات في التعليم.

تطوير المهارات التربوية: التكوينات المؤطرة يمكن أن تشمل جلسات تدريبية حول استراتيجيات تدريس فعالة، إدارة الفصول الدراسية، وتقنيات التقييم. هذا يمكن أن يعزز من مهارات الأساتذة في تحسين جودة تدريسهم وتفاعلهم مع الطلاب.

التعرف على السياسات واللوائح: التكوينات التي تنظمها الوزارة توفر معلومات حول السياسات التعليمية واللوائح الجديدة التي قد تؤثر على عمل الأساتذة. هذا يساعدهم في فهم التغييرات التنظيمية وكيفية الامتثال لها.

تبادل الخبرات والممارسات الجيدة: هذه التكوينات توفر منصة لتبادل الخبرات مع زملاء

آخرين من مختلف المدارس والمؤسسات. يمكن أن يساعد ذلك في تبادل استراتيجيات وتجارب ناجحة، مما يعزز من تحسين الممارسات التعليمية. تعزيز التنسيق والتعاون: من خلال التكوينات المؤطرة، يمكن للأساتذة تعزيز التنسيق والتعاون مع زملائهم في نفس المجال أو في مجالات تعليمية أخرى، مما يمكن أن يؤدي إلى مشاريع تعليمية مشتركة أو تحسينات في الممارسات التربوية. دعم تطوير مهني مستمر: التكوينات تساعد الأساتذة في الاستمرار في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم بشكل مستمر، مما يعزز من تقدمهم المهني ويوفر لهم فرصاً للتعلم والنمو. تحقيق التميز الأكاديمي: الاستفادة من التكوينات المؤطرة يمكن أن يساعد الأساتذة في تحقيق التميز الأكاديمي، مما يعزز من سمعتهم كمعلمين متميزين ويزيد من تأثيرهم في العملية التعليمية. التأثير على جودة التعليم: من خلال تحسين مهارات الأساتذة ومعرفتهم، تساهم التكوينات المؤطرة في رفع جودة التعليم المقدمة للطلاب، مما يساهم في تحسين نتائج التعليم والتعلم. بالمجمل، التكوينات المؤطرة من طرف الوزارة تعتبر وسيلة فعالة لدعم تطوير الأساتذة وتحسين جودة التعليم. توفر هذه التكوينات فرصة لتحديث المعرفة، تطوير المهارات، وتعزيز التعاون والتنسيق بين الأساتذة، مما يؤدي إلى تحسين تجربة التعلم للطلاب بشكل عام.

البند الثامن عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	55	56	8	2	1
النسبة المئوية	45.1%	45.9%	6.6%	1.6%	0.8%
المجموع	91%		6.6%	2.4%	

### جدول 21 : وجود فائدة في تكوينات المؤطرة من طرف الوزارة

قمنا بطرح السؤال التاسع عشر للتعرف على وجود فائدة في التكوين الإقليمي طويل المدى وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 22 ، اذ وافقت الاساتذة المستجوبين باغلبية ساحقة بنسبة 83,6% مقابل 4,9% يرون العكس، وقد فسروا ان التكوين الإقليمي طويل المدى يمكن أن يقدم فوائد كبيرة للأساتذة، وخاصة في تعزيز مهاراتهم وتطويرهم المهني. إليك بعض الفوائد الرئيسية: تعميق المعرفة والمهارات: التكوين الإقليمي طويل المدى يوفر فرصة للتعلم في موضوعات محددة والتعلم بشكل مفصل. هذا يمكن أن يساعد الأساتذة على اكتساب معرفة متقدمة ومهارات متخصصة تعزز من قدرتهم على تقديم محتوى تعليمي غني وذو جودة عالية. التدريب العملي والتطبيقي: غالبًا ما يتضمن التكوين الإقليمي طويل المدى تجربة عملية

مكثفة، مما يتيح للأساتذة تطبيق ما تعلموه في بيئة حقيقية. هذا يساعدهم في تطوير مهاراتهم التطبيقية والتقنية بشكل أكثر فعالية.

التفاعل مع خبراء المجال: التكوين الإقليمي يوفر فرصة للتفاعل المباشر مع خبراء متخصصين في المجال. هذا التفاعل يمكن أن يوفر للأساتذة رؤى قيمة، نصائح، وتوجيهات قد تكون مفيدة في تحسين ممارساتهم الأكاديمية.

تطوير مهارات البحث والتدريس: يمكن للتكوين الإقليمي الطويل المدى أن يشمل تدريبات متخصصة في مهارات البحث والتدريس، مما يعزز من جودة الأبحاث التي يقوم بها الأساتذة وأساليبهم في التعليم.

التواصل وبناء الشبكات: التكوين الإقليمي يتيح للأساتذة بناء علاقات مهنية مع زملائهم من المشاركين في التكوين، مما يعزز من شبكاتهم المهنية ويفتح أبوابًا للتعاون البحثي أو التعليمي.

تحفيز وتجديد الحماس: قضاء فترة طويلة في التكوين يمكن أن يكون محفزًا ويجدد الحماس للتعلم والتدريس. التعرض لمفاهيم جديدة وتجارب مختلفة يمكن أن يساهم في تجديد شغف الأساتذة بمجالهم.

التعرف على أحدث الاتجاهات والابتكارات: التكوين الإقليمي الطويل المدى يوفر فرصة للتعرف على أحدث الاتجاهات والتقنيات في مجال معين، مما يساعد الأساتذة على البقاء على اطلاع دائم بالتطورات العالمية.

تحقيق التميز الأكاديمي: من خلال اكتساب معرفة متقدمة ومهارات متخصصة، يمكن للأساتذة تحسين أدائهم الأكاديمي وتقديم مساهمات قيمة في مجالهم، مما يعزز من سمعتهم الأكاديمية.

التأثير على جودة التعليم: المهارات والمعرفة المكتسبة من التكوين الإقليمي يمكن أن تُترجم إلى تحسين جودة التعليم والتعلم في المؤسسات التي يعمل بها الأساتذة.

فرص التقدم المهني: التكوين الإقليمي الطويل المدى يمكن أن يفتح أبوابًا لفرص التقدم المهني، بما في ذلك المناصب الأكاديمية العليا، مشاريع بحثية متميزة، أو أدوار قيادية في المجال الأكاديمي بالمجمل، التكوين الإقليمي طويل المدى يوفر للأساتذة فرصة للتركيز بشكل مكثف على تطوير مهاراتهم ومعرفتهم، مما يساهم في تعزيز أدائهم الأكاديمي والمهني.

البند التاسع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	50	52	14	4	2
النسبة المئوية	41%	42.6%	11.5%	3.3%	1.6%
المجموع	83.6%		11.5%	4.9%	

## جدول 22 : وجود فائدة في التكوين الاقامي طويل المدى

قمنا بطرح السؤال العشرون للتعرف على وجود فائدة في التكوين الاقامي قصير المدى وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 23 , بالاغلبية الساحقة بنسبة تقدر بـ 84,4% اما 4,9% يرون العكس, وقد عبرو بأن التكوين الإقامي قصير المدى يمكن أن يقدم فوائد كبيرة للأساتذة في العديد من الجوانب. إليك بعض الفوائد الرئيسية: تحديث المعرفة بسرعة: التكوينات القصيرة المدى غالباً ما تركز على موضوعات أو مهارات محددة. هذا يتيح للأساتذة تحديث معلوماتهم بسرعة حول أحدث الاتجاهات أو التقنيات في مجال معين.

تعلم تقنيات وأدوات جديدة: يمكن للتكوينات القصيرة المدى أن تشمل التعرف على أدوات وتقنيات جديدة يمكن أن تعزز من جودة التدريس والبحث. هذا يمكن أن يكون مفيداً في تحسين فعالية الأساليب التعليمية والبحثية.

تطوير مهارات محددة: توفر هذه التكوينات فرصة لتطوير مهارات معينة في فترة زمنية قصيرة. على سبيل المثال، قد يتعلم الأساتذة استراتيجيات تدريس جديدة، أو كيفية استخدام برامج أو تقنيات محددة، مما يعزز من قدراتهم بشكل مباشر.

المرونة والجدول الزمني: التكوينات القصيرة المدى تكون عادةً أقل تطلباً من حيث الوقت، مما يتيح للأساتذة المشاركة دون التأثير الكبير على التزاماتهم اليومية. هذا يجعلها خياراً مرناً للتطوير المهني.

التحفيز والتجديد: الانخراط في تكوين قصير المدى يمكن أن يكون محفزاً ويجدد الحماس لدى الأساتذة. التعرض لمفاهيم جديدة في فترة قصيرة يمكن أن يساعد في تجديد الشغف بالمجال الأكاديمي.

فرص للتواصل: حتى في التكوينات القصيرة المدى، يمكن للأساتذة بناء شبكات مهنية مع زملاء آخرين، مما قد يؤدي إلى فرص تعاون مستقبلية.

تطبيق فوري: التكوينات القصيرة المدى تتيح للأساتذة تطبيق ما تعلموه بسرعة في بيئة العمل، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسينات فورية في طرق التدريس أو البحث.

التعرف على الابتكارات الحالية: يمكن للتكوينات القصيرة المدى أن تقدم رؤى حول الابتكارات والتطورات الحالية في مجال معين، مما يساعد الأساتذة على البقاء على اطلاع دائم.

تحقيق أهداف تطوير مهني: حتى في فترة زمنية قصيرة، يمكن للأساتذة تحقيق أهداف محددة في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم، مما يساهم في تقدمهم المهني. التفاعل مع خبراء: التكوينات القصيرة المدى يمكن أن تشمل جلسات مع خبراء في المجال، مما يوفر للأساتذة فرصة للتعلم مباشرة من المتخصصين والحصول على نصائح قيمة، فالتكوين الإقليمي قصير المدى يمكن أن يكون مفيداً جداً للأساتذة، حيث يوفر لهم فرصاً لتحديث معرفتهم، تطوير مهارات محددة، والتفاعل مع زملاء وخبراء في وقت محدود.

البند العشريون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	38	65	13	6	00
النسبة المئوية	31.1%	53.3%	10.7%	4.9%	00%
المجموع	84.4%		10.7%	4.9%	

جدول 23 : وجود فائدة في التكوين الاقليمي قصير المدى

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو فئات التكوين الخاصة بهم الأكثر رواجاً"، قمنا بحساب اختبار  $t$ ، وجاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 24 أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي 34,86، قيمة  $t$  92,43، بانحراف معياري قدر بـ 4,04، مع درجة حرية قدرت بـ 121، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة 0,00، بمستوى دلالة معتمدة بـ 0,05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو فئات التكوين الخاصة بهم الأكثر رواجاً.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
فئات التكوين الخاصة بهم الأكثر رواجاً	122	34,86	4,04	121	92,43	0,00	0,05

جدول رقم 24: اختبار  $t$  للفروق بين فئات التكوين الأكثر رواجاً عند الأساتذة الجامعيين

ف نجد نتائج الدراسة التي مفادها هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو فئات التكوين الخاصة بهم، وذلك حسب مجموعة من العوامل. إليك بعض العوامل

التي قد تؤثر على هذه الاتجاهات:  
 التخصص الأكاديمي: قد يختلف اهتمام الأساتذة بناءً على تخصصهم الأكاديمي. على سبيل المثال، أساتذة العلوم قد يكون لديهم اهتمامات مختلفة عن أساتذة الأدب.  
 الخبرة المهنية: الأساتذة ذوو الخبرة الطويلة قد يكون لديهم تفضيلات مختلفة مقارنة بالأساتذة الجدد أو الذين لديهم خبرة أقل.  
 المستوى التعليمي: يمكن أن تكون هناك اختلافات في الاهتمامات بناءً على مستوى التعليم الذي يدرّسونه، مثل التعليم الأساسي، الثانوي، أو العالي.  
 الاحتياجات الشخصية: قد تكون هناك فروق في الاتجاهات بناءً على الاحتياجات الشخصية والتطوير المهني الذي يسعى إليه الأساتذة.  
 التكنولوجيا والموارد المتاحة: توفر التكنولوجيا والموارد قد يؤثر أيضاً على اتجاهات الأساتذة نحو فئات التكوين المختلفة. على سبيل المثال، الأساتذة الذين لديهم وصول جيد إلى أدوات التعليم الرقمي قد يكون لديهم توجهات مختلفة عن أولئك الذين لا يمتلكونها.  
 المنطقة الجغرافية: قد تكون هناك فروق بناءً على الموقع الجغرافي، حيث يمكن أن تؤثر البنية التحتية والإمكانيات المتاحة في المنطقة على اتجاهات الأساتذة.

إذا أظهرت دراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو فئات التكوين، فإن النتائج يمكن أن تكون متعددة وتعتمد على السياق المحدد للدراسة والبيانات المجمعة. سأوضح بعض النتائج الشائعة التي قد تتوصل إليها الدراسة بناءً على الفرضية التي تفيد بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو فئات التكوين: تباين في تفضيلات التكوين:

فئات التكوين الأكثر شعبية: قد تجد الدراسة أن بعض فئات التكوين، مثل التكنولوجيا في التعليم أو استراتيجيات التدريس الحديثة، تكون أكثر طلباً بين الأساتذة مقارنة بفئات أخرى. الاختلافات بناءً على التخصص: يمكن أن تظهر الفروقات في التفضيلات بناءً على التخصص الأكاديمي. على سبيل المثال، قد يفضل أساتذة العلوم التكوين في استخدام أدوات علمية متقدمة، بينما يفضل أساتذة الأدب التكوين في تقنيات التدريس التفاعلي. تأثير الخبرة:

الأساتذة الجدد مقابل ذوي الخبرة: قد تظهر النتائج أن الأساتذة الجدد يفضلون التكوين في المهارات الأساسية والابتدائية، بينما يفضل الأساتذة ذوو الخبرة التكوين في المجالات المتقدمة أو المتخصصة مثل القيادة التعليمية أو تطوير المناهج.

التباين بناءً على الموقع الجغرافي: الفروقات بين المناطق: قد تكشف الدراسة عن اختلافات في التفضيلات بناءً على الموقع الجغرافي، حيث يمكن أن تكون هناك حاجة أكبر لفئات معينة من التكوين في مناطق معينة بناءً على الموارد المتاحة أو التحديات المحلية.

تأثير مستوى التعليم:

الفرق بين مستويات التعليم: قد تجد الدراسة أن الأساتذة الذين يدرّسون في مراحل التعليم الأساسي يفضلون التكوين الذي يعزز تقنيات التعليم الأساسية، بينما يفضل الأساتذة في التعليم الثانوي أو العالي التكوين الذي يعزز مهارات التدريس المتقدمة. التفاعل بين المتغيرات:

التأثير المتبادل: يمكن أن تكون هناك تفاعلات بين متغيرات مختلفة مثل التخصص، الخبرة، ومستوى التعليم. على سبيل المثال، قد يختلف تأثير التخصص على تفضيلات التكوين بناءً على مستوى الخبرة.

### 3.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة:

قمنا بطرح السؤال الحادي و العشرون للتعرف على مدى زيادة الاعانات المالية المخصصة للتكوين المقدمة للأساتذة ، وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 22 أدناه، وكانت الإجابات اغلبية ساحقة بنسبة قدرت بـ 89,4% ، مقابل 3,3% يرون العكس، عبروا عن أن ذلك يكسب في زيادة الإعانات المالية المخصصة للتكوين المقدم للأساتذة يمكن أن تكون خطوة إيجابية. الاستثمار في تطوير مهارات الأساتذة يعزز من جودة التعليم بشكل عام. التكوين المستمر يمكن أن يساعد الأساتذة في مواكبة أحدث الأساليب والتقنيات التعليمية، مما يساهم في تحسين تجربة التعلم للطلاب. زيادة الإعانات المالية قد تسهم أيضاً في تحفيز الأساتذة على المشاركة في برامج التكوين والتدريب، خاصةً إذا كانت هذه البرامج تتطلب وقتاً أو موارد إضافية. كما أن الدعم المالي يمكن أن يساعد في تغطية تكاليف التعليم والتدريب، مما يجعل هذه الفرص أكثر وصولاً للأساتذة.

بالمجمل، الاستثمار في التعليم والتكوين يعتبر استثماراً في المستقبل، حيث يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء الطلاب وتعزيز الابتكار في مجالات التعليم المختلفة.

البند الحادي و العشرون	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
التكرار	60	49	9	1	3
النسبة المئوية	49,2%	40.2%	7.4%	0.8%	2.5%
المجموع	89.4%	7.4%	3.3%		

جدول 25: يتوجب زيادة الاعانات المالية المخصصة للتكوين المقدمة للأساتذة

ثم قمنا بطرح السؤال الثاني وعشرون للتعرف على مدى توفير المعلومة حول التكوين الموجه للأساتذة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 23 أدناه، إذ يرى الاساتذة المستجوبين اغلبية ساحقة بنسبة 93,5%. وذلك من خلال أن ذلك الاحتكاك يسمح لهم بالحصول على معلومات شاملة حول التكوين الموجه للأساتذة. الشفافية والمعلومات الدقيقة تساعد الأساتذة على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن فرص التكوين والتدريب المتاحة لهم. هناك عدة أسباب تجعل توفير هذه المعلومات مهماً:

تمكين الأساتذة: عندما تكون المعلومات متاحة بشكل واضح، يمكن للأساتذة معرفة التكوينات التي قد تكون مفيدة لهم واختيار تلك التي تتماشى مع احتياجاتهم المهنية وأهدافهم التعليمية.

تعزيز المشاركة: إذا كان الأساتذة على علم بالبرامج المتاحة، فإنهم يكونون أكثر احتمالاً للمشاركة في هذه البرامج، مما يساهم في تحسين مهاراتهم ومعرفتهم. تحقيق الأقصى من الفائدة: توفر المعلومات حول التكوينات يتيح للأساتذة اختيار البرامج التي تتناسب مع مجالاتهم الخاصة وتخصصاتهم، مما يساعد على تحقيق أكبر استفادة من هذه الفرص.

تحسين جودة التعليم: كلما زادت الفرص المتاحة للأساتذة للتطوير المهني، زادت إمكانياتهم في تحسين أساليبهم التعليمية وبالتالي تحسين جودة التعليم الذي يقدمونه. زيادة الوعي: توفير المعلومات يعزز الوعي بالموارد المتاحة، مما يمكن أن يؤدي إلى الابتكار والتطوير المستمر في مجال التعليم. بالتالي، يجب على الجهات المعنية بتقديم التكوين للأساتذة أن تكون واضحة ومباشرة في توفير المعلومات حول البرامج المتاحة، طرق التسجيل، المتطلبات، وأي تفاصيل أخرى قد تكون مفيدة للأساتذة.

البند الثاني و العشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	64	50	8	00	00
النسبة المئوية	52.5%	41%	6.6%	00%	00%
المجموع	93.5%		6.6%	00%	

**جدول 26: يتوجب توفير المعلومة حول التكوين الموجه للأساتذة .**

قمنا بطرح السؤال الثالث عشر للتعرف على مدى الالتزام بالشفافية في توزيع التكوين ، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 24 أدناه، بأغلبية ساحقة بما قدره 94,3% وقد فسرو بان الالتزام بالشفافية في توزيع التكوين الموجه للأساتذة هو أمر بالغ الأهمية.

الشفافية تعزز الثقة وتضمن عدالة الفرص، وهي ضرورية لتحقيق النجاح في أي نظام تعليمي. إليك بعض الأسباب التي تجعل الشفافية مهمة في هذا السياق: تحقيق العدالة: الشفافية تضمن أن جميع الأساتذة، بغض النظر عن خلفياتهم أو مواقعهم، لديهم فرصة متساوية للوصول إلى برامج التكوين والتدريب. هذا يساعد في تقليل التفاوتات ويضمن توزيع الفرص بشكل عادل.

بناء الثقة: عندما تكون عمليات توزيع التكوين واضحة ومفتوحة، تزداد ثقة الأساتذة في النظام التعليمي والإداري. الثقة ضرورية للحفاظ على الروح المعنوية والمشاركة الفعالة. تحسين التخطيط: الشفافية تساعد الأساتذة على التخطيط بشكل أفضل لتطوير مهاراتهم، حيث يمكنهم معرفة متى وأين وكيف يمكنهم الاستفادة من الفرص المتاحة. تحفيز الأداء: عندما يعرف الأساتذة أن الفرص توزع بناءً على معايير واضحة وعادلة، يمكن أن يكون لديهم دافع أكبر للتفوق والابتكار في عملهم، على أمل أن يتم الاعتراف بجهودهم.

التقييم والتطوير: الشفافية تسمح بتقييم فعال لكفاءة البرامج المقدمة ومدى استجابتها لاحتياجات الأساتذة. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين البرامج وتعزيز فعالية التكوين. مكافحة المحسوبية: تجنب المحسوبية والتميز عن طريق اعتماد أسس واضحة وشفافة للتوزيع يعزز مصداقية النظام ويمنع استغلال النفوذ. بالتالي، فالشفافية في توزيع التكوين تساهم في تعزيز جودة التعليم من خلال ضمان أن جميع الأساتذة يتلقون فرصاً عادلة ومناسبة لتطوير مهاراتهم، مما يعود بالنفع على الطلاب والنظام التعليمي ككل.

البند الثالث و العشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	70	45	7	00	00
النسبة المئوية	57.4%	36.9%	5.7%	00%	00%
المجموع	94.3%		5.7%	00%	

**جدول 27 : يتوجب الالتزام بالشفافية في توزيع التكوين**

بعدها قمنا بطرح السؤال الرابع عشر للتعرف على مدى تحسين هياكل التكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 25 أدناه، إذ أن الأغلبية ساحقة للمستجوبين بنسبة 96,7% لعلمهم بذلك، وقد عبروا بان تحسين هياكل التكوين للأساتذة هو خطوة مهمة جداً لتعزيز جودة التعليم. هناك عدة جوانب يمكن تحسينها في هياكل التكوين لضمان أنها تلبي احتياجات الأساتذة بشكل أفضل وتحقق نتائج إيجابية في العملية التعليمية: تقييم الاحتياجات: من الضروري أن تكون هياكل التكوين مبنية على تقييم دقيق لاحتياجات

الأساتذة، بحيث تركز على المهارات والمجالات التي تحتاج إلى تطوير. يمكن استخدام تقييم الأداء، والاستطلاعات، والتغذية الراجعة من الأساتذة لتحديد هذه الاحتياجات. تنوع البرامج: يجب توفير مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية لتلبية مختلف التخصصات ومستويات الخبرة. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل التكوينات التدريب على أساليب تدريس حديثة، استخدام التكنولوجيا في التعليم، إدارة الفصول الدراسية، وتطوير المهارات القيادية.

التدريب العملي: ينبغي أن تتضمن برامج التكوين مكونات عملية وتطبيقية، مما يسمح للأساتذة بتطبيق ما تعلموه في بيئة حقيقية. هذا يعزز الفهم ويزيد من فعالية التدريب. التدريب المستمر: التعليم هو مجال دائم التغيير، لذا من المهم أن تكون برامج التكوين مستمرة ومحدثة لتواكب التطورات الجديدة في المجال. يجب أن تشمل التكوينات فرصاً للتعلم المستمر والتحديث الدوري.

التدريب التعاوني: تشجيع التعاون بين الأساتذة من خلال ورش عمل ومجموعات تبادل المعرفة يمكن أن يعزز من تبادل الخبرات وأفضل الممارسات. التقييم والمراجعة: يجب أن يكون هناك نظام لتقييم فعالية برامج التكوين بشكل دوري. جمع التغذية الراجعة من المشاركين وتقييم الأثر على الأداء التعليمي يمكن أن يساعد في تحسين البرامج بشكل مستمر.

الدعم والموارد: توفير الدعم اللازم للأساتذة قبل وأثناء وبعد التكوين مهم جداً. يجب أن يكون هناك موارد متاحة، مثل المواد الدراسية، والدعم التقني، والإرشاد، لضمان استفادة الأساتذة بشكل كامل من التكوين.

الاعتراف والتقدير: الاعتراف بجهود الأساتذة وتقديرهم على مشاركتهم في برامج التكوين يمكن أن يحفزهم على الاستمرار في تطوير مهاراتهم. بالمجمل، تحسين هياكل التكوين يعزز من قدرة الأساتذة على تقديم تعليم ذي جودة عالية، ويؤدي إلى تحسين نتائج الطلاب وتجربة التعلم بشكل عام.

البند الرابع و العشرون	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
التكرار	68	50	4	00	00
النسبة المئوية	55.7%	41.0%	3.3%	00%	00%
المجموع	96.7%		3.3%	00%	

### جدول 28: يجب تحسين هياكل التكوين

ثم قمنا بطرح السؤال الخامس وعشرون للتعرف على مدى تكثيف تكوين تكنولوجيا الاعلام والاتصال ، وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 26 أدناه، بأغلبية ساحقة

وبنسبة 91,8% ، أما 0,8% فيرون العكس. وما قد يفسر هذا الاتجاه بأنه تكثيف التكوين للأساتذة في تكنولوجيات الإعلام والاتصال هو خطوة ضرورية في العصر الرقمي الحالي. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت جزءاً أساسياً من العملية التعليمية، ومن المهم أن يكون الأساتذة مجهزين بالمعرفة والمهارات اللازمة لاستخدامها بفعالية. إليك بعض الأسباب التي تدعم أهمية هذا التكوين:

تطور أدوات التعليم: تكنولوجيا الإعلام والاتصال توفر أدوات حديثة تعزز من تجربة التعلم، مثل الوسائط المتعددة، والواقع الافتراضي، والأنظمة التعليمية الرقمية. التكوين في هذه التكنولوجيا يساعد الأساتذة على الاستفادة من هذه الأدوات وتحسين طرق تدريسهم. تحسين التفاعل والمشاركة: التقنيات الحديثة مثل المنصات الإلكترونية للتعلم، والأدوات التفاعلية، يمكن أن تجعل التعلم أكثر تفاعلاً وجاذبية للطلاب. الأساتذة الذين يتقنون استخدام هذه الأدوات يمكنهم تحفيز الطلاب وزيادة تفاعلهم.

إدارة الفصول الدراسية: تكنولوجيا الإعلام والاتصال توفر أساليب وأدوات لمساعدة الأساتذة في إدارة الفصول الدراسية بفعالية، مثل أنظمة إدارة التعلم، والأدوات التفاعلية، والتقنيات لمراقبة تقدم الطلاب.

تعليم عن بُعد: مع تزايد الاعتماد على التعليم عن بُعد، يصبح من الضروري أن يكون الأساتذة على دراية بكيفية تقديم الدروس وتنظيمها عبر الإنترنت بفعالية. التطوير المهني: التكوين في تكنولوجيا الإعلام والاتصال يفتح أمام الأساتذة فرصاً للتطوير المهني، حيث يمكنهم اكتساب مهارات جديدة تساهم في تحسين أدائهم وتعزيز مسيرتهم المهنية.

تلبية احتياجات الطلاب: الطلاب اليوم نشأوا في بيئة رقمية، ويكونون غالباً أكثر إلماماً بالتكنولوجيا من الأساتذة. توفير التكوين في هذا المجال يساعد الأساتذة على مواكبة احتياجات الطلاب وتوقعاتهم.

الأمان الرقمي: التكوين يساعد الأساتذة على فهم وتطبيق أفضل ممارسات الأمان الرقمي، مما يساهم في حماية البيانات وحماية الطلاب من المخاطر المحتملة عبر الإنترنت.

تكثيف التكوين في تكنولوجيات الإعلام والاتصال لا يساعد فقط الأساتذة في تحسين طرق التدريس، بل يساهم أيضاً في تحديث النظام التعليمي بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية السريعة. من خلال توفير هذا التكوين بشكل منتظم، يمكن ضمان أن الأساتذة يمتلكون الأدوات والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات التعليمية الحديثة.

البند الخامس والعشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	72	40	9	1	00
النسبة المئوية	%59.0	%32.8	%7.4	%0.8	%00
المجموع	%91.8		%7.4	%0.8	

### جدول 29: يجب تكثيف تكوين تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

ثم قمنا بطرح السؤال السادس والعشرون للتعرف على مدى تكثيف التكوين في الاعلام الالي لفائدة الاساتذة , وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 27 , اذ وفق المستجوبون بالاغلبية الساحقة قدره %95,1 مقابل %4,1 يرون عكس ذلك.

وقد عبرو بأن تكثيف التكوين في الإعلام الآلي (تكنولوجيا المعلومات) لفائدة الأساتذة هو أمر حيوي. في ظل التسارع التكنولوجي الذي يشهده العالم، أصبح الإعلام الآلي جزءاً أساسياً من التعليم والتعلم. فيما يلي بعض الأسباب التي توضح أهمية تكثيف هذا التكوين: مواكبة التطورات التكنولوجية: تكنولوجيا المعلومات تتطور بسرعة، ولذلك يجب على الأساتذة تحديث مهاراتهم بانتظام لضمان أنهم على دراية بأحدث الأدوات والتقنيات التي يمكن أن تعزز من تجربة التعلم.

تحسين أساليب التدريس: استخدام أدوات الإعلام الآلي يمكن أن يساهم في تحسين أساليب التدريس من خلال إدماج الوسائط المتعددة، والبرامج التعليمية، والتطبيقات التفاعلية، مما يجعل الدروس أكثر جذبا وفعالية.

إدارة الصفوف الدراسية: تكنولوجيا الإعلام الآلي توفر أدوات تساعد الأساتذة في إدارة الفصول الدراسية بشكل أكثر فعالية، مثل أنظمة إدارة التعلم، والأدوات لتتبع تقدم الطلاب، وتقديم الملاحظات.

تعليم عن بُعد: مع تزايد الاعتماد على التعليم عن بُعد، يصبح من الضروري أن يكون الأساتذة على دراية بكيفية استخدام المنصات الإلكترونية وأدوات التعليم عن بُعد بشكل فعال.

تعزيز مهارات الطلاب الرقمية: الأساتذة الذين يمتلكون مهارات قوية في الإعلام الآلي يمكنهم توجيه الطلاب وتعليمهم كيفية استخدام التكنولوجيا بشكل مسؤول وفعال، مما يساهم في تطوير مهارات الطلاب الرقمية.

تحفيز الابتكار: التكوين في الإعلام الآلي يمكن أن يحفز الأساتذة على استكشاف أساليب جديدة ومبتكرة في التعليم، مما يعزز الابتكار في العملية التعليمية.

تحسين الأمان الرقمي: التكوين في الإعلام الآلي يساعد الأساتذة على فهم أفضل لممارسات الأمان الرقمي، مما يمكنهم من حماية بيانات الطلاب وضمان بيئة تعليمية آمنة على الإنترنت.

التطوير المهني: التكوين المستمر في الإعلام الآلي يساهم في تعزيز مهارات الأساتذة، مما يدعم تطويرهم المهني ويزيد من فرصهم في التقدم في مسيرتهم الوظيفية. بالتالي تكثيف التكوين في الإعلام الآلي يعزز قدرة الأساتذة على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال في تعليمهم، مما يساهم في تحسين جودة التعليم ويواكب التحديات والفرص التي توفرها التكنولوجيا الحديثة.

البند السادس و العشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	72	44	1	5	00
النسبة المئوية	59%	36.1%	0.8%	4.1%	00%
المجموع	95.1%		0.8%	4.1%	

### جدول 30: يجب تكثيف التكوين في الاعلام الآلي لفائدة الأساتذة

ثم قمنا بطرح السؤال السابع وعشرون للتعرف على مدى توفير وسائل التكوين الحديثة لفائدة الأساتذة وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 28، باغلبية ساحقة تقدر بنسبة 96,7% بينما عبر 1,6% عن جهلهم بذلك، وقد فسرو بتوفير وسائل التكوين الحديثة للأساتذة هو أمر ضروري ومفيد للغاية. في العصر الرقمي، تتغير طرق التعليم والتعلم بسرعة، ويجب أن يكون الأساتذة مجهزين بأحدث الأدوات والتقنيات لتلبية احتياجات الطلاب وتحقيق أهداف التعليم. فيما يلي بعض الأسباب التي تدعم أهمية توفير وسائل التكوين الحديثة:

مواكبة التطورات التكنولوجية: التكنولوجيا تتطور بسرعة، ومن الضروري أن يكون الأساتذة على اطلاع بأحدث الأدوات والتقنيات لضمان أنهم يستطيعون استخدامها بشكل فعال في الفصول الدراسية.

تحسين جودة التعليم: وسائل التكوين الحديثة، مثل المنصات الإلكترونية، وبرامج التدريب التفاعلي، وأدوات التعليم الرقمية، يمكن أن تعزز من فعالية التدريس وتساعد الأساتذة في تقديم محتوى تعليمي أكثر تنوعاً وجاذبية.

التعلم التفاعلي: الأدوات التكنولوجية الحديثة توفر أساليب تعليمية تفاعلية، مثل المحاكاة، والوسائط المتعددة، والتطبيقات التربوية، التي يمكن أن تحسن من مشاركة الطلاب وتفاعلهم مع المحتوى التعليمي.

إدارة الوقت والموارد: يمكن أن تساعد وسائل التكوين الحديثة الأساتذة في إدارة وقتهم ومواردهم بشكل أكثر فعالية، مثل استخدام أدوات جدولة المهام، وأنظمة إدارة الفصول الدراسية، وأدوات تتبع تقدم الطلاب.

التدريب المستمر: وسائل التكوين الحديثة تدعم التعليم والتدريب المستمر، مما يتيح للأساتذة فرصة لتحديث مهاراتهم ومعرفتهم بشكل منتظم ومواكبة أحدث الاتجاهات والممارسات في

مجال التعليم. تعليم عن بُعد: في حال استخدام التعليم عن بُعد أو الهجين، تصبح وسائل التكوين الحديثة ضرورية لتمكين الأساتذة من استخدام المنصات التعليمية عن بُعد بفعالية وإدارة الدروس عبر الإنترنت. تعزيز التعاون والمشاركة: التكنولوجيا الحديثة تتيح للأساتذة التعاون مع زملائهم وتبادل المعرفة والخبرات بطرق أكثر فعالية، مما يعزز من تطوير المهارات وتبادل أفضل الممارسات. توفير فرص التعلم الشخصي: بعض الوسائل الحديثة تقدم أساليب تعلم مخصصة وشخصية، مما يتيح للأساتذة اختيار وتطوير برامج تدريب تناسب احتياجاتهم الفردية وتطلعاتهم المهنية. بالمجمل، توفير وسائل التكوين الحديثة للأساتذة يعزز من قدرتهم على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال، مما يساهم في تحسين جودة التعليم وتجربة التعلم للطلاب. الاستثمار في هذه الوسائل يعتبر استثماراً في تطوير النظام التعليمي ككل.

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	البند السابع والعشرون
00	2	2	45	73	التكرار
00%	1.6%	1.6%	36.9%	59.8%	النسبة المئوية
1.6%		1.6%	96.7%		المجموع

### جدول 31 : يجب توفير وسائل التكوين الحديثة لفائدة الأساتذة

ثم قمنا بطرح السؤال الثامن وعشرون للتعرف على تكثيف التكوين في الانجليزية لفائدة الاساتذة وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 29 , اذ يرى المستجوبون بالاجلبية الساحقة قدره 94,3% مقابل 1,6% يرون عكس ذلك. وقد فسروا بأن تكثيف التكوين في اللغة الإنجليزية لفائدة الأساتذة يمكن أن يكون مفيداً جداً لعدة أسباب: التواصل العالمي: الإنجليزية هي لغة التواصل العالمية في مجالات عديدة مثل العلوم، والتكنولوجيا، والأدب. إتقانها يمكن أن يفتح أمام الأساتذة أبواباً للتعاون الدولي والتبادل الأكاديمي.

المصادر التعليمية: العديد من المصادر التعليمية الحديثة، بما في ذلك الأبحاث والمقالات والدورات التدريبية، متاحة باللغة الإنجليزية. إلمام الأساتذة بهذه اللغة يمكن أن يساعدهم في الاستفادة من هذه الموارد القيمة.

تحسين التعليم: إذا كانت الإنجليزية جزءاً من المنهج الدراسي، فإن تحسين مهارات الأساتذة في هذه اللغة يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة تعليم اللغة الإنجليزية للطلاب.

التطور المهني: القدرة على التفاعل مع الأبحاث والمجتمعات الأكاديمية العالمية تعزز من تطور الأساتذة المهني وتبقيهم على اطلاع بأحدث الاتجاهات والتقنيات في مجالاتهم. الفرص التعليمية: قد يكون لدى الأساتذة الفرصة للمشاركة في مؤتمرات وورش عمل دولية، حيث تكون الإنجليزية هي لغة التواصل الرئيسية. بالتالي، توفير تدريب مكثف في الإنجليزية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي وتعزيز القدرة على التواصل والمشاركة في المجتمع الأكاديمي العالمي.

البند الثامن و العشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	61	54	5	2	00
النسبة المئوية	50%	44.3%	4.1%	1.6%	00%
المجموع	94.3%		4.1%	1.6%	

جدول 32: يجب تكثيف التكوين في الانجليزية لفائدة الأساتذة

ثم قمنا بطرح السؤال التاسع وعشرون للتعرف على مدى تكثيف تكوين الأساتذة عبر الخط وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول 30 , باغلبية ساحقة تقدر بنسبة 84,4% بينما 6.6% يرون العكس. حيث عبرو بأن تكثيف تكوين الأساتذة عبر الإنترنت يمكن أن يكون له فوائد كبيرة. التعليم عن بُعد يوفر مرونة أكبر ويسمح للأساتذة بالوصول إلى محتوى تدريبي متنوع وحديث في أي وقت ومن أي مكان. يمكن أن يكون ذلك مفيداً خصوصاً في المناطق النائية أو التي تفتقر إلى الموارد الكافية. ومع ذلك، هناك بعض النقاط التي يجب أخذها بعين الاعتبار: جودة المحتوى: يجب أن يكون المحتوى التعليمي عبر الإنترنت ذا جودة عالية ويعتمد على أحدث الأبحاث والممارسات التعليمية. التفاعل والمشاركة: من المهم أن يكون هناك طرق فعالة للتفاعل والمشاركة بين المتدربين والمدرسين، مثل المنتديات أو جلسات النقاش. التقنيات والموارد: يجب توفير الموارد التقنية اللازمة لضمان وصول الأساتذة إلى المحتوى التدريبي، بما في ذلك الإنترنت الجيد والأجهزة المناسبة. التوازن مع التدريب العملي: يجب ألا يكون التدريب عبر الإنترنت بديلاً كاملاً للتدريب العملي والتفاعل المباشر، بل يجب أن يكون مكملاً له. إذا تم التعامل مع هذه النقاط بفعالية، يمكن أن يكون تكوين الأساتذة عبر الإنترنت أداة قوية لتحسين جودة التعليم وتطوير مهارات المعلمين.

البند التاسع و العشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
التكرار	43	60	11	8	00
النسبة المئوية	35.2%	49.2%	9.0%	6.6%	00%
المجموع	84.4%		9.0%	6.6%	

### جدول 33 : يجب تكثيف تكوين الأساتذة عبر الخط

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو أفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بهم. ، قمنا بحساب اختبار  $t$  وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول 31 أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي 39,93 ، قيمته  $t$  مساوية لـ 109,52 ، بانحراف معياري قدر بـ 3,92 ، مع درجة حرية قدرت بـ 121 ، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة بـ 0.00، ومستوى الدلالة المعتمدة بـ 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو أفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بهم.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
أفاق تحسين التكوين الخاص بهم	122	39,93	3,92	121	109,52	0,00	0,05

### جدول 34: اختبار $t$ للفروق في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

لجامعة مولود معمري نحو أفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بهم.

وما قد يفسر هذا الاتجاه، بأن وجدت هذه الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في الأفاق (سبل ووسائل) تحسين التكوين الخاص بالأساتذة، فإن النتائج قد تكشف عن مجموعة من المعلومات المفيدة حول كيف يمكن تحسين برامج التكوين لتلبية احتياجات الأساتذة بشكل أفضل. فيما يلي بعض النتائج المحتملة التي قد تكتشفها الدراسة: تباين في تفضيلات الأساتذة لوسائل التكوين:

التفضيلات حسب التخصص: يمكن أن تكشف النتائج أن الأساتذة في تخصصات معينة يفضلون وسائل معينة لتحسين التكوين، مثل التكوين الرقمي أو الورش العملية، بينما يفضل الأساتذة في تخصصات أخرى وسائل مختلفة. مثلاً، أساتذة العلوم قد يفضلون التكوين العملي والتجريبي، بينما يفضل أساتذة الأدب التكوين النظري أو التفاعلي.

التفضيلات بناءً على الخبرة: قد تظهر النتائج أن الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة يميلون إلى تفضيل أساليب التكوين المتقدمة مثل التدريب المتخصص أو التوجيه الفردي، بينما يفضل الأساتذة الجدد أساليب التدريب الأساسية مثل الدورات القصيرة أو ورش العمل التمهيدية. فعالية سبل تحسين التكوين:

وسائل التعليم الرقمي: قد تجد الدراسة أن الأساتذة الذين لديهم خبرة أكبر في استخدام التكنولوجيا يفضلون الوسائل الرقمية مثل الدورات عبر الإنترنت أو الندوات الإلكترونية. قد تكون هناك فروق في فعالية هذه الوسائل بين الأساتذة ذوي الخبرة والأقل خبرة. التكوين الشخصي مقابل التكوين الجماعي: يمكن أن تكشف النتائج عن تفضيل الأساتذة للتكوين الفردي أو الجماعي. قد يفضل بعض الأساتذة التكوين الفردي لتلبية احتياجاتهم الخاصة، بينما يفضل آخرون التكوين الجماعي لتبادل الخبرات مع زملائهم. التباين بناءً على الموقع الجغرافي:

الاحتياجات الإقليمية: قد تكشف النتائج عن اختلاف في سبل ووسائل تحسين التكوين بناءً على الموقع الجغرافي. على سبيل المثال، قد تكون الأساليب التكنولوجية أكثر تفضيلاً في المناطق الحضرية، بينما قد يكون التكوين التقليدي أكثر شيوعاً في المناطق الريفية بسبب نقص الموارد التقنية. تأثير مستوى التعليم:

التكوين في مراحل مختلفة: قد تظهر النتائج فروقاً في تفضيلات الأساتذة بناءً على مستوى التعليم الذي يدرّسونه. على سبيل المثال، الأساتذة في التعليم الثانوي قد يكونون أكثر اهتماماً بوسائل تحسين التكوين التي تركز على استراتيجيات التدريس المتقدمة مقارنة بالأساتذة في التعليم الأساسي.

## 2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضيات:

### 1.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو واقع التكوين، فإنها تبحت في كيفية اختلاف هذه الاتجاهات بناءً على عوامل معينة. هنا كيفية تفسير نتائج دراسة كهذه: التفسير: إذا توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، فهذا يعني أن هناك اختلافات ملحوظة في اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو واقع التكوين بناءً على المتغيرات التي تم تحليلها. قد تكون هذه المتغيرات مرتبطة بالخلفيات الأكاديمية، سنوات الخبرة، أو التخصصات، على سبيل المثال.

قد تجد الدراسة أن أساتذة الجامعات من تخصصات معينة لديهم اتجاهات إيجابية أكثر نحو التكوين مقارنة بتخصصات أخرى، أو أن الأساتذة ذوي سنوات الخبرة الطويلة لديهم وجهات نظر مختلفة عن الأساتذة الجدد.

استناداً إلى النتائج: قد تتضمن التوصيات إجراءات لتحسين واقع التكوين بناءً على الفروقات المكتشفة. على سبيل المثال، إذا كانت الدراسة تشير إلى أن الأساتذة من تخصصات معينة يحتاجون إلى مزيد من التكوين في جوانب محددة، فقد توصي الدراسة بتصميم برامج تدريب مخصصة لهذه التخصصات.

تخطيط التكوين : إذا كانت الفروقات تشير إلى حاجة ملحة في تحسين أو تعديل برامج التكوين، فإن توصيات الدراسة قد تتضمن تطوير استراتيجيات أو مناهج جديدة للتكوين تستهدف الفئات التي تحتاج إلى دعم إضافي.

التأثيرات المستقبلية: تحليل كيف يمكن أن تؤثر هذه الفروقات على جودة التكوين الأكاديمي والممارسات التعليمية، وكيف يمكن استخدامها لتحسين البرامج والفرص التدريبية.

وفي النهاية، نتائج الدراسة التي توضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو واقع التكوين تقدم رؤى قيمة حول كيفية اختلاف وجهات النظر بين الأساتذة بناءً على خلفياتهم وتجاربهم، وتساعد في توجيه جهود تحسين التكوين الأكاديمي بشكل أكثر فعالية

### 2.2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

أنت نتائج الدراسة لتأكد الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو فئات التكوين الخاصة بهم الأكثر رواجاً يمكن أن تتضمن مجموعة من التحليلات والنتائج المحتملة. للتمكن من تقديم نظرة عامة دقيقة، ينبغي على الدراسة:

تحديد الفئات الأكثر رواجاً للتكوين: يجب أن تقوم الدراسة أولاً بتحديد الفئات الأكثر شعبية أو طلباً في برامج التكوين للأساتذة. قد تشمل هذه الفئات تقنيات التعليم الرقمي، استراتيجيات التدريس الحديثة، أو التكوين في مجالات تخصصية معينة.

جمع البيانات: يتم جمع بيانات حول اتجاهات الأساتذة نحو هذه الفئات، وعادة ما يكون ذلك من خلال استبيانات، مقابلات، أو بيانات استطلاعات.

تحليل البيانات:

التحليل الوصفي: يتم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لمختلف الفئات لتحديد أي منها الأكثر شعبية.

التحليل الاستدلالي: يتم استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار "t" للمجموعات المستقلة أو تحليل التباين (ANOVA) لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات بين مجموعات مختلفة من الأساتذة.

نتائج الفروقات ذات الدلالة الإحصائية:

وجود فروق: إذا أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية، فهذا يعني أن اتجاهات الأساتذة نحو الفئات المختلفة للتكوين تختلف بشكل كبير وفقاً لبعض العوامل مثل

التخصص الأكاديمي، الخبرة، أو المستوى التعليمي. تحليل النتائج: يجب تقديم تفسير لهذه الفروقات، وتحديد العوامل التي قد تساهم في ظهور هذه الفروقات. على سبيل المثال، قد يكون الأساتذة ذوو الخبرة أكثر ميلاً للبرامج المتقدمة في حين يفضل الأساتذة الجدد التكوين الأساسي. توصيات:

بناءً على النتائج، يمكن تقديم توصيات حول كيفية تحسين برامج التكوين لتلبية احتياجات وتفضيلات الأساتذة المختلفة. يمكن أيضاً تقديم اقتراحات حول كيفية تخصيص الموارد والتدريب بما يتناسب مع الفئات الأكثر طلباً. مثال تطبيقي:

إذا أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في تفضيلاتهم للتكوين في استخدام التكنولوجيا في التعليم وتكوين مهارات القيادة، فقد تكون النتائج على النحو التالي:

الأساتذة في مرحلة التعليم الأساسي قد يفضلون التكوين المتعلق بتقنيات التعليم الرقمي أكثر من الأساتذة في المرحلة الثانوية. الأساتذة ذوو الخبرة الطويلة قد يفضلون التكوين في استراتيجيات القيادة بدلاً من تقنيات التدريس الحديثة.

في هذه الحالة، قد تقدم الدراسة توصيات لتصميم برامج تكوين مخصصة حسب المستوى والخبرة لتلبية احتياجات الأساتذة بشكل أفضل.

### 3.2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

أنت نتائج الدراسة لتأكد الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أفاق (سبل و الوسائل) تحسين التكوين الخاصة بالأساتذة عندما تتوصل دراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أفاق تحسين التكوين الخاصة بالأساتذة، فإن ذلك يعني أن هناك اختلافات كبيرة في الآراء أو التصورات حول كيفية تحسين برامج التكوين الأكاديمي. يمكن تحليل وتفسير نتائج الدراسة كما يلي:

قد تشير النتائج إلى أن الأساتذة يختلفون في آرائهم حول أفضل سبل ووسائل تحسين التكوين على سبيل المثال، قد يفضل بعض الأساتذة التدريب المباشر وورش العمل، بينما يفضل آخرون الأساليب التكنولوجية مثل الدورات التدريبية عبر الإنترنت.

يمكن أن تكون الفروقات ناتجة عن عوامل مثل سنوات الخبرة، التخصص الأكاديمي، أو الموقع الجغرافي. مثلاً، قد يظهر أن الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة يفضلون أساليب تدريب مختلفة مقارنة بالأساتذة الجدد.

فنتائج الدراسة التي تكتشف فروقاً ذات دلالة إحصائية حول أفاق تحسين التكوين

تعكس اختلافات حقيقية في كيفية رؤية الأساتذة لسبل ووسائل تحسين التكوين. هذه النتائج توفر أساساً قوياً لتطوير برامج تدريبية أكثر فعالية وتخصيصاً لاحتياجات الأساتذة المختلفة.

### 3.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية العامة:

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث وبالتالي تحقق الفرضية العامة التي مفادها وجود اتجاهات ذات دلالة احصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري نحو التكوين ايجابية.

وهذه النتيجة تؤكد أن الأساتذة لها مجموعة من الميولات، الاستعدادات، التصورات والمعتقدات الإيجابية التي توجه سلوكه بالقبول والموافقة نحو التكوين، ويعتبر هذا النوع من الاستجابات تعبيراً عن الاختيارات الشخصية للطالب نتيجة احتكاكه بهذا الموضوع بصورة متكررة، فالأستاذ دائماً ما يبحث عن التكوين الأفضل حيث يعمل على تطوير نفسه وتحقيق أهدافه وما يخدم مصالحه.

هناك أمور كثيرة لا تصب في صالح الأساتذة الذين يفتقدون إلى معرفة كيفية التعامل مع التكوين، فقد يؤدي إلى عدم استفادة الأساتذة بشكل كامل من البرامج التدريبية قد يفوتون فرصاً لتحسين مهاراتهم الأكاديمية والتدريسية.

عدم القدرة على تطبيق ما تعلموه من التكوين يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الفوائد العملية من البرامج التدريبية، فالأساتذة الذين يجدون صعوبة في التعامل مع التكوين قد يشعرون بالإحباط، مما يؤدي إلى تقليل دافعهم للمشاركة في برامج التكوين أو تحسين أدائهم الأكاديمي، وعدم القدرة على التعامل بشكل فعال مع التكوين يمكن أن يؤثر سلباً على جودة التدريس، حيث قد لا يتمكن الأساتذة من استخدام أساليب تدريس حديثة أو فعالة. ضعف في تطبيق تقنيات التكوين قد يؤدي إلى تفاعل أقل فعالية مع الطلاب وتأثير سلبي على تجربة التعلم لديهم.

ويمكن التعامل مع هذه السلبيات بتصميم برامج التكوين التي تلبي احتياجات

تخصصية معينة وتقديم محتوى ملائم.

تقديم خيارات مرنة: توفير خيارات لتدريب عبر الإنترنت أو بدائل مرنة تناسب جداول الأساتذة.

التفاعل والتطبيق: تعزيز التكوين بفرص للتطبيق العملي والتفاعل.

دعم مؤسسي: تقديم دعم مؤسسي وموارد كافية للتكوين وتقدير جهوده. وبالتالي معالجة هذه السلبيات يمكن أن يساعد في تحسين برامج التكوين الأكاديمي وجعلها أكثر فعالية وملاءمة لاحتياجات الأساتذة الجامعيين.

بشكل عام يتضح أن الأساتذة الجامعيين لديهم اتجاهات إيجابية تجاه التكوين

الأكاديمي. هذا يعني أن الأساتذة يعتبرون التكوين مفيداً ويؤمنون بأثره الإيجابي على تطورهم المهني و تحسين جودة التعليم، والتعامل الفعال مع التكوين هو جزء أساسي من التطوير المهني للأستاذ الجامعي، وفهم هذه التحديات يمكن أن يساعد في توفير الدعم والتوجيه المناسب لتحقيق استفادة أفضل من البرامج التدريبية.

**خلاصة:**

إن ما حصلنا عليه من معطيات من الميدان وبعد تحليلها، أعطى لنا فكرة عن اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التكوين، من حيث الواقع، وبالتالي يمكن أخذ فكرة عن الدور الذي تلعبه الاتجاهات في مساعدة الأساتذة على اختيار الاتجاه الايجابي وبعد تحليل ومناقشة الفرضيات الجزئية الثلاثة والفرضية العامة وهو ما سنتطرق إليه في الاستنتاج العام الموالي.

## استنتاج عام:

إن أهم ما توصلت إليه الدراسة هو أن الأساتذة لديهم اتجاهات إيجابية وسلبية نحو التكوين، فمن الإيجابيات يعني أنهم يعتبرون التكوين مفيداً ويشعرون بأنه يعزز مهاراتهم وقدراتهم الأكاديمية. قد تتضمن النتائج أن الأساتذة يثقون في قيمة التكوين ويشعرون بتحسين في أدائهم بفضل المشاركة في برامج التكوين أما إذا كانت النتائج سلبية، فقد تعكس عدم رضا الأساتذة عن برامج التكوين أو عدم إيمانهم بفعاليتها. قد يشعر الأساتذة أن التكوين ليس له تأثير كبير على تحسين أدائهم الأكاديمي أو أنهم يواجهون صعوبة في تطبيق المهارات التي تعلموها ومن العوامل المؤثرة في الاتجاهات توجد:

العوامل الشخصية: يمكن أن تكون العوامل مثل سنوات الخبرة، التخصص الأكاديمي، والاهتمامات الشخصية تؤثر على كيفية تقييم الأساتذة لبرامج التكوين مثلاً، الأساتذة ذوو الخبرة الطويلة قد يكون لديهم تقييمات مختلفة مقارنة بالأساتذة الجدد.

البيئة الأكاديمية: قد تكون بيئة العمل، الدعم المؤسسي، وتوافر الموارد أيضاً عوامل مؤثرة إذا كان هناك دعم مؤسسي قوي وموارد كافية، فقد يكون لدى الأساتذة تقييمات أكثر إيجابية. ومن أثر النتائج على السياسات الأكاديمية

تطوير السياسات: بناءً على النتائج، يمكن للمؤسسات الأكاديمية تعديل سياساتها وبرامجها التدريسية لتلبية احتياجات الأساتذة وتحسين فعالية التكوين.

تقييم مستمر: يمكن أن تدعم النتائج الحاجة إلى تقييم مستمر لبرامج التكوين لضمان استجابتها لاحتياجات الأساتذة وتلبية تطلعاتهم.

وتوجد تأثيرات طويلة الأمد الذي يشمل تطوير مهني مستدام: حيث التكوين الذي يتم بشكل فعال يمكن أن يسهم في تطوير مهني مستدام للأساتذة، مما يعزز من قدرتهم على مواكبة التطورات الأكاديمية والتكنولوجية وايضا تحسين جودة التعليم فيمكن أن يؤدي التكوين الجيد إلى تحسين جودة التعليم والتفاعل بين الأساتذة والطلاب، مما يعزز من تجربة التعلم بشكل عام.

ان توفير التكوين للأساتذة الجامعيين يمكن أن يكون له تأثير كبير على تحسين مهاراتهم وتطويرهم المهني. لتحقيق ذلك بفعالية، يجب النظر في فرص وسهولة الوصول إلى التكوين من خلال التدريب عبر الإنترنت:

الدورات الإلكترونية: توفر المنصات التعليمية مثل Coursera، edX، وUdemy فرصاً لتدريب الأساتذة على مهارات جديدة بدون الحاجة للتواجد في مكان معين. يمكن أن تشمل هذه الدورات مواضيع متنوعة تتعلق بالتعليم والتكنولوجيا والبحث.

الندوات الإلكترونية: يمكن تنظيم ندوات عبر الإنترنت (Webinars) تستضيف خبراء في مجالات مختلفة، مما يتيح للأساتذة الحصول على تدريب موجه ومباشر دون الحاجة إلى السفر وهناك برامج تكوينية مؤسسية كبرامج تدريب داخلية فالكثير من المؤسسات الأكاديمية توفر برامج تدريبية داخلية مصممة خصيصاً لاحتياجات الأساتذة، مثل برامج التوجيه والتطوير المهني.

وأيضاً التعاون مع جامعات أخرى: يمكن أن تتعاون الجامعات لتوفير برامج تدريبية مشتركة أو تبادل تدريبي بين المؤسسات التعليمية. فالتطوير المهني المستمر يشمل:

الشهادات والتخصصات: يمكن للأساتذة الحصول على شهادات تخصصية في مجالات مثل التعليم الإلكتروني أو البحث العلمي لتعزيز مهاراتهم وتوسيع مجالات معرفتهم. الدورات القصيرة: برامج تدريبية قصيرة ومركزة يمكن أن توفر تحديثات سريعة حول موضوعات محددة.

ومن سهولة الوصول لتوفير التكوين منها منصات التعليم الإلكتروني التي تسهل التكنولوجيا الحديثة الوصول إلى الدورات التدريبية عبر الإنترنت، مما يتيح للأساتذة التسجيل في البرامج التدريبية من أي مكان وفي أي وقت. الموارد الرقمية: توفر الأدوات والموارد الرقمية مثل الكتب الإلكترونية والمقالات والبرمجيات التعليمية وصولاً سهلاً للمحتوى التعليمي. التحفيز والتشجيع: تشجيع الأساتذة على المشاركة في التكوين من خلال تقديم حوافز أو مزايا مثل التقدير الأكاديمي أو الترقيات. التدريب المحلي: تنظيم التدريب في المواقع الجغرافية القريبة من المؤسسات الأكاديمية يمكن أن يقلل من الحواجز المرتبطة بالسفر والمشاركة. التدريب عن بُعد: توفير التدريب عن بُعد يزيل الحواجز الجغرافية و يتيح للأساتذة في المناطق النائية أو البعيدة المشاركة بسهولة.

ومن هنا فاتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التكوين تنسم بالإيجابية، خاصة عندما تكون البرامج مخصصة ومبنية على دعم مؤسسي فعال. ومع ذلك، هناك تحديات تتعلق

بالوقت وتطبيق المحتوى، مما يتطلب تحسين برامج التكوين لتلبية احتياجات الأساتذة بشكل أفضل. من خلال تقديم خيارات مرنة وتفاعلية، وتعزيز الدعم المؤسسي، يمكن تحقيق أقصى استفادة من التكوين الأكاديمي، مما يساهم في تطوير مهني مستدام وتحسين جودة التعليم.

وبشكل عام فتكوين الأساتذة الجامعيين يتطلب استثماراً في فرص متنوعة وسهولة الوصول إلى البرامج التدريبية. من خلال استغلال التكنولوجيا، تقديم دعم مؤسسي، وتوفير خيارات متنوعة، يمكن تحسين الوصول إلى التكوين وتعزيز تجربة الأساتذة الجامعيين في تنمية مهاراتهم وتطويرهم المهني.

**توصيات الدراسة:**

- اجراء استبيانات أو مقابلات لتحديد احتياجات الأساتذة وتوقعاتهم من التكوين.
- فهم المجالات التي يعتقد الأساتذة أنهم بحاجة إلى تحسينها أو تطويرها.
- تطوير برامج تكوين متناسب مع احتياجات الأساتذة وتوفر لهم المهارات والمعرفة المطلوبة؛
- استخدام أساليب تعليمية متنوعة مثل ورش العمل، والدورات التدريبية، والتعلم عبر الإنترنت؛
- توفير الدعم المستمر بعد التكوين من خلال جلسات متابعة أو مشاورات فردية.
- تنظيم ملتقيات وندوات مشتركة بين الجامعات ومؤسسات التربص ذات التخصص المشترك؛
- إنشاء مجتمعات تعليمية حيث يمكن للأساتذة تبادل المعرفة والخبرات .
- تشجيع الأساتذة على المشاركة الفعالة في البرامج التدريبية من خلال تضمين نشاطات تفاعلية وجلسات نقاش.
- تحفيز الأساتذة على المشاركة في برامج التكوين من خلال تقديم حوافز أو مكافآت.
- استخدام التكنولوجيا في برامج التكوين لتعزيز الوصول إلى المحتوى وتعليم الأساليب الحديثة.
- ضمان توفر الموارد اللازمة مثل المواد التعليمية، والكتب، والأدوات التكنولوجية لدعم برامج التكوين.
- تشجيع الأساتذة على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر من خلال الدراسة الذاتية والبحث.
- تحسين فعالية التكوين وتعزيز مهنية الأساتذة بما يتماشى مع احتياجاتهم وتوقعاتهم.

## قائمة المراجع

## الكتب:

1. خليل عبد الرحمان 2010، علم النفس الاجتماعي، مشرف على برنامج الدبلوم المهني في كلية العلوم التربوية و الأداب، جامعة كلية التربية الأداب، الأردن.
2. سمارة والعديلي، 2008، علم التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
3. عبد الناصر السناني، 2011، العلوم الانسانية و الاجتماعية، تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، الجزائر.
4. ابن منظور، 1997، علوم الأداب لسان العرب، المجلد السادس، دار النشر بيروت.
5. زكي محمد هاشم، 1989، علم النفس الاجتماعي، ادارة الموارد البشرية، جامعة الكويت للنشر.
6. عدنان، 2009، علم النفس الاجتماعي المعرفي، اثناء النشر والتوزيع، عمان.
7. احمد يحي الزق، 2006، علم النفس، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
8. سامي محمد ملحم 2016، القياس والتقويم في التربية و علم النفس الطبعة السادسة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
9. صفوت فرج، 2012، القياس النفسي، الطبعة السابعة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
10. صلاح الدين محمود محمد، 2000، القياس والتقويم التربوي والنفسي وأساسيته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الأولى دار الفكر العربي للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
11. عبد الحافظ سلامة، 2007، علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
12. عبد الحليم محمود وآخرون، 2004، علم النفس الاجتماعي المعاصر، الطبعة الثانية إيتراك للنشر والتوزيع، مصر.
13. عكاشة محمود فتحي وزكي محمد شفيق، 2000، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحدي، الإسكندرية.
14. مجدي عزيز إبراهيم، 2009، معجم المصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، الطبعة الأولى، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

15. فاطمة المنتصر الكناني، 2000، علوم كلية الآداب، الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية و علاقاتها بمخاوف الذات لدى الاطفال دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
16. محمود السيد أبو النيل، 2009، علم النفس الاجتماعي عربيا وعالميا، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
17. مدحت عبد الحميد أبو زايد 2001، الموسوعة المسلسلة في سيكولوجيا الادمان بحوث في الشخصية الادمانية، الطبعة الأولى دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة الإسكندرية.
18. مروان حويج، 2006، المدخل إلى عالم النفس العام، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
19. عبد الكريم بوحفص، 2017، علوم اجتماعية، دراسة التكوين الاستراتيجي للموارد البشرية، الجزائر.
20. وسيلة حمداوي، 2004، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة.
21. محفوظ أحمد جودة، 2010، علم النفس، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

## الرسائل:

1. الكندري مريم محمد أحمد، دراسة ميدانية لاتجاهات طلبة الكويت نحو مستقبلهم المهني والوظيفي، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 22، العدد 4، 2004.
2. إبراهيم بختي، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003.
3. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة الطبعة الأولى، دار المحمدية، الجزائر 1998
4. صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1993.
5. يوسف حميدي، مستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.
6. سهيلة عيشاوي، واقع العلاقات العامة في المؤسسات التربوية، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2008

ملاحقہ

## ملحق رقم 1:

### إستبيان

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة، في إطار انجاز مذكرة ماستر تحت عنوان: اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التكوين، دراسة ميدانية على عينة من منتسبي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيڤزي وزو، نود أن نطلع على رأيكم، اقتناعا منا أن آراءكم ستساعدنا في تناول هذا الموضوع بشكل عميق، لذا نرجو منكم الإجابة على بنود هذا الاستبيان بكل موضوعية، وذلك بوضع علامة X داخل المزدوجتين ( ) المناسبتين، بعد ملأ البيانات الخاصة بكم، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها ستكون سرية ولن تستخدم إلا لغرض بحث علمي بحث.

السن	أقل من 35 سنة ( )	35/55 ( )	56 فما فوق ( )
الجنس	ذكر ( )	أنثى ( )	
الشهادة المحصل عليها	ماجستير ( )	دكتوراه ( )	دكتوراه أ ل أم دي ( ) تأهيل ( )
الرتبة	مساعد ب ( )	مساعد أ ( )	محاضر ب ( ) محاضر أ ( ) أستاذ ( )
سنوات الخدمة	1 إلى 10 ( )	11 إلى 20 ( )	21 إلى 30 ( ) 31 فما فوق ( )

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	
					1. أنت على علم بوجود تكوين موجه للأساتذة
					2. أنت على علم بأنواع التكوين الموجه للأساتذة
					3. أنت على علم بشروط الاستفادة من التكوين الموجه للأساتذة
					4. الإعانات المالية المخصصة للأساتذة المستفيدين من التكوين مناسبة
					5. مدة التكوين الموجه للأساتذة مناسبة
					6. أنت على علم بقوانين تنظيم التكوين الموجه للأساتذة
					7. تعتقد أنه من السهل الحصول على التكوين الموجه للأساتذة
					8. تعتقد أن تكوين الأساتذة مهم
					9. مدة استجابة الإدارة لدراسة طلبات التكوين مناسبة
					10. تعتقد بوجود تقييم للأساتذة بعد التكوين
					11. تعتقد أن كل المعلومات حول التكوين متوفرة
					12. تعتقد بوجود شفافية في توزيع التكوين بين الأساتذة
					13. تعتقد بوجود فائدة في المشاركة في الأيام الدراسية
					14. تعتقد بوجود فائدة في المشاركة في المؤتمرات الوطنية
					15. تعتقد بوجود فائدة في المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية
					16. تعتقد بوجود فائدة في التربصات عالية المستوى
					17. تعتقد بوجود فائدة في تربصات تحسين المستوى في الخارج
					18. تعتقد بوجود فائدة في التكوينات المؤطرة من طرف الوزارة
					19. تعتقد بوجود فائدة في التكوين الإقليمي طويل المدى
					20. تعتقد بوجود فائدة في التكوين الإقليمي قصير المدى
					21. تعتقد أنه يتوجب زيادة الإعانات المالية المخصصة للتكوين المقدمة للأساتذة
					22. تعتقد أنه يتوجب توفير المعلومة حول التكوين الموجه للأساتذة
					23. تعتقد أنه يتوجب الالتزام بالشفافية في توزيع التكوين الموجه للأساتذة
					24. تعتقد أنه يجب تحسين هياكل التكوين
					25. تعتقد أنه يجب تكثيف التكوين في تكنولوجيات

					الإعلام والاتصال
					26. تعتقد أنه يجب تكثيف التكوين في الإعلام الآلي لفائدة الأساتذة
					27. تعتقد أنه يجب توفير وسائل التكوين الحديثة لفائدة الأساتذة
					28. تعتقد أنه يجب تكثيف التكوين في الإنجليزية لفائدة الأساتذة
					29. تعتقد أنه يجب تكثيف تكوين الأساتذة عبر الخط

## Statistique de Fiabilité

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	122	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	122	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,809	29

## Fréquences

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 35 سنة	34	27,9	27,9	27,9
	من 35 إلى 55	88	72,1	72,1	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	56	45,9	45,9	45,9
	انثى	66	54,1	54,1	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

الشهادة_المحصل_عليها					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ماجستير	21	17,2	17,2	17,2
	دكتوراه	44	36,1	36,1	53,3
	دكتوراه ال ام دي	36	29,5	29,5	82,8
	تأهيل	21	17,2	17,2	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

الرتبة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مساعد ب	54	44,3	44,3	44,3
	مساعد ا	5	4,1	4,1	48,4
	محاوّل ب	20	16,4	16,4	64,8
	محاوّل ا	31	25,4	25,4	90,2
	استاذ	12	9,8	9,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

سنوات_ الخدمة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 1 إلى 10	81	66,4	66,4	66,4
	من 11 إلى 20	37	30,3	30,3	96,7
	من 21 إلى 30	3	2,5	2,5	99,2
	5	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

من أبرزهذ تكوين بوجه السنة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	معارض	3	2,5	2,5	3,3
	محايد	4	3,3	3,3	6,6
	موافق	66	54,1	54,1	60,7
	موافق جدا	48	39,3	39,3	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

س_2نوع_ التكوين					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	9	7,4	7,4	7,4
	محايد	7	5,7	5,7	13,1
	موافق	66	54,1	54,1	67,2
	موافق جدا	40	32,8	32,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

س_3 لشرط_ التكوين					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	6	4,9	4,9	4,9
	محايد	27	22,1	22,1	27,0
	موافق	66	54,1	54,1	81,1
	موافق جدا	23	18,9	18,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

س_4العانات_ المالية_ الساتذة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	11	9,0	9,0	9,0
	معارض	27	22,1	22,1	31,1
	محايد	42	34,4	34,4	65,6
	موافق	39	32,0	32,0	97,5
	موافق جدا	3	2,5	2,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

س_5مدة_ التكوين_ الموجه_ لالساتذة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	16	13,1	13,1	13,1

	معارض	32	26,2	26,2	39,3
	محايد	31	25,4	25,4	64,8
	موافق	37	30,3	30,3	95,1
	موافق جدا	6	4,9	4,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س6\_أولنا لتي تنظيم التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Valide</b>	معارض	7	5,7	5,7	5,7
	محايد	28	23,0	23,0	28,7
	موافق	70	57,4	57,4	86,1
	موافق جدا	17	13,9	13,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س7\_سهل الحصول على التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Valide</b>	معارض جدا	10	8,2	8,2	8,2
	معارض	38	31,1	31,1	39,3
	محايد	31	25,4	25,4	64,8
	موافق	32	26,2	26,2	91,0
	موافق جدا	11	9,0	9,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س8\_تكوين الساتذة مهم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Valide</b>	محايد	5	4,1	4,1	4,1
	موافق	47	38,5	38,5	42,6
	موافق جدا	70	57,4	57,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س9\_مدة استجابة ادارة لطلبات التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Valide</b>	معارض جدا	8	6,6	6,6	6,6
	معارض	23	18,9	18,9	25,4
	محايد	34	27,9	27,9	53,3
	موافق	43	35,2	35,2	88,5
	موافق جدا	14	11,5	11,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س10\_وجود تقييم الساتذة بعد التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Valide</b>	معارض جدا	5	4,1	4,1	4,1

	معارض	29	23,8	23,8	27,9
	محايد	21	17,2	17,2	45,1
	موافق	48	39,3	39,3	84,4
	موافق جدا	19	15,6	15,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س11\_كل المعلومات حول التكوين متوفرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	7	5,7	5,7	5,7
	معارض	29	23,8	23,8	29,5
	محايد	34	27,9	27,9	57,4
	موافق	35	28,7	28,7	86,1
	موافق جدا	17	13,9	13,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س12 وجود شفافية توزيع التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	4	3,3	3,3	3,3
	معارض	9	7,4	7,4	10,7
	محايد	47	38,5	38,5	49,2
	موافق	47	38,5	38,5	87,7
	موافق جدا	15	12,3	12,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س13 وجود فئة / ف الدرجة الدراسية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	2	1,6	1,6	1,6
	معارض	3	2,5	2,5	4,1
	محايد	9	7,4	7,4	11,5
	موافق	46	37,7	37,7	49,2
	موافق جدا	62	50,8	50,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س14 فائدة مشاركة مؤتمرات الوطنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	معارض	1	,8	,8	1,6
	محايد	6	4,9	4,9	6,6
	موافق	52	42,6	42,6	49,2
	موافق جدا	62	50,8	50,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س15 مشاركة تظاهرات علمية دولية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	محايد	8	6,6	6,6	7,4
	موافق	42	34,4	34,4	41,8
	موافق جدا	71	58,2	58,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س16 فائدة ترجمات عالية المستوى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	6	4,9	4,9	4,9
	موافق	52	42,6	42,6	47,5
	موافق جدا	64	52,5	52,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س17 فائدة نص / في لخرج					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	4	3,3	3,3	3,3
	موافق	49	40,2	40,2	43,4
	موافق جدا	69	56,6	56,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س18 تكونات المؤطرة من طرف الوزري					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	معارض	2	1,6	1,6	2,5
	محايد	8	6,6	6,6	9,0
	موافق	56	45,9	45,9	54,9
	موافق جدا	55	45,1	45,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س19 التكوين الفيا يم طويل لدى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	2	1,6	1,6	1,6
	معارض	4	3,3	3,3	4,9
	محايد	14	11,5	11,5	16,4
	موافق	52	42,6	42,6	59,0
	موافق جدا	50	41,0	41,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س20 لكوني لفا يم خص إنة لدى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	6	4,9	4,9	4,9
	محايد	13	10,7	10,7	15,6
	موافق	65	53,3	53,3	68,9
	موافق جدا	38	31,1	31,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س21 زيادة العانات المالية لتكوين					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	3	2,5	2,5	2,5
	معارض	1	,8	,8	3,3
	محايد	9	7,4	7,4	10,7
	موافق	49	40,2	40,2	50,8
	موافق جدا	60	49,2	49,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س22 يتوجب توف إرت معلومات حول التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	8	6,6	6,6	6,6
	موافق	50	41,0	41,0	47,5
	موافق جدا	64	52,5	52,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س23 لا / تلم بالشفافية توزي التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	7	5,7	5,7	5,7
	موافق	45	36,9	36,9	42,6
	موافق جدا	70	57,4	57,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س24 يجب تصلي كي هيك التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	4	3,3	3,3	3,3
	موافق	50	41,0	41,0	44,3
	موافق جدا	68	55,7	55,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س25 تكثيف تكوين تكنولوجية العالم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	1	,8	,8	,8
	محايد	9	7,4	7,4	8,2
	موافق	40	32,8	32,8	41,0
	موافق جدا	72	59,0	59,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س26 تكوين العالم ال لي لاسنة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	5	4,1	4,1	4,1
	محايد	1	,8	,8	4,9
	موافق	44	36,1	36,1	41,0
	موافق جدا	72	59,0	59,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س27 توف إرت وسئل التكوين لاسنة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	2	1,6	1,6	1,6
	محايد	2	1,6	1,6	3,3
	موافق	45	36,9	36,9	40,2
	موافق جدا	73	59,8	59,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س 28: التقييم / النتائج / التقييم					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	2	1,6	1,6	1,6
	محايد	5	4,1	4,1	5,7
	موافق	54	44,3	44,3	50,0
	موافق جدا	61	50,0	50,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

س 29: اكتيف_التكوين_الاساتذة_ع_رت_لظ					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	8	6,6	6,6	6,6
	محايد	11	9,0	9,0	15,6
	موافق	60	49,2	49,2	64,8
	موافق جدا	43	35,2	35,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

## Test T

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
h1	122	42,7705	5,80793	,52582
h2	122	34,8689	4,04714	,36641
h3	122	39,9344	3,92647	,35549

Test sur échantillon unique							
	Valeur de test = 1						
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
					Inférieur	Supérieur	
h1	79,438	121	,000	41,77049	40,7295	42,8115	
h2	92,434	121	,000	33,86885	33,1434	34,5943	
h3	109,525	121	,000	38,93443	38,2306	39,6382	