

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع وديمغرافيا



مذكرة لنيل شهادة الماستر
ميدان العلوم الاجتماعية
شعبة علم اجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل
من إعداد الطالبة : قواس رحيمة

بعنوان:

مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف
دراسة ميدانية للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة
قاصدي مرباح ورقلة

نوقشت بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة /برقية سهيلة/ أستاذة مساعدة (أ) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة /رئيس اللجنة

الأستاذ.د/ حمداوي عمر/ أستاذ التعليم العالي /جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مشرفا مقرر

الأستاذة/بوزغاية باية /أستاذة محاضرة (أ) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع وديمغرافيا



مذكرة لنيل شهادة الماستر
ميدان العلوم الاجتماعية
شعبة علم اجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل
من إعداد الطالبة : قواس رحيمة

بعنوان:

مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف
دراسة ميدانية للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة
قاصدي مرباح ورقلة

نوقشت بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة /برقية سهيلة/ أستاذة مساعدة (أ) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة /رئيس اللجنة

الأستاذ.د/ حمداوي عمر/ أستاذ التعليم العالي /جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مشرفا مقرر

الأستاذة/بوزغاية باية /أستاذة محاضرة (أ) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قل اللهم ملك الملك توتي الملك من تشاء وتزع الملك ممن
تشاء وتعز من تشاء وتذل من تشاء بيدك الخير انك على كل
شيء قدير (26) تولج الليل في النهار وتولج النهار في الليل وتخرج
الحَي من الميت وتخرج الميت من الحَي وترزق من تشاء
بغير حساب (27)

آل عمران (26-27)

شكر وتقدير

الحمد لله التي بنعمته تتم الصالحات

ولئن شكرتم لأزيدنكم، فالشكر لله المتفضل علينا بإتمام هذا العمل المتواضع، سبحانه من رزقنا مع ذلك الصبر والإرادة والصحة. فيأرب زدنا علما وفهما وانفعنا بما علمتنا وارزقنا العمل بعد العلم، وبارك لنا في أعمارنا وأوقتنا.

لم يشكر الله من لم يشكر الناس، فكل عبارات والشكر والعرفان والتقدير للأستاذ الدكتور حمداوي عمر على قبوله الإشراف على هذه المذكرة، وعلى جميل التوجيهات السديدة وإرشاداته القيمة والمفيدة، فبوركت أستاذي ودمت معطاء، متواضعا وراقيا.

شكرا لكل من مد يد العون والمساعدة فجزا الله كل خير وألف خير

الإهداء

يا من أحمل اسمك بكل فخر

يا من افتقدك منذ الصغر

يا من يرتعش قلبي لذكرك يا من أودعتني الله أهديك هذا البحث {{أبي}}

إلى حكمتي وعلمي إلى أدبي وحلمي

إلى طريق لهداية إلى ينبوع الصبر والتفؤل والأمل

إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أمي الغالية

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله إلى من أثروني على أنفسهم إلى من علموني

علم الحياة إلى من أظهروه لي ما هو أجمل من الحياة إخوتي

إلى من كانوا ملاذي وملجئي

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

إلى من جعلهم الله إخوتي بالله ... ومن أحببتهم بالله

إلى أولاد أختي **زكرياء ونهال وزوجها**، وابن أخي **عبيد الغفور** وجميع من وقفوا

بجواربي وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة

أقدم لكم هذا البحث، وأتمنى أن يحوز على رضاكم.

الصفحة	فهرس المحتويات
-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار لمفاهيمي لدراسة	
13	تمهيد
14	أولاً: تحديد مشكلة الدراسة
16	ثانياً: أسباب الدراسة
17	ثالثاً: أهداف وأهمية الدراسة
18	رابعاً: تحديد المفاهيم
22	خامساً: المدخل النظري
23	سادساً: الدراسات السابقة.
27	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية لدراسة	
-	تمهيد
28	أولاً: مجالات الدراسة
29	ثاني: المنهج
30	ثالث: العينة وطريقة اختيارها
30	رابعاً: أدوات جمع البيانات
32	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي لدراسة	
34	تمهيد
35	أولاً: 1.4 عرض وتحليل البيانات الشخصية

38	2.4: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
44	3.4: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
49	4.4: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
52	ثانيا: عرض نتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الأول
53	ثالثا: عرض نتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثاني
54	رابعا: عرض نتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثالث
55	مناقشة النتائج العامة
56	التوصيات والاقتراحات
57	خلاصة الفصل
58	خاتمة
59	قائمة المراجع
61	الملاحق
73	ملخص الدراسة

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يبين توزيع عدد الاستثمارات الموزعة	31
2	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	35
3	يوضح أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	35
4	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص	36
5	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	36
6	يوضح أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها	37
7	يوضح أفراد العينة حسب سنة التوظيف	37
8	يوضح تقوم المؤسسة الجامعية بإرسالكم إلى بعثات تكوينية	38
9	يوضح يساهم الأسلوب المتبع لتكوين في تنمية قدراتك العلمية	38
10	يوضح تقديم اقتراحات حول العملية التكوينية	39
11	يوضح يحتاج الأستاذ الباحث إلى تكوين إضافي	39
12	يوضح البرامج التكوينية التي تشارك فيها تهتم بالجوانب النظرية و العملية	40
13	يوضح يجد الأستاذ الجامعي غير مكون صعوبة في التكيف	40
14	يوضح حققت هدفك الأساسي في الالتحاق بتكوين	41
15	يوضح تحصلت على معارف جديدة بعد التكوين	41
16	يوضح بعد التكوين لديك لقدرة على التقديم أكثر خلال فترة زمنية قصيرة	42
17	يوضح تحرص إدارة قسم على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي	42
18	يوضح حرص على الحضور التكوين يزيد من فعالية أداء البيداغوجي	42
19	يوضح اعترضتك صعوبات خلال تكوينك الجامعي	43
20	يوضح الأسلوب السائد في عملية التكوين	43
21	يوضح التكوين الجامعي	44
22	يوضح تقييم البرامج التكوين بجراء اختبار في نهاية	44
23	يوضح اشتراكك في التقييم هذا البرنامج ضروري	45
24	يوضح تقوم الإدارة بالمتابعة والتقييم لنتائج التكوين	45
25	يوضح البرنامج التكويني للجوانب الأساسية الخاصة بالعمل	45
26	يوضح استفدت من هذا البرنامج التكويني	46
27	يوضح أن التكوين يساهم في زيادة المعلمات والقدرات والمهارات	46

46	يوضح أن تتفق مهنتك الحالية مع التكوين الذي تحصلت عليه	28
47	يوضح أن مكان التكوين ملائم	29
47	يوضح أن مدة البرامج التكوينية كافية	30
48	يوضح أن وسائل الإيضاح المستعملة أثناء التكوين جيدة ووسائل حديثة	31
48	يوضح تلقي تدريبات أثناء فترة التكوين	32
48	يوضح أن تزويد بالمعلومات الكافية أثناء فترة التكوين	33
49	يوضح مكنتساتك بعد التكوين	34
49	يوضح ابلاغك لموعد الدورات التكوينية من طرف إدارة قسم	35
50	يوضح ساعدك التكوين	36
50	يوضح استقبال الأساتذة المتكويين يتم بصفة تليق لمستوى الأستاذ الجامعي	37
50	يوضح القائم على التكوين الأساتذة	38
51	يوضح الدورات التكوينية	39
51	يوضح تؤدي عملك بعد الحصول على التكوين	40

تعتبر الجامعة مكاناً للفكر الحر وموطن لنمو المعرفة والخبرة والإبداع مع الحفاظ على القيم والأخلاق، وهي مؤسسة اجتماعية تقوم بتكوين إطارات قادرة على مواجهة صعاب الحياة وبالتالي تزويد المؤسسات المختلفة من معارف ومهارات تتناسب والمتغيرات البيئية والثقافية.

ومن هذا المنطلق فإن الجامعة تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بيها، فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أدواته في صنع قياداته المهنية والفكرية وأن المستقبل ينتمي إلى الذين يعرفون كيف يتحكمون في المعرفة، فهي حجر الأساس لتقدم الشعوب، ما جعل الحاجة إلى التكوين تصبح أولوية من أولويات الدولة ولاسيما المؤسسات التكوينية والتعليمية وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي باعتبارها عقل المجتمع والمسؤولة عن تنمية أهم ثرواته وهي الثروة البشرية، فالأستاذ في الجامعة يعد مصدراً أساسياً وركيزة مهمة جداً في قيام الصرح الجامعي، وتمكين الجامعة كمؤسسة علمية أكاديمية من إنجاز المهمة الموكلة إليها، وهي خدمة البحث العلمي وتكوين الكفاءات البشرية المؤهلة، بتزويدها بمختلف العلوم والمعارف والمهارات اللازمة، ولذلك يعمل الأستاذ بتكوين المعارف بشكل منظم ومنهجي، إذن فأهمية الأستاذ ذات أهمية بالغة، لهذا يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون مزوداً بالمهارات والقدرات التي تضمن إلى حد ما لتفوق.

وقد انطلقت الدراسة من تساؤل الرئيسي ضم متغيري الدراسة سألني الذكر: مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، وانبثقت عنه تساؤلات فرعية ضمت مؤشرات المتغيرين. وللإجابة عن تساؤلات الدراسة ومعالجة الموضوع تم انتهاز الخطة التالية وتقسيم الفصول كالآتي:

الفصل الأول: يحمل عنوان الإطار المنهجي لدراسة، ويتضمن طرح الإشكالية وتحديد أبعادها، تساؤلات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، والأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الرئيسية، والمدخل النظري، والدراسات التي لها علاقة بالموضوع.

الفصل الثاني: كان بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتضمن مجالات الدراسة: المكانية، الزمنية، والبشرية، ثم المنهج المتبع، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وأخيراً تحديد العينة وكيفية اختيارها.

الفصل الثالث: وتم فيه عرض تحليل النتائج الميدانية المتعلقة بالتكوين، وأخيراً مناقشة وتفسير النتائج من خلال الإجابة على التساؤلات الدراسة وبالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة.

وفي الأخير تم وضع خاتمة لهذه الدراسة تتضمن مجموعة من الاقتراحات والتوصيات أهمها ضرورة التكامل والتبادل والتنسيق بين التكوين وتكيف الأستاذ الباحث حديث التوظيف.



الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

تمهيد

أولاً: تحديد مشكلة الدراسة

ثانياً: أسباب الدراسة

ثالثاً: أهداف وأهداف الدراسة

رابعاً: تحديد المفاهيم

خامساً: المدخل النظري

سادساً: الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل

تمهيد

يتناول هذا الفصل وصفا تفصيليا للإطار النظري العام للدراسة وذلك من خلال تحديد مشكلة البحث والأسئلة المرتبطة بها، تم أسباب اختيار المشكلة، تليها أهمية الدراسة وأهدافها كما تطرقنا أيضا إلى مختلف الدراسات السابقة والمشابهة التي تعرضت لموضوعنا وسلطت عليه الضوء وأخيرا قدمنا مقاربات السوسيولوجية المتعلقة بموضوع الدراسة والتي تمثلت في النظرية البنائية الوظيفية.

أولاً: تحديد مشكلة الدراسة:

تعد الجامعات مؤسسات علمية رئيسية تسعى لتحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي البحثي ، الأمر الذي اكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية في كافة المجالات ، فهي كوحدة اجتماعية منظمة تتألف من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقة منظمة مع بعضهم البعض وفق هيكل تنظيمي واضح منسق والكل يسعى في ذلك لتحقيق وبلوغ أهدافها المحددة، فهي إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تضطلع به في المجتمع لأنها هي القناة الرئيسية التي تخرج الكوادر المؤهلة علمياً وعملياً لتحقيق الازدهار الاقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي وهي أساس الرقي التمدين ركن من أركان المجتمع السليم ، وذلك فهي تسعى إلى تكوين وإعداد الأساتذة الحديثي التوظيف من خلال استراتيجيات جديدة التي تواكب متطلبات العصر المتميز بالتطور السريع في كافة المجالات الاجتماعية والثقافية الذي انعكست آثارها على العملية التعليمية عامة وعلى المنظومة الجامعية على وجه الخصوص الأمر الذي استلزم إخضاع الناجحين في مسابقة التوظيف أستاذ مساعد (ب) أو الموظفين توظيف مباشراً بعد إجرائهم لتكوين اقامي لدورات تكوينية خلال السنة الأولى من التوظيف وذلك لضمان تحكمهم في مختلف الكفايات المهنية المنبثقة من الوظائف الرئيسية. و يعتبر التكوين رمز المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل التغيرات والمستجدات العلمية في مختلف التخصصات حتى تحقق المؤسسة أهدافه وتعتبر الوسيلة لمساهمة تطورات وتنمية المعارف والقدرات ، فبقاء استقرار الجامعة وبقاؤه يعود إلى قدرته المتكون على التكيف مع المتغيرات التي تطرأ على تفاعله مع المحيط ، والتركيز على العنصر البشري التي تدعو إليها عمليات التغير خاصة بالنسبة إلى كل مقوم من المقومات وبذلك تحقق الجامعة وظفتين في أن واحد تكيفه مع البيئة المحيطة به ومن جهة تكامل مقوماته من جهة أخرى وبالتالي فهي جملة من الدلالات التي تساهم في حفظ النظام وتوازنه بداخل الجامعة والمراحل التي يمر بها وبذلك التكوين يحقق هاته المعادلة حيث أن موضوع المؤسسة الجامعية حظيت بأهمية كبيرة من طرف العلماء والمفكرين خاصة في الآونة الأخيرة ونذكر منهم **تالكون بارسون** وهذه لأهميته الكبيرة في تقرير مصير الأستاذ حديثي التوظيف كون التكوين سمة المؤسسة الناجحة في هذا العصر الذي يشكل تطوراً سريعاً في مختلف الميادين وذلك لقناعة بان التكوين هو احد مقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الأساتذة الجدد بمعارف أكثر، أن تكوين الأساتذة الجدد يعتبر احد عوامل نجاح التعليم العالي في عصر الحالي من اجل مواكبة التطورات والتغيرات حيث قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة حديثي التوظيف -الجدد - فان الأستاذ في الجامعة يعد مصدراً أساسياً وركيزة مهمة وتمكن الجامعة لمؤسسة علمية أكاديمية من انجاز المهمة الموكلة إليها وهي خدمة البحث العلمي وإعداد الكفاءات

البشرية المؤهلة بتزويد مختلف العلوم والمعارف فهي تعتبر الركيزة الفعالة لتفاعل الأستاذ حديث التوظيف فإذا كانت معنويات الأفراد مرتفعة فإن ذلك يؤدي إلى نتائج مرغوبة فيها تماثل تلك النتائج التي يتم تطبيق نظام للمكافآت التشجيعية، فالعلاقة مساهمة التكوين الأساتذة الباحثين في فكرة هذا التكوين كان ممتاز لأنه سمح بإعطائهم فرصة كأساتذة حديثي التوظيف اكتساب خبرة خاصة في مجال التوظيف، لأن التكوين على مستوى الجامعة هو فرصة لمحاولة إدماج الأساتذة الجدد في العملية التعليمية من خلال اللقاءات المستمر مع مختلف الأساتذة وكل المسؤولين القائمين على الجامعة.

إن الأساس الرئيسي في هذا التكوين يجعل الأستاذ عنصر فعال، يهدف إلى تكيف الفرد وتكوينه بقيم الاستقلالية والتبادل الاجتماعي على اكتساب معارف وقدرات ال لازمة لتمكنه من مواجهة مواقف حياته والقدرة على إدماجه في المؤسسات الجامعية، دلالة على مختلف الأنشطة العلمية والبيداغوجية المتاحة له.

وبناء على ما سبق سنحاول في دراستنا تسليط الضوء على مساهمة التكوين وطبيعته وكيفية تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للإجابة على هذا التساؤل الرئيسي:

كيف يساهم التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف؟

التساؤلات الفرعية:

- 1 هل يساهم الأستاذ حديث التوظيف في سير عملية التكوين ؟
- 2 كيف يتكيف الأستاذ حديث التوظيف مع البرامج التكوينية ؟
- 3 كيف يقيم الأستاذ الجامعي حيث التوظيف العملية التكوينية ؟

ثانياً: أسباب اختيار الدراسة:

أ- الأسباب الذاتية:

- 1 إلقاء الضوء على بعض الجوانب التي يواجهها هذا الجانب.
- 2 معاشة الواقع بكل ما يحمله من إيجابيات وسلبيات.
- 3 الرغبة في معرفة بعض الجوانب هذا الإطار خاصة، والتعامل مع مكتسبات الجامعة وأهمية التكوين.

ب- الأسباب الموضوعية:

- 1 التعرف على مكانة التكوين الجامعي وكيفية التكيف معه.
- 2 أهمية الموضوع وقلة الدراسات التي تناولتها.
- 3 التعمق حول موضوع تكوين الأساتذة حديثي التوظيف توضيح أهميته وانعكاسه على الجامعة.

ثالثا: أهداف وأهمية الدراسة

أهداف الدراسة:

- 1 تطوير قدراتهم ومهاراتهم.
- 2 مساعدتهم لتوصل إلى الأداء المرغوب.
- 3 التعرف على مساهمة متطلبات التكوين في محتويات البرامج والتقنيات التي تلقاها الأساتذة الجدد.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الموضوع في:

- 1 تكتسب هذه الدراسة أهميتها من موضوع التكوين في المؤسسات الجامعية بشكل عام وعملية التكيف وإقامة تقنيات للأساتذة حديثي التوظيف بشكل خاص، التي تفيد في التعرف على أوجه القوة والضعف فيها والتي ساعدت في تحسين هذه البرامج.
- 2 تحديد المفاهيم المتعلقة تكوين الأساتذة والتكيف.
- 3 إبراز الركائز الأساسية التي ينبغي أن تراعيها توظيف الأساتذة في الجامعة الجزائرية

رابعاً : تحديد المفاهيم:

6.1-التكوين:

التعريف اللغوي للتكوين: تكون، تكونا الشيء: حدث، تألف

التكوين: مصدره، كون بالصورة والهيئة تكاوين

كون تكويننا:

1- الشيء: أحدثه، أوجده

2- الشيء: ركبه وألف بين أجزائه¹

التعريف الاصطلاحي للتكوين:

لما كان التكوين مجال اهتمام الكثير من المفكرين، اختلفت وتعددت وجهات النظر لكل مفكر، وتجلى ذلك من خلال تباين التعاريف والتي سنذكر البعض منها:

تعريف ميلاري: التكوين عبارة عن أنواع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات²

كما يعرف التكوين على انه:

نقصد بالتكوين عملية تكوين الفرد لمنصب تسيير و حيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكيفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية³ ويذهب آخرون إلى انه:

يتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، والمهارات المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة، ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها. وهو عملية مخططة في إطار استراتيجية العامة للمنظمة⁴

من خلال ما تقدم نلاحظ أن الكل يرى للتكوين على انه مجموعة من العمليات المنظمة لها

طرقها وأساليبها، تهدف إلى التغلب على العراقيل التي يواجهها الفرد أثناء قيامه بنشاطه وزيادة من

فاعليته في المنظمة وذلك من خلال التزويد بالمعارف والمهارات اللازمة

التكوين: عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى الممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات⁵.

¹ جبران مسعود، راند الطلاب. بيروت: دار العلم للملايين، ط9، 1989، ص280

² حورية ونواع عباسي، اتجاهات المعلمين والأساتذة نحو التكوين الأكاديمي عن بعد، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2007، ص24.

³ محمد مسلم، مدخل علم النفس تنظيم وعمل، د، م: قرطبة للنشر والتوزيع، ط2007، ص1، 99

⁴ حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، قالمة: مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004، ص99

⁵ لحسن بو عبدالله مقاد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة ديوان المطبوعات، الجامعة الجزائرية 1998، ص9

وهناك من يعرف التكوين بأنه مجموعة من نشاطات المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات والمعارف والاتجاهات التي ساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليها من جهة أخرى⁶

إجرائيا: هو عملية منظمة تهدف إلى تكوين الفرد من خلال تطوير معارفهم ومهاراتهم، حيث يكتسبون الكفاءات المؤهلة للقيام بعمل معين وكذا القابلية للتوظيف ومعرفته ووظائفه أو هو عملية منظمة تهدف إلى تكوين الفرد من خلال تطوير معارفهم ومهاراتهم، حيث يكتسبون الكفاءات المؤهلة للقيام بعمل معين وكذا القابلية للتوظيف ومعرفته ووظائفه. ويدل أيضا على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص.

2.6:التكيف:

استعير هذا مصطلح من البيولوجيا حيث يشير إلى التوافق الكائن العضوي مع بيئته. ويعرف التكيف بأنه عملية أو نتائج تغيرات عضوية، أو تغيرات في التنظيم الاجتماعي والجماعة، أو الثقافة تسهم في تحقيق البقاء، أو استمرار الوظيفة، أو انجاز الهدف الذي يسعى إليه الكائن العضوي، أو الشخصية، أو الجامعة، أو الثقافة.

ويتميز الاستخدام الحالي لهذا المصطلح بالاتساع الشديد، حتى انه أصبح من العسير التمييز بين المعاني المختلفة التي يتضمنها ومن الجدير بالذكر هنا أن المحاولات التي تبدل ألان لتحديده تستعين أساسا بالمضمون البيولوجي الأصل له .ومعنى ذلك أن التكيف يتوافق مع البيئة الفيزيائية والعضوية، والنتائج النهائي لهذه العملية يتمثل في البقاء البيولوجي للكائن العضوي⁷

التكيف مصطلح يستخدم في السياق الاجتماعي يعني الانسجام الفرد مع عالمه المحيط به

3.6:الجامعة:

لغة: هي من فعل جمع يجمع، جمع المتفرق، أي ضم بعضه إلى بعض، ويقال قدره جامعه بمعنى عظيمة، وجمعتهم جامعة أي أمر جامع والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والآداب⁸

اصطلاحا:

إن أصل كلمة الجامعة ترجع إلى القرن الخامس عشر وهي تشير إلى تكتل من الكيانات المندمجة أو المتحدة.

⁶ عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، جامعة الجزائر 2010، ص37

⁷ محمد غيث، قاموس علم الاجتماع، دليل التوثيق في العلوم الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، دن، ط1995، ص18.

⁸ إبراهيم أنيس وآخرون، معجم الوسيط، ج2، بيروت، دار أحياء، التراث العربي، ط2، د. ن، ص806.

الجامعة مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع بطريقة عمديه من اجل تحقيق أهداف معينة ,ومتطلبات الأساسية وهي تنشئة أعضاء المجتمع تنشئة اجتماعية سليمة تجعل منهم أفراد صالحين⁹ نلاحظ من خلال هذا التعريف أن الجامعة عبارة عن مؤسسة أنشأت بطريقة مقصودة من اجل تحقيق مجموعة من الأهداف.

عرفها وليهم فون همبولد: بأن الجامعة تختص بالمدخل العلمي للمعرفة , وتهتم بالجمع بين البحث العلمي والتكوين , وتشجيع انتشار المساعي الأكاديمي , وقد طورت هذه المدرسة الفكرية الاقتناع بأن الاستقصاء والبحث أبرز الوظائف الرئيسة وأهم مسؤوليات مؤسسات التعليم العالي¹⁰ , يبين مما سبق لتعريف الجامعة أنها مكان مخصص لتلقي العلوم ومهمتها التكوين والبحث العلمي .
إجرائيا:

الجامعة مؤسسة اجتماعية تضم مجموعة من الأفراد الفاعلين فيها بحيث تقوم المؤسسة بتسخير كل الوسائل والإمكانيات المتاحة الذين يقومون بوظائف مختلفة وفق قواعد محددة بحيث تنشأ بينهم تفاعل اجتماعي من اجل تحقيق أهدافها.

4.6:تعريف الأستاذ الجامعي:

هو كل ما يقدمه من معارف مهما كان نوعها وشكلها (محاضرات, أعمال تطبيقية, أعمال موجهة) للطلبة الجامعيين ومهما كان المستوى والشهادة المحصل عليها (ليسانس, دراسات عليا, ماجستير, ماستر, دكتوراه) سواء كان مرسما, مؤقتا, أو مشارك, بالقسم الذي يدرس به.¹¹
إجرائيا:

هو فاعل اجتماعي مؤهل علميا مهمته تدريس وتأطير الطلبة في الجامعة باعتباره منتج للمعرفة وناقل لها.

5.6:تعريف الأستاذ الباحث:

حسب المادة (28)، يقوم بنشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي, باحثون دائمون أو باحثون بشكل جزئي يوظفون بموجب عقود محددة المدة أساسا من بين أساتذة التعليم العالي تمارس مهام سلك أساتذة التعليم العالي أساسا في الميادين التالية: التعليم التأطير و الإشراف, التوجيه, المراقبة, وتقسيم مسار الطلبة وكذا تقييم المؤطرين ,ينخرط كل أستاذ في البحث بصفة إلزامية التكوين المتواصل, الخبرة والاستشارة إنتاج المعرفية.¹²

تحديد المهام

⁹ طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم, القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، 2008، ص228.

¹⁰ روجر كنج، الجامعة في عصر العولمة، ترجمة فهد بن سلطان، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، بدون طبعة ، 1429هـ/2008م، ص 78.

¹¹ بوفولة مزوزبكو، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأستاذ الجامعي والإعلام الأكاديمي، بين الواقع والأفاق، 2013، ص152.

¹² الجريدة الرسمية، لقانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، قانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذو الحجة 1919، الموافق ل 4أفريل 1999.

المادة 49: يكلف أستاذ البحث قسم (ب) بما يلي:

- تنفيذ محور البحث للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي يرتبط بمجال نشاطه
- ضمان لتسيير العلمي لمشاريع البحث التابعة لميدان نشاطه
- مساعدة أساتذة البحث قسم (ا) ومديري البحث في نشاطاتهم
- المساهمة في إعداد المعارف الجديدة وتنميتها
- العمل على تنمية قدرات فهم العلوم والتكنولوجيا والتحكم فيها ونقلها وتطبيقها في كل قطاعات النشاط
- تطوير القدرات الوظيفية في مجالات الدراسات والخبرة والهندسة¹³

إجرائيا:

هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، والمحرك الأساسي لها فخصائصه الشخصية والمعرفية لها دورها، لأنها مهما كان مستوى المناهج والتكوين التي تقدمها الجامعة، يمكن لإستاد الباحث تحقيق أهدافه، حديث التوظيف هو الأستاذ الموظف 3سنوات.

6.6: تعريف التوظيف:

هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد، المؤهلين للعمل في المنظمة تم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعينهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية¹⁴ أو أنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المؤسسة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة .
شوط التوظيف والترقية:

المادة 50: يوظف في رتبة أستاذ بحث قسم (ب) عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، المترشحون الحاصلون على شهادة الدكتوراء في العلوم أو شهادة معترفة بمعادلتها، بمقرر من مسؤول المؤسسة
المادة 51: يرقى على أساس الشهادة بصفة أستاذ البحث قسم (ب) بموجب مقرر من مسؤول المؤسسة، الملحقون بالبحث والمكلفون بالبحث المرسمون الذين حصلوا بعد توظيفهم على شهادة دكتورا في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 52: يعلن ترسيم أساتذة البحث قسم (ب) المذكورين في المادة 50اعلاه لمقرر من مسؤول المؤسسة، بعد أخذ رأي المجلس العلمي¹⁵

¹³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون الأساسي الخاص بالبحث الدائم، 28ربيع الثاني عام 1429هـ، 4مايو سنة 2008م، العدد 23، ص34.

¹⁴ ربحت مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، كلية العلوم والتخطيط، 2007، ص142، ص141.

¹⁵ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، نفس المرجع السابق، ص34.

إجرائيا:

هو تلك العمليات التي تمر بها المنظمة للاستقطاب وجلب الأفراد وتأهيل وكفاءة تتناسب مع المناصب الشاغرة، والقادرين على تحمل المسؤولية والوصول بالإمكانات الخاصة بالمؤسسة نحو تحقيق أهدافها.

خامسا : المقاربة السوسولوجية:

لقد قمت بدراسة إسهامات التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، بناء على النظرية الوظيفية والتي تتماشى مع موضوع الدراسة

أن التناول الوظيفي يتبنى تصورا لتوازن المؤسسة ويمثل هذا التصور الجديد في النموذج العضوي الذي يهدف إلى تبيان الوظائف التي تضمن صيانة المؤسسة لتحقيق أهدافها المرسومة بالاعتماد على جملة من شروط

يرى بارسونز أن أبسط تصور للنسق الاجتماعي انه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين ويعالج بارسونز المؤسسة الجامعية باعتبارها نسق اجتماعي يتألف من انساق فرعية مختلفة , ويعرف التنظيم على انه توجه أساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له, حيث يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية , ويذهب بارسونز أن هناك أربعة متطلبات وظيفية تتحكم في بقاء النسق استقراره¹⁶

✓ التكيف: يعبر عن مشكلة تكيف الأستاذ مع التوظيف لتحقيق أهدافها

✓ تحقيق الهدف: ويتمثل في عملية تكوين وأهمية مراحلها

✓ التكامل: يشير إلى العلاقات بين الوحدات ويهدف الى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية

✓ الكمون والمحافظة:

✓ كما حظي التكوين الأستاذ الجامعي أهمية ضمن تحليلات بارسونز أي أن الجامعة تعمل على تكوين

الكوادر من خلال غرس قيم العمل وتنمي دوافعهم له

توظيف النظرية في هذه الدراسة:

لقد قمنا في دراستنا هذه والتي تهدف إلى إسهام التكوين في تكيف الأساتذة حديثي التوظيف، باستعمال النظرية البنائية كمقاربة نظرية، حيث تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من أكبر النظريات في علم اجتماع، وهي تتماشى مع موضوع دراستنا.

فوفقا للنظرية البنائية يمكن اعتبار المجتمع نسق كلي له أهداف يسعى إلى تحقيقها، حيث يحتوى هذا النسق الكلي على انساق فرعية تحته والمتمثلة في مؤسسات المجتمع، نذكر منها المؤسسة الجامعية والتي تتفاعل مع بعضها البعض وتتكامل لتحقيق أهداف النسق الكلي، فالجامعة هي من تزود وتكوين الأساتذة

الباحث أو الأستاذ قسم (ب) من كوادر وإطارات¹⁷

¹⁶ محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط3، ص2003

¹⁷ زايد احمد، علم اجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، ط4، ص1984، ص124، ص125.

سادسا: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى : للباحثة رباب أظي، بعنوان **التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية**، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية باتنة، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، بجامعة باتنة، والهدف من الدراسة معرفة مدى قدرة التكوين الجامعي على جعل الإطار فعال في منصبه في المؤسسة الاقتصادية والتعرف على العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية وحدود هذه العلاقة واليات تطويرها والكشف عن مدى تجاوب التكوين الجامعي من برامج وطرق التدريس وأساليب التقييم مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية ومحاولة إعطاء إضافة جديدة حول دور التكوين الجامعي في إعداد الإطار الكفاء والقادر على التسيير والإبداع في المؤسسة الاقتصادية، والتساؤل الرئيسي الذي يتمثل في هل يساهم التكوين الجامعي في تحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، والتساؤلات الفرعية:

- ✓ هل يحقق التكوين الجامعي الأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
- ✓ كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الاتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
- ✓ ما مدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة الفعلية للإطار في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية،

تم إجراء هذي الدراسة سنة (2009/2008) والتي طبقت على 238 عاملا بباتنة، حيث قدرة العينة ب 120 إطار في مختلف مديريات في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان والملاحظة كأدوات لجمع البيانات،
ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

التكوين الجامعي والأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية حيث نركز على مميزات العملية التكوينية بالجامعة والتي تنحصر أساسا في طرق التدريس، البرامج المعتمدة والتي تتباين وتتنوع حسب تباين تخصصات فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاستظهار وبعضها يتطلب الممارسة العملية ولذلك تختلف طرق التدريس وفق هذا التباين فنجد طريقة المحاضرة والإعمال الموجهة التكوين الجامعي والعملية الاتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية تعتبر فئة الإطارات المتكونة بالغة الفرنسية والتي هي لغة الإدارة في المؤسسة والفئة الأكثر امتيازاً والأكثر اقتراباً من عملية الاتصال في المؤسسة وهذا ما أكدت عليه نسبة 44.90% من أفراد العينة من خلال الدراسة الميدانية اتضح أن خريج الجامعة أي الإطار العامل بالمؤسسة حقل الدراسة لا يجد صعوبة في فهم القرارات وتعليمات الإدارة، وذلك راجع إلى تعوده على عملية الاتصال في الجامعة وذلك بنسبة 34.70% التكوين الجامعي ومشاركة الإطار في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية إن طبيعة نشاط المؤسسة تفرض تكامل بين مختلف المصالح المسؤولة عن انجاز المشاريع وذلك انطلاقاً من مصلحة

الدراسات إلى التهيئة العمرانية وصولاً إلى مصلحة المتابعة التي تهتم بمتابعة وتنفيذ هذه المشاريع في الميدان كل هذا يجعل الإطار في موضع اطلاع على سير العمل داخل المؤسسة وذلك بنسبة 67.34%.

وتكمن أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في : ساعدتني في تحديد مفاهيم الدراسة والتوسع في مصطلح التكوين، وفي بناء الإشكالية حيث تعد هذه الدراسة سن أساسياً لدراستنا، حيث ساعدتني في الدور الذي يلعبه في إسهام التكوين في تكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف.

الدراسة الثانية : للباحث بوسكك احمد ضياء الدين ، دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار _الإطار بالمؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بوحدة المعالجة المركزية لمجمع بركين بورقلة ،رسالة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، بجامعة ورقلة ،والهدف من الدراسة معرفة الدور التي تلعبه المعارف النظرية والمهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار ،التعرف على مكانة التكوين الجامعي في المؤسسة الاقتصادية ،معرفة درجة التناسق بين ما يقدمه بالجامعة كتراث علمي، وما يتطلبه العمل في المؤسسة الاقتصادية ،والتساؤل الرئيسي الذي يتمثل في ما هو دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار المؤسسة الاقتصادية ،والتساؤلات الفرعية:

- ✓ ما هو دور المعرفة النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟
 - ✓ ما هو دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟
 - ✓ ما هو دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟
- تم إجراء هذه الدراسة سنة (2018/2017) والتي طبقت على 386 إطار بورقلة، حيث قدرة العينة ب 60 مفردة (إطار)، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستمارة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: فالتكوين الجامعي دور في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، حيث أن المؤسسات على اختلاف الأنشطة التي تمارسها تسعى إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي انطلقت منها بداية مشروعها مستند إلى ذلك مجموعة من العمليات والاستراتيجيات والسياسات الإدارية التي تعمل على تحقيق أهدافها والمحافظة على استقرارها، تقديم المعارف نظرية ومهارات تطبيقية تتماشى مع متطلبات الوظيفة ضيف إلى ذلك توفير التكوين في الإعلام الآلي واللغات. وتكمن أوجه الاستفادة من هذه الدراسة : أفادتنا في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، واختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة، في كيفية اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات، أفادتنا في صياغة بعض الأسئلة استمارة الاستبيان.

الدراسة الثالثة: للباحث بن عمر جبارية ، بعنوان دور التكوين في تحقيق أداء العاملين ،دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر -الوادي - رسالة ماستر ،تخصص تنظيم وعمل ،جامعة قصدي مرياح، ورقلة ،سنة (2015/2014) والهدف من الدراسة هو :معرفة دور التكوين في تطوير قدرات وسلوك العامل

بمؤسسة الاتصالات الجزائرية، التعرف على مدى تطبيق مؤسسة اتصالات الجزائر لبرامج التكوين واعتمادها عليه في تحسين أداء عاملها، معرفة مدى تأثير التكوين في تقليل من حدة الصراع وتقليل التوتر الناتج عن الجهل العامل لطريقة أداء عمله، مدى إسهام التكوين في تغيير نظرة العامل وتحسين شعوره وارتباطه بسلوك وسياسة المؤسسة، والفرض الرئيسي ما هو دور التكوين في زيادة فعالية الأداء لدى عاملين المؤسسة اتصالات الجزائر بالواد؟، والفرضيات الفرعية هي:

✓ التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحقيق الأداء الفعال.

✓ الأساليب المطبقة في التكوين تساهم بقدر كبير في تحقيق الأداء الفعال للعمال.

✓ تساهم المهارات العامل المكتسبة من خلال التكوين في تحسين الأداء.

تم إجراء هذه الدراسة سنة (2015/2014) والتي طبقت على جمهور الدراسة بأكمله وتعطي

كل مفردة من مفرداته أي عمال المؤسسة والذين يبلغ عددهم 74 عاملا، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات.

ومن النتائج التي توصل إليها : أغلبية العمال بالمؤسسة يرون أن التكوين المستمر ضروري لهم بحيث طبيعة عملهم التي تعتمد باستمرار على التكنولوجيا ولا ننسى بان العالم يشهد تطورا كبيرا بحيث يجب مواكبة هذه التطورات، لقد ساعدت الدورات التكوينية باكتساب المعارف نظرية وتطبيقية، تعتمد المؤسسة نظام التشجيع لتحفيز العمال بتحسين أدائهم، تستخدم المؤسسة في دورات تكوينية أساليب العرض التكنولوجي.

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة : أفادتنا في تحليل نتائج الدراسة وأفادتنا في صياغة بعض الأسئلة استمارة الاستبيان وأفادتنا في اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات.

الدراسة الرابعة : للباحثة حنان عبد الكريم ، رابح قدوري ، بعنوان دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد ، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة- المجلد 5/العدد (1)2020، سنة 2020/03/15 وتم والهدف من الدراسة التعرف على دور برنامج التكوين البيداغوجي في رفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد ، التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد، التعرف على دور التكوين البيداغوجي في تطوير سلوك البيداغوجي للأساتذة المساعدين الجدد، التعرف على دور الأستاذ المكون في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد في إجراء هذه الدراسة سنة (2020/03/15)، الفرضية العام: دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين والفرضيات الجزئية: يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير قدرات الأساتذة المساعدين الجدد ، يساهم التكوين البيداغوجي في تطوير السلوك الأساتذة المساعدين الجدد، يساهم التكوين البيداغوجي في رفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد، يساهم الأستاذ المكون في تحسين مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد، والتي طبقت على 30 أستاذ وأستاذة من الأساتذة

المساعدين الجدد بمسيلة ، واستخدمت المنهج الوصفي ، واستخدم الملاحظة والمقابلة واستبيان كأدوات لجمع البيانات

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

ضرورة تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للأساتذة المساعدين الجديد حديث التوظيف الأخذ بعين الاعتبار والاقتراحات وآراء الأساتذة المساعدين حديثي التوظيف في تخطيط البرامج التكوينية

وسائل مختلفة بغية معرفة احتياجاتهم فيها يخص تحسين مستوى أداءهم الوظيفي إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال،

ومن أوجه الاستفادة لهذه الدراسة: تكوين خلفية نظرية حول موضوع الدراسة، تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، الاستفادة في تحليل الكثير من التطورات حول قضايا التكوين، وتطور أساليب التكيف مع التوظيف، ضرورة التكوين بالنسبة للأساتذة الجدد حيث تساعدهم في تنمية قدراتهم وزيادة كفاءتهم، لهذا فان الدراسات السابقة لقد أعطتنا تصورا شامل لموضوع الدراسة وكانت موجهة لبعض جوانب الظاهرة التي ندرسها.

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل تحديد الإطار العام للدراسة في تحديد مشكلة الدراسة، وأسباب اختيارها، كذلك التساؤلات والتي نحاول الإجابة عليها من خلال دراستنا هذه، ضيف إلى ذلك الأهمية والأهداف التي من أجلها قمنا بهذه الدراسة مع تحديد المفاهيم، وأيضا الدراسات وأخيرا المقاربات.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج المستخدم

ثالثاً: العينة طريقة اختيارها

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد:

من الضروري في أي بحث ميداني أن يقف الباحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يرى بأنها ضرورية في بحثه، وكما هو معلوم أن هناك علاقة بين طبيعة الموضوع والمنهج المستخدم، وكذا الأدوات التي استعملتها في الدراسة، فالبحث الاجتماعي يحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وما هو ميداني، باعتبار أن الميدان هو المحك الذي نختبر فيه ما تم التطرق إليه في الدراسة في شقها النظري. وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة، طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات.

أولاً: مجالات الدراسة

1.3 - المجال المكاني:

حسب التقاليد العلمية ، فان تحديد مجال الدراسة تبعاً لطبيعة الموضوع ، وبناء عليه أجريت الدراسة الميدانية في جامعة قاصدي مباح ورقلة ، حيث نشئت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987 وعرفت تحولات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة في جويلية 2001، حيث أنشئت المدرسة العليا للأساتذة بمقتضى الرسوم 65/88 المؤرخ في 28 مارس 1988 ولم يتعدى عدد طلبتها حينها 139 طالب بتخصص ليسانس في العلوم الدقيقة (فيزياء كيمياء رياضيات) وفي سنة 1997 أنشأ المركز الجامعي ، بموجب مرسوم التنفيذي رقم 159/07 المؤرخ في 10/03/1997 الذي حدد المعاهد بخمسة (معهد الكيمياء الصناعية معهد الآداب واللغات معهد العلوم الدقيقة معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية معد الري والفلاحة الصحراوية)، وفي الأخير إلى جامعة ورقلة فقد أنشئت وبموجب المرسوم رقم 01/210 المؤرخ في 23/07/2001 تم إنشاء جامعة ورقلة ، والذي وصل عدد الطلبة خلال الموسم الجامعي 2016/2015 الى 25106 طالب و 1072 أستاذ موزعين على عشرة كليات ومعهدين¹⁸.

أما عدد العمال فقد بلغ 122 عامل وتضم 10 كليات و 2 معاهد هي:

- ✓ كلية الرياضيات والاعلام الالي وعلوم المادة
- ✓ كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال
- ✓ كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الارض والكون
- ✓ كلية العلوم التطبيقية
- ✓ كلية العلوم الطبيعية والحياة
- ✓ كلية الآداب واللغات
- ✓ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- ✓ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- ✓ كلية الحقوق والعلوم السياسية
- ✓ كلية الطب

المعاهد

- ✓ معهد التربية البدنية والنشاطات الرياضية
 - ✓ معهد التعليم العالي والتكنولوجيا
- وللجامعة نظام إداري محكم وهذا حسب الهيكل التنظيمي.

¹⁸ دليل الطالب: نشأة وتطور الجامعة، الدخول الجامعي 2016/2017، ص 07، ص 08.

2.3 - المجال الزمني : لقد استغرقت هذه الدراسة طيلة الموسم الجامعي 2020، وقد قسمت الدراسة إلى قسمين:

القسم النظري من شهر ديسمبر إلى نهاية فيفري، حيث تم فيه بناء الإشكالية، وصياغة الأسئلة، وصياغة التساؤلات، وتحديد المفاهيم والمدخل النظري والدارسات السابقة.

أما القسم الميداني، كان مع أواخر مارس، تضمن الإعداد لتصميم أدوات البحث وذلك بعد وضع تصور مبدئي للأدوات العلمية الواجب الاعتماد عليها في الدراسة الاستمارة.

3.3 - المجال بشري: يتمثل مجتمع البحث الذي ستجري عليه الدراسة على الأساتذة الحديثي التوظيف، لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وعددهم الإجمالي 103 أستاذ حديث التوظيف خلال 04 سنيين الأخيرة: (2021/2018)

ثانيا: المنهج المستخدم:

يعرف المنهج بأنه عبارة عن برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة مستندا في ذلك على

مجموعة قواعد عامة تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة¹⁹ ويتضمن المنهج عدة خطوات تبدأ بملاحظة الظواهر ثم وضع الفرضيات، ثم إجراء التجارب، وينتهي بمحاولة التحقق من هدف الفرضيات أو بطلانها وصولا إلى وضع قوانين عامة تربط الظواهر وتوجد العلاقات بينها.²⁰

يعتبر المنهج المستخدم الذي يتطرق إليه الباحث في دراسته من أساسيات البحث العلمي، وذلك لان البحث يتطلب منهجا للدراسة يتوقف على طبيعة المشكلة أو خصائصها المميزة بين العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبوا إليها الباحث للوصول إليها كل هذه العوامل مجتمعة تفرض على الباحث الأخذ بمنهج دون سواه متأثر كذلك بمدة انجاز البحث التي تفرض بدورها نوعه.

ونظر لان موضوع دراستنا هو مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة الجامعين حديثي التوظيف أضحى المنهج المناسب لها هو المنهج الوصفي، لأنه كما يعرفه: يقوم على دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الأوضاع بمعنى أن يسمح لنا بتغطية الموضوع وبالتالي فهم الظاهرة ودراستها والتعامل معها، عن قرب فهو ساعد على منهجه، المعلومات والبيانات الضرورية بطريقة منظمة وتحليلها علميا.

واخترنا المنهج الوصفي لكونه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع بوصفها وصفا دقيقا ، والتعبير عنها كما وكيفيا ، حيث يصف التعبير الكيفي للظاهرة ويوضح خصائصها ،بينما يعطي التعبير الكمي وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.²¹

¹⁹ محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص13.

²⁰ أحمد زكي يدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط2، 1993، ص 267.

كما لا يتوقف هذا المنهج عند جمع البيانات الخاصة بالظاهرة لاستقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يمتد ليشمل التحليل والربط والتفسير للوصول، إلى استنتاجات يبني عليها التصور المفتوح.

ثالثاً: العينة وطريقة اختيارها

تعتبر العينة أحد أهم المحاور الأساسية في أي دراسة، لذا وجب على الباحث اختيار العينة بعناية فائقة حتى تكون ممثلة لمجتمع الدراسة المرتبطة بمساهمة التكوين وتكيف الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، اعتمدنا على وحدة للتحليل ممثلة في الأساتذة الباحثين من خرجي الجامعة، ويتكون مجتمع الدراسة من: جميع الأساتذة الحديثي التوظيف في جامعة ورقلة ضمت 103 اساتذة حديثي التوظيف ولجمع المعلومات فقد تم استخدام العينة القصيدة، حيث تم توزيع استمارة الاستبيان بشكل شخصي على جميع مجتمع الدراسة، وبعد توزيع الاستمارات تم استرجاع 52 من مجموع 70 استمارة الاستبيان، وهذا لعدم تجاوب بعض الاساتذة وبالتالي عدم ملئها وإرجاعها. من ذلك كانت نسبة العينة الفعلية 50.48% وقد تم اختيار العينة بطريقة القصدية حتى نتمكن من الحصول على المعلومات اللازمة التي تخدم الدراسة الحالية.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

-الاستمارة الاستبيان: تعتبر الاستمارة أداة مهمة من أدوات جمع البيانات، ويتمثل في مجموعة من الأسئلة مكتوبة على شكل استمارة يقدمها الباحث بنفسه للمبحوثين باليد أو عن طريق البريد، بشرط أن تكون هذه الأسئلة سهلة بعيدة عن التعقيد والغموض، وتكون إما مغلقة مرفقة باختيارات محددة أو مفتوحة.

ونظراً لأن مجتمع البحث يتمثل في عينة الإطارات والذين يجيدون القراءة والكتابة بطريقة تتيح لهم الإجابة عن أسئلة الاستمارة، فقد تم تسليم الاستمارة باليد لمعظم مفردات العينة والعودة لاحقاً لاسترجاعها.

وقد تم تصميم الاستبيان عن طريق أسئلة التي شملت 32 سؤالاً وزعت على المحاور التالية: البيانات الشخصية: ويتعلق لعينة البحث ويحمل البيانات من 1 الى 6.

المحور الأول: تكوين الأساتذة حديثي التوظيف، ويحمل البيانات من 1 الى 13.

المحور الثاني: كيفية تكيف الأساتذة الجامعيين مع البرامج التكوينية، ويحمل البيانات من 14 إلى 24.

المحور الثالث: تقييم التكوين للأستاذ الجامعي حديث التوظيف، ويحمل البيانات من 25-32.

²¹ عبيدا ندوقى وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، دار أسامة للنشر، الرياض، ط3، 2006، ص 154.

بعد أن تم تحصيل العدد النهائي للاستبيانات المقبولة تم الاعتماد في عرض وتحليل البيانات على برامج Excel إصدار 2007، لمعالجة البيانات التي تكون في شكل جداول لترجمتها إلى رسومات بيانية في أعمدة ودوائر تسهل عملية الملاحظة والتحليل، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية وهي برنامج (Spss 22).

من تلك الأساليب انتهجنا التحليل الإحصائي الوصفي وما يندرج تحته من تحليل عبر التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات القسم الثاني لأسئلة الاستبيان، كما مكنتنا برنامج Spss من معرفة مدى استجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم 01: يبين عدد الاستثمارات الموزعة

النسبة %	التكرار	البيان
100%	70	عدد الاستثمارات الموزعة
74.29%	52	عدد الاستثمارات المستلمة
25.71%	18	عدد الاستثمارات المفقودة
100 %	52	عدد الاستثمارات الصالحة للدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة بعد فرز الاستثمارات

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل تناول منهجية البحث , والتعرف بميدان الدراسة والذي تم تناوله من خلال التعرف على مجالات الدراسة (المجال المكاني , المجال الزمني , المجال البشري) . وكذلك اختيار المنهج الوصفي لهذه الدراسة , وذلك حسب طبيعة الموضوع الذي يتناسب مع خصائص المنهج . كما تم تحديد مصادر جمع المادة العلمية النظرية والميدانية , وتناولنا كذلك الأدوات المستعملة في جمعها من الميدان , والمتمثلة في استمارة , ضيف إلى ذلك العينة القصيدة التي تتناسب مع خصائص مجتمع البحث .

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي لدراسة

تمهيد

تحليل وتفسير البيانات الميدانية

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية.

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الأول.

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الثاني.

رابعاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الثالث.

النتيجة العامة

الخلاصة.

المراجع

الملاحق

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية، سنقوم في هذا الفصل بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها وذلك لتفسير ومناقشة التساؤلات الدراسة في ضوء المقاربة السوسيولوجية والدراسات السابقة، وفي الأخير سنقوم بعض التوصيات وكذلك بعض الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذه الدراسة.

تحليل وتفسير البيانات الميدانية

أولاً: 1.4 عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية.

الجدول رقم 01: توزيع الأفراد حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
63.46	33	ذكر
36.54	19	أنثى
100 %	52	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

تبين أرقام الجدول أن أغلبية أفراد من الذكور والبالغة عددهم 33 وتمثلهم أعلى نسبة في الجدول، والمقدرة ب (63.46%) من إجمالي العينة ، أما الإناث فقد بلغ عددهم بنسبة (36.54%) ، من إجمالي العينة وهذه القيمة نستنتج أن أغلب الاستبيانات الموزعة كان في التخصصات التقنية والعلمية ومن المعروف أن أكثر التخصصات العلمية تميل إلى الذكور ، أن الأساتذة الحديثي التوظيف يغلب عليهم العنصر الرجالي في العينة أكثر من النسوي ، وهذا يدل أن الجنس الأنثوي تفضل التخصصات الأدبية أكثر من العلمين ، لأن في أغلبية الأحيان أن الجانب النسوي تفضل التعليم ، والأمور السوسولوجية ، وهذا راجع إلى أن الأستاذ الجدد أكثر توظيف ومطلوب يكثر في الأمور التقنية والعلمية .

الجدول رقم 02: توزيع الأفراد حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
28.84%	15	أعزب
67.31%	35	متزوج
3.85%	02	مطلق
100 %	52	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال تحليلنا لهذا الجدول تبين وجود فئة من الأساتذة تشكل منها العينة وهي فئة المتزوجين حين قدرت النسبة المئوية ب 67.31% وهذا يكون له تأثير ايجابي على أنفسهم، داخل المؤسسة التعليمية ، والمتمثل في الاستقرار الاجتماعي للأساتذة المتزوجين، تأمين الحياة المعيشية للأفراد الأسرة وهذا راجع إلى روح المسؤولية داخل المجتمع ، وتنمية قدرات الفرد، أما بنسبة لفئة العزاب فتمثل نسبة 28.84 % وهي نسبة متوسطة ، وهذا راجع إلى تأخير سن الزواج

، بالإضافة ارتفاع متطلبات المعيشة والتكاليف ، فمنهم من يفكر في تأمين مستقبله قبل الزواج ، واكتمال مشواره الدراسي ، أما نسبة المطلقين كانت بنسبة جد ضعيفة في عينة الدراسة .

الجدول رقم 03: توزيع الأفراد حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة %
أدبي	5	9.61%
تقني	16	30.77%
علمي	31	59.62%
المجموع	52	100 %

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

من خلال الجدول رقم المبين أعلاه:

نسبة 9.61% من إجمالي العينة لديهم تخصص أدبي

نسبة 30.77% من إجمالي العينة لديهم تخصص تقني

نسبة 59.62% من إجمالي العينة لديهم تخصص علمي

فإن عينة الدراسة تتميز بمستوى تعليمي عالي ويتضح ذلك من خلال النسب، التخصص العلمي بنسبة 59.62% كأعلى نسبة ثم يليها التخصص التقني 30.77% لأن أغلب الاستبيانات وزعت في كلية الطب والرياضيات ومعهد التكنولوجيا وكذلك التخصصات المطلوبة ويعود ذلك إلى التوجه الذي يختاره الفرد على حساب باقي التخصصات الأخرى.

الجدول رقم 04: توزيع الأفراد حسب السن

السن	التكرار	النسبة
[35-30]	18	34.62%
[40-36]	16	30.77%
[45-41]	13	25%
[50-46]	4	7.69%
[51 فما أكثر]	1	1.92%
المجموع	52	100 %

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أساتذة حديثي التوظيف تتراوح أعمارهم ما بين [30-35]، وهذا يدل أن فئة الشباب هم الفئة التي تشكل نسبة 34.62% القوة الفاعلة والدافعة للعمل نظرا لما تتميز به من قوة الطموح وتقديم الأفضل لجامعة ورقلة.

نستنتج أن فئة الشباب هم الفئة الأكثر قوة وفاعلية لتكيفه مع عملية التوظيف ، نظرا لما يتميزون به من قوة وطموح وتقديم الأفضل، للبحث العلمي والتعليم العالي ، نلاحظ وجود تقارب بين في الأعمار الفئة الأولى والثانية ، والمتمثل في تبادل المعلومات والخبرات ، في التكوين وكيفية تكيف في نفس السن .

الجدول رقم 05: توزيع الأفراد حسب الشهادة المتحصل عليها

النسبة	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
28.85%	15	ماجستير
36.53%	19	دكتوراه كلاسيكي
34.62%	18	دكتوراه LMD
100 %	52	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال أن النسبة الأكبر للأساتذة حديثي التوظيف هم المتحصلين على شهادة الدكتوراه كلاسيكي بنسبة 36.53% من إجمالي العينة وهذا راجع إلى الكم المعرفي التي تلقاه في السنوات الدراسية كانت أكثر كفاءة وتميز من دكتوراه LMD. تم تليها دكتوراه lmd بنسبة 34.62%، ماجستير كانت تقدر نسبتها 28.85%.

نستنتج أن أكبر نسبة لأساتذة الجدد هم المتحصلين على شهادة دكتورا كلاسيكي ي وهذا الأخير راجع إلى المكتسبات القبلية والخبرة الجيرة في تبني العملية التعليمية ، إقامة برامج تكوينية لتزيد الحديث التوظيف ب وسائل الحديثة وكيفية التحكم فيها التي تشارك فيها الجوانب النظرية و العملية ، ليزيد من فعالية أداءهم البيداغوجي .

الجدول رقم 06: توزيع الأفراد حسب سنة التوظيف

سنة التوظيف	التكرار	النسبة
2018	13	25%
2019	15	28.85%
2020	16	30.77%
2021	8	15.38%
المجموع	52	100 %

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن أغلب الأساتذة لديهم توظيف خلال السنوات 2020، 2019 بنسبة تسجل ب 30.77% و 28.85% من إجمالي العينة التي تليها سنة 2021 و2018 تبين خلال السنوات لايوجد توظيف بنسبة كبيرة .

نستنتج من عمليتي التحليل والتفسير للبيانات التي جاءت في الجدول أن أغلب الأساتذة الجدد توظفوا خلال السنوات الأخير ، هذا دليل على أن الجامعة كانت في حاجة ماسة إلى نخبة وأساتذة جدد من أجل تبادل المعلومات ودمج الخبرات بين الأساتذة حديثي التوظيف والأساتذة السابقين .

2.4- عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الأول.

جدول رقم 07: تقوم المؤسسة الجامعية بإرسالكم إلى بعثات تكوينية

إرسالكم إلى بعثات تكوينية	تكرارات	النسبة المئوية%
نعم	48	92.3%
لا	4	7.7%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول يبين أن المؤسسة تقوم بإرسالهم إلى بعثات تكوينية، وكان الإجابة بنسبة كبيرة لإجابة بنعم بنسبة 92.3% بينما كانت الإجابة لا بنسبة 7.7% . نستنتج أن المؤسسة الجامعية تسهر على تحسين المستوى الأكاديمي للمتكورن (الأساتذ حديث التوظيف) ، من مختلف المستويات من خلال تشجيعهم على مواصلة التكوين ، وحل مختلف الأنشطة مع إمكانية التعامل ويجعله يكتسب خبرة أكبر .

جدول رقم 08: يساهم الأسلوب المتبع لتكوين في تنمية قدراتك العلمية

الأسلوب المتبع	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	47	90.4%
لا	05	9.6%
المجموع	52	100%

ينضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين اقروا بمساهمة التكوين في رفع قدراتهم العلمية وذلك بنسبة 90.4% التي كانت إجابتهم بنعم ، وهذا ما يؤكد على أن التكوين في أغلبه هو تكوين نظري وتطبيقي إلى حد كبير ، أي أن المادة العلمية موجودة وبكثرة لكن مدى قدرتها على التحدي والتحول إلى مهارات فعالة وذات كفاءة ، حيث أن اندماجهم مع فريق المهنة في المؤسسة الجامعية ، في حين نسبة

من اجابو بعدم مساهمة التكوين ضعيفة جدا بنسبة 9.6% وهذه الفئة صرحت بذلك لأنها لم توظف تكوينها في ميدان العمل أي أنها لم تجد أي استفادة علمية من خلال التكوين التي تعرضت اليه . نستنتج أن التكوين فرصة لتنمية مهارات الأساتذة الجديد وتطوير كفاءاتهم .

جدول رقم 09: يتم إشراككم في تقديم اقتراحات حول البرامج التكوينية

إشراككم في تقديم اقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	75%
لا	13	25%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول المتعلق بضرورة إشراك المبحوثين في تقديم اقتراحات أن 39 مبحوث أجابوا بنعم بنسبة 75% اقرو بضرورة إشراكهم في تقديم اقتراحات حول البرنامج التكويني بينما، أن 13 مبحوث أجابوا ب لا بنسبة 25% أكدوا أن عدم ضرورة وأهمية إشراكهم في تقديم اقتراحات . نستنتج التكوين على مستوى الجامعة هو فرصة لمحاولة إدماج الأساتذة الجدد في الجامعة التي توظفو على مستواها من خلال الالتقاء المستمر مع مختلف المسؤولين القائمين على البرامج الجامعية .

جدول رقم 09: يحتاج الأستاذ الباحث إلى تكوين إضافي

يحتاج الأستاذ الباحث	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	40	75.5%
لا	12	22.6%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول تبين أن الأستاذ يحتاج إلى تكوين إضافي حيث أن نسبة التي فالو نعم كانت أكثر بنسبة 75.5% بينما لا كانت نسبتها 22.6% وهذا راجع إلى أن الأستاذ الحديث التوظيف يحتاج إلى تكوين إضافي .

نستنتج أن الأستاذ يحتاج إلى تكوين إي ضافي ربما عند دخوله للميدان التكوين لمعرفة ها هي الطرق الأنسب لتكوين ذاته لكونه أستاذ حديث التوظيف ، واندماج مع أساتذة مكونين منه أكثر خبرة في مجال المهنة التي يكتسبها .

جدول رقم 10: البرامج التكوينية التي تشارك فيها تهتم بالجوانب النظرية والعلمية

البرامج التكوينية	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	38	73.1%
لا	14	26.9%
المجموع	52	100%

يوضح أرقام الجدول أعلاه أن جل الباحثين يرون أن البرامج التكوينية تهتم بالجانب النظري والعلمية والتي كانت إجابتهم ب نعم بنسبة 73.1% أما المتكويين التي لا يهتم بالجوانب العلمية والنظرية التي كانت إجابتهم ب لا بلغت نسبتهم 26.9%.

وهذا راجع إلى تكيف البرامج التي تتماشى مع خصوصية التكوين ، حين أن بعض الأنشطة التي تضمنها التكوين كانت تتطلب من المتكون فهما واستيعابها ، لتمكن من القدرة على التفاعل وإثراء ، تبادل المعلومات مع الآخرين إضافة إلى التوجهات التي قدموها على نجاح التكوين .

جدول رقم 11: يجد الأستاذ الجامعي غير المكون صعوبة في التكيف

يجد الاستاذ غير	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	34	65.4%
لا	18	34.5%
المجموع	52	100%

نلاحظ من خلال الجدول هذا أن الأستاذ يجد صعوبة في التكيف، خلال النسبة المبينة أعلاه أن اغلب إجابات الباحثين أجابوا بنعم حيث بلغت نسبتهم ب 65.4%، بينما احابة لا كانت بنسبة 34.5%. نستنتج أن الأستاذ الغير مكون يجد صعوبة في التكيف ولعدم مرافقة المكون و عدم تتبع البرامج التي تقوم با الجامعة ، لتطوير مهاراتهم وأخذ خبرة أكبر ، وينبغي تجديد معلوماتهم لأنهم مزالو في بداية حياتهم المهنية ليكتسب فعالية في أداءه.

جدول رقم 11: حققت هدفك الأساسي في الالتحاق بتكوين

النسبة المئوية %	التكرارات	حققت هدفك الأساسي
88.7%	47	نعم
9.4%	5	لا
100%	52	المجموع

من خلال الجدول أن اغلب المبحوثين حقق الهدف الأساسي من التكوين حيث كانت نسبة نعم تقدر ب 88.7% بينما البقية الذين لم تكن لهم الفرصة في تحقيق أهدافهم تقدر نسبتهم ب 9.4%. نستنتج أن تجربة هذا التكوين كانت جد فعالة من الناحية التقنية والعلمية والعملية التكوينية حيث تمكن الأساتذة ، اكتساب العديد من المهارات والمعارف التي تساعدهم خلال زيادة فعالية في أداء البيداغوجي ، لان بعد التكوين تكون لديك القدرة على تقديم أكثر من خلال فترة زمنية معينة .

جدول رقم 12: تحصلت على معارف جديدة بعد التكوين

النسبة المئوية %	التكرارات	تحصلت على معارف جديدة
90.6%	48	نعم
7.5%	4	لا
100%	52	المجموع

من خلال الجدول تبين أن أغلبية المبحوثين تحصلوا على معارف جديدة بعد التكوين حيث كانت نسبة الذين اختاروا نعم 90.6% بينما الذين اختاروا لا بنسبة 7.5%. نستنتج المبحوثين اكتسبو معارف جديد من خلال تحسين المستوى لان بعد التكوين تكون لديه القدرة على من تمكنه من المواد التكوينية لأداء عمله بكفاءة لأكثر ، لان حاجت التكوين مرتبطة بمهامك البيداغوجية ، ويساهم في زيادة المعلومات والقدرات والمهارات

جدول رقم 13: بعد التكوين لديك القدرة على التقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.

النسبة المئوية %	التكرارات	لديك القدرة على تقديم أكثر
82.7%	43	نعم
17.3%	9	لا
100%	52	المجموع

من خلال الجدول تبين أن بعد التكوين لديهم القدرة على تقديم أكثر حيث، ان نسبة تقدر ب 82.7% بينما الذين ليس لديهم القدرة على التقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة التي تقدر نسبتهم ب 17.3%.

نستنتج أن أغلبية اهتموا بكل كبيرة وصغيرة خلال فترة التكوين .

الاستفادة من التكوين فيما يتعلق بالمهارات التي تعمل على تحسين العلاقة بين المكون والمتكون ، فيما يتعلق أيضا بحرية الرأي وتقديم بدائل وخيارات يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار هذا ما شجعهم على تقديم أفكار والاجتهاد في ذلك.

جدول رقم 14: تحرص إدارة قسم على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي.

النسبة المئوية %	التكرارات	تحرص إدارة قسم
65.4%	34	نعم
34.6%	18	لا
100%	52	المجموع

توضح الأرقام المبينة في الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين أجابوا ب نعم بنسبة 65.4% بينما الآخرين فكانت إجابتهم ب لا تقم الإدارة على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي، بنسبة 34.6% من هنا تبين نلاحظ أن تحرص الإدارة على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي ، هو معرف درجة اهتمام الإدارة بالأساتذة الجدد على مستوى الكليات لدراسة الناقص المرتبطة بأداء مهامهم، قبل توجيههم إلى تلقي البرامج التكوينية.

جدول رقم 15: حرصك على حضور التكوين يزيد من فعالية أداءك البيداغوجي

النسبة المئوية	التكرارات	حرصك على حضور التكوين
92.3%	48	نعم
7.7%	4	لا
100%	52	المجموع

توضح الأرقام المبينة في الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين أجابوا ب نعم بنسبة 92.3% بينما الآخرين فكانت إجابتهم ب لا بنسبة 7.7% من هنا تبين أن حرصهم على التكوين يزيد من أداء البيداغوجي للمبحوثين.

نستج أن أغلبية المبحوثين يرون أن الحضور لتكوين يزيد من فعالية الفرد ، وعلاقة مع التكيف مع التوظيف مما يزيد من قدراتهم والتعامل مع المنظومة الجامعية ، والبرامج التي تتبناها أو تضعها لتكوين الأساتذة الجدد في ظروف جيدة ، وتخرج أساتذة ذوي خبرة عالية في التعليم العالي .

جدول رقم 16: اعترضتكم صعوبات خلال تكوينك الجامعي

اعترضتكم صعوبات	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	30	56.6%
لا	22	41.5%
المجموع	52	100%

توضح الأرقام المبينة في الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين أجابوا ب نعم بنسبة 56.6% بينما الآخرين فكانت إجابتهم ب لا بنسبة 41.5% من خلال ذلك يتبين أن المبحوثين اعترضتهم صعوبات خلال الفترة التكوينية.

نستج أن يعود ذلك إلى نقص التجربة والخبرة الكافية لمواجهة تلك الصعوبات ، وصعوبة اللغة الأجنبية ممكن في حالة المشاركة في الدورات التكوينية وعدم كفاية الجانب المادي المخصص لكل متكون ، ومحدودية الفترة الزمنية المتخصصة لإجراء بعض الدورات التي لا تتعدى أسبوع .

جدول رقم 17: الأسلوب السائد في عملية التكوين

الأسلوب السائد	التكرارات	النسبة المئوية %
محاضرة	34	64.2%
أعمال تطبيقية	13	24.5%
أعمال موجهة	5	9.4%
المجموع	52	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأسلوب السائد في عملية التكوين هو الأسلوب الحاضرة وذلك بنسبة 64.2% وهذا يعني أن أغلبية أفراد العينة قد تلقوا تعليما نظريا وتطبيقيا وكانت نسبة الأعمال التطبيقية بنسبة 24.5 % أكثر من الأعمال الموجهة التي كانت نسبتها تقدر 9.4% .

نستنتج أن الأسلوب الأكثر اهتمام للأستاذ حديث التوظيف في العملية هو المحاضر وأعمال التطبيقية ، عند توجهها لتوزعي الاستبنا ن كان في كليات العلمية ، هم من يتلقوا الدراسات والتجارب في البحوث

الميدانية والعلمية يكون عنصر الشرح والتطبيق في ميدان الدراسة ، عكس أعمال الموجهة التي تطبقها التخصصات الأدبية بكثرة .

جدول رقم 18: يتم تكوينك الجامعي في

النسبة المئوية %	التكرارات	يتم تكوينك الجامعي في
64.2%	34	الجامعة
28.3%	15	المركز الجامعي
5.7%	3	معهد لوطني المتخصص
100%	52	المجموع

يوضح أرقام المبينة في الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين تلقوا تكوينهم في الجامعات وهذا ما يمثل بنسبة 64.2% من المبحوثين وهذا لكونهم من الأجيال الأخيرة التي عايشت تلك التحولات على مستوى الهياكل الجامعية، أما بنسبة 28.3% من المبحوثين فقد تكونوا في مركز والقليل منهم من تكون في المعاهد الوطنية المتخصصة بنسبة 5.7%.

بما أن درسنا المبحوثين المتواجدين في جامعة ورقلة أن كانت معظم تكوينهم في الجامعة هذا راجع إلى أن الجامعة لها كل الثقة في تكوين نخبة من الأساتذة الجدد ، بنفسهم ، والقدرات والمعلومات التي يكتسبونها أساتذة المكونين والقادمة في الخبرة التعليم العالي في تنمية القوة البشرية الصاعدة .

3.4- عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الثاني

جدول رقم 19: تفضل أن يكون تقييم برنامج التكويني بجراء اختبار في نهاية

النسبة المئوية%	التكرارات	تقييم برنامج التكويني
64.2%	34	نعم
34.0%	18	لا
100%	52	المجموع

تدل النتائج الإحصائية المتعلقة بتقنية برنامج التكويني بإجراء اختبار في نهاية بين المتكونين أن أغلبية المبحوثين في هذه الدراسة بنسبة تقارب 64.2% يقيمون عملية التكوين بالإيجابية وذلك لأهميتها في تحسين عملية التكوين، أما بنسبة المتبقية والتي تقارب 34% فهي ترى عكس الفئة الأولى ويمكن أن يعود ذلك إلى العوامل كالأقدمين والاجتماعية لهؤلاء المبحوثين

جدول رقم 20: تعتقد اشراككم في تقييم هذا البرنامج ضروري

النسبة المئوية %	التكرارات	تقيم هذا البرنامج ضروري
84.9%	45	نعم
13.2%	7	لا
100%	52	المجموع

قد كشف البيانات والمعلومات أن تقييم هذا البرنامج ضروري، لان كانت نسبة الإجابة ب نعم أكبر نسبية التي تقدر ب 84.9% بينما الاحتمال الأخرى لا كانت نسبته تقدر ب 13.2% نستنتج نلاحظ أن اشراككم في تقييم البرامج التكوينية ضروري لا عطاء الايجابيات والسلبيات التي لوحظ أثناء الفترة ، لتحسين البرامج، الطرق التي تستعملها لتكوين الأساتذة حيثي التوظيف ودمجهم في ميدان ، بثقة وروح المعلومات المتقدمة لهم .

جدول رقم 21: تقوم الإدارة بالمتابعة والتقييم لنتائج التكوين

النسبة المئوية	التكرارات	تقوم بالمتابعة والتقييم
86.8%	46	نعم
11.3%	6	لا
100%	52	المجموع

نلاحظ من خلال هذه البيانات المتمثلة في الجدول التالي أن الإدارة تقوم بالمتابعة والتقييم لنتائج التكوين حيث كانت نسبة الايجابية تقدر ب 86.8% بينما العكس في الإجابة لا بنسبة 11.3%. نلاحظ أن للإدارة لها أهمية في تقييم تكوين الأساتذة لنتائجهم وتنمية قدراتهم ،لمج الأساتذة الذين تقلو تكونهم في كل خطوة من خطوات التكوين ، ولم يكون هناك تهاون ، فمن تم تقوم إدارة قسم بتوظيف الأستاذ الحديث التوظيف وإعطاء فرصة له

جدول رقم 22: يغطي البرنامج التكويني الجوانب الأساسية الخاصة بالتوظيف

النسبة المئوية %	التكرارات	يغطي البرنامج التكويني
75.5%	40	نعم
22.6%	12	لا
100%	52	المجموع

يتضح لنا من الجدول أن أغلبية المبحوثين والمتمثلة 40 فرد بنسبة 75.5% نرى أنها أكبر قيمة بينما للجوانب التي لا تغطي التكوين كانت متمثلة في 12 فرد بسبة 22.6% نستنتج أنها تناسب محتويات البرنامج التكويني مع متطلبات التوظيف و ذلك أنها تعمل في نفس الاختصاص الذي تلقت عليه تكوين وهو ما يؤكد أن الجامعة تأخذ بعين الاعتبار ضرورة التوافق

والارتباط بين التكيف مع التوظيف والبرامج التكوينية التي خضع لها الأستاذ الباحث وبالتالي اعتمادها على مبدأ العمل .

جدول 23: استفدت من هذا البرنامج التكويني

النسبة المئوية %	التكرارات	استفدت من البرنامج
84.9%	45	نعم
13.2%	7	لا
100%	52	المجموع

يبين من خلال هذا الجدول أنهم استفادوا من البرامج التكوينية بنسبة 84.9% بينما الأساتذة الباحثين الذين لم يستفادوا من البرامج التكوينية كانت نسبتهم تقدر بـ 13.2%، وهذا راجع الى قلت الاهتمام بدورة ولم تكن لهم قابلية في اكتساب خبرة للحياة المهنية . نستنتج أن معظم الأساتذة الحديثي التوظيف استفادوا من الدورات التكوينية ، وهذا راجع لتنمية مهاراتهم في جامعة وإعطاء كفاءة للعنصر البشري خلال التكوين الذي مرو به

جدول 24: تعتقد أن التكوين يساهم في زيادة المعلومات والقدرات والمهارات

النسبة المئوية %	التكرارات	ان التكوين يساهم في
92.5%	49	نعم
5.7%	3	لا
100%	52	المجموع

قد كشفت البيانات والمعلومات في أن التكوين في زيادة المعلومات والقدرات والمهارات بنسب متفاوتة، حيث اقر 49 من المبحوثين بنسبة 92.5% ، بينما الجانب الأخرى الذي كان بنسبة 5.7% يرى أن لأتزيد قدراتهم بنسبة ضعيفة.

من خلال هذا نرى أن التكوين يساعد في زيادة المهارات حيث كلما زادة المعارف كلما أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا وأيضا قابليتهم لتنفيذ الأوامر دون مراعاة الأشياء الأخرى

جدول رقم 25: تتفق مهنتك الحالية مع التكوين الذي تحصلت عليه

النسبة المئوية %	التكرارات	تتفق المهنة مع التكوين
81.1%	43	نعم
17.0%	9	لا
100%	52	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية نوضح 43 مفردة بنسبة 81.1%، يرى أن التكوين يتفق مع لمهنة الحالية، بينما 6 مفردة بنسبة 17%، ترى أن التكوين لا يتفق مع مهنتهم ولا يؤهله في التوظيف. بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين الذي استفاد منه يتفق مع المهنة الحالية التي تحصل عليها. نلاحظ من خلال دراستنا لمساهمة التكوين في تكيف الأساتذة حديثي التوظيف، أن التكوين الذي يتلقونه يتوافق مع المهنة التي هو فيها، من خلال مسيرته لدراسة للوصول إلى ما هو لموجد

جدول رقم 26: ترى أن مكان التكوين ملائم

النسبة المئوية %	التكرارات	ترى أن لمكان ملائم
71.7%	38	نعم
26.4%	14	لا
100%	52	المجموع

من خلال تحصل استجابات المبحوثين، والمتعلقة أن مكان التكوين ملائم وتكيف الأساتذة مع البرامج التكوينية أو مكان التكوين بنسبة 71.7% من إجمالي العينة اقر أماكن التكوين ملائم ويتمثل في زيادة تكيف الأساتذة الباحثين مع توظيف. وذلك من خلال الرغبة في التكوين بكفاءة عالية والشعور براحة والطمأنينة والرغبة في التقدم والتطور في السلم المهني وذلك ينبع من الأهمية الكبرى التي يوليها التكوين بالربط بين أهداف الأساتذة والجامعة ومعالجة نقاط الضعف من خلال نوعية البرامج التكوينية.

جدول رقم 27: ترى أن المدة البرامج التكوينية كافية

النسبة المئوية %	التكرارات	ترى المدة كافية
45.3%	24	نعم
52.8%	28	لا
100%	52	المجموع

من خلال الجدول يتبين للأساتذة الباحثين أن مدة التكوين غير كافية لهم حيث قدرت نسبتها بـ 52.8% والمبحوثين الذين يرونها أنها كافية تتمثل في 45.3%. نلاحظ أن معظمهم أن البرامج غير كافية بنسبة لهم، ممكن عدم ملائمتهم للمكان الذي يقومون فيه التكوين أو عدم الاهتمام إدارة قسم بالأساتذة حديثي التوظيف.

جدول رقم 28: ترى أن وسائل الإيضاح المستعملة أثناء التكوين جيد وبوسائل حديثة

ترى وسائل الإيضاح	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	29	54.7%
لا	23	43.4%
المجموع	52	100%

من خلال البيانات تبين أن الوسائل المستعملة أثناء التكوين جيد وبوسائل حديثة كان اغلب الإجابيات بنعم تقدر نسبته ب 54.7% عكس الجانب الأخرى الذي يرى أن لا وجود للوسائل كانت نسبتهم تقدر ب 43.4%.

نلاحظ أهمية الوسائل المستعملة لتحقيق التكوين بصورة جيدة ، ويكون الأسلوب متماشيا مع البرامج ، بما أننا في العصر الحداثة نحرص الإدارة على توفير جل الوسائل الحديثة لتماشي التكوين بكفاءة أكثر .

جدول رقم 29: تتلقى التدريبات أثناء فترة التكوين

تتلقى التدريبات أثناء	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	44	83%
لا	8	15.1%
المجموع	52	100%

تبين من خلال الجدول الذي يرى أن المبحوثين يتلقينا تدريبات أثناء التكوين، حيث كانت الإجابة ب نعم تقدر نسبتهم ب 83% بينما الجانب الأخرى بنسبة 15.1% نلاحظ من خلال السؤال المطروح أن الإجابة يتلقى الأستاذ حديث التوظيف تدريبات أثناء الفترة التكوينية وهذا لخروجه للميدان واقامت حصص لتكوين ذاته في هذا المجال .

جدول رقم 30: تزويد بالمعلومات الكافية أثناء فترة التكوين

تزويد بالمعلومات	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	47	88.7%
لا	5	9.4%
المجموع	52	100%

تبين نتائج الجدول أن ما يقار ب 88.7% من المبحوثين يرون أن الدوارة التكوينية تسمح للأساتذة بالحصول على معارف ومعلومات كافية أثناء الفترة التكوينية، بينما كانت نسبة الثانية تقدر ب 9.4% الذين يرون أن عدم تزويد المكونين بالمعلومات الكافية خلال فترة التكوين

نستنتج ينبغي الحصول هذه الفئة المتكون على معارف ومعلومات، بأثير الخصائص الشخصية للمبحوثين، بالإضافة إلى أن مشاركة الأساتذة في العملية التكوينية تسمح له بالاحتكاك بنظام الجامعي لتبادل الأفكار ومناقشة مختلف القضايا تتعلق برامج التي تقوم بها الجامعة.

4.4 - عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الثالث

جدول رقم 31: مكتسباتك بعد التكوين

مكتسباتك	التكرارات	النسبة المئوية %
اكتساب معارف جديدة	8	15.1%
تمكنك من تحمل مسؤولية	3	5.7%
ساعدك التكوين على رفع	41	77.4%
المجموع	52	100%

يتضح الجدول من خلال النسب الموضحة في الجدول أن 100 من الأساتذة المبحوثين ساعدهم التكوين على رفع أداءك البيداغوجي بنسبة 77.4%، بينما اكتساب معارف جديدة في مجال التكوين والبحث العلمي والتعامل معهم كانت بنسبة 15.1%، أما تمكنت من تحمل مسؤوليات عديدة على مستوى القسم بنسبة 5.7%.

نستنتج أن لتكوين أهمية بالغة في رفع أداء البيداغوجي للأساتذة الحديثي التوظيف ، مم

جدول رقم 32: ابلاغك لموعد الدورات التكوينية

ابلاغك	التكرارات	النسبة المئوية
بفترة مسبقا كافية	39	73.6%
يتم اعلامك في فترة متا	13	24.5%
المجموع	52	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عدد كبير من الأساتذة المتكونين من عينة الدراسة يتم تبلغهم مسبقا بمواعيد الدورات التكوينية المسطرة لفائدة الأساتذة الجدد على مستوى كليات جامعة قصدي مرياح ورقلة بنسبة 73.6%، في حين بلغت نسبة يتم إعلامك في فترة متأخرة بنسبة 24.5%، والتي كانت ضعيفة مقارنة بالأول.

نستنتج أن حرص الإدارة على استدعاء للأساتذة في حدود زمنية معينة كافية للاستعداد الفرد خاصة ، وتهيئته لفترة التكويني ، كما تسمح للكثير بتتبع النظام التكويني في أجاله وعدم اختلاف مواعيده

جدول رقم 33: التكوين مرتبط على

النسبة المئوية %	التكرارات	التكوين مرتبط
7.5%	4	بفهم التشريع الجامعي
5.7%	3	بفهم الأنشطة الإدارية
84.9%	45	مهامك البيداغوجي
100%	52	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن التكوين يساعد في أداء مهامك البيداغوجي بلغت نسبة 84.9%، بينما لفهم التشريع كانت بنسبة 7.5%، ونسبة الأخير كانت بفهم الأنشطة الإدارية في القسم بنسبة 5.7%. نستنتج العمل على التكوين الأساتذة الهدف منه هو بلوغ جودة ونوعية التكيف في البحث العلمي على مستوى الجامعة من خلال تأهيل كوادر قادرين على النهوض بالجامعة من خلال التعرف على مهامك البيداغوجي، لكن تطورت خبرتهم في التكوين واستفادوا من البرامج والترقيات الميدانية.

جدول رقم 34: استقبال الأساتذة المتكويين:

النسبة المئوية %	التكرارات	استقبال الأساتذة
75.5%	40	استقبال مقبول
22.6%	12	استقبال متوسط
0%	0	استقبال غ مقبول
100%	52	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عددا كبيرا من الأساتذة المتكويين اختاروا العبارة الأولى والتي تترجم رضاهم على استقبال أثناء الفترة التكوينية يتم بصورة مقبولة تليق بهم كأساتذة حيث اختيار هذه الإجابة بلغت نسبة 75.5% بالمقابل يرى نسبة 22.6% استقبال متوسط أما سوء الاستقبال كأخر إجابة في الجدول فوق عليها اختيار نسبة 0% من الأساتذة المتكويين.

نستنتج أن لجامعة تعطي اهتمام بالغ بفئة المتكويين لشعرهم بالاهتمام بهم لكونهم أساتذة باحثين، في مسيرتهم الأولى، تعكس نفسية الأساتذة بالاستقبال الجيد لهم مما ترتفع معنوياتهم في التكوين وليتكيف أكثر في عملية التوظيف

جدول رقم 35: القائم على التكوين الأساتذة هو مكون:

النسبة المئوية %	التكرارات	القائم على التكوين
94.3%	50	متمكن من المواد التكوينية
3.8%	2	غ قادر على تبليغ الرسالة
100%	52	المجموع

يوضح من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من المبحوثين والتي بلغت 94.3%، أقرروا أن التكوين متمكن من المواد التكوينية التي يتلقاها المتكويين، فيما بلغت نسبة أولئك الذين يرون عدم إمكانية من تبليغ الرسالة التكوينية كانت بنسبة 3.8%.

نستنتج أن القائم على تكوين يكون لديه خبرة لإعطاء معلومات وقوة المهارة لتكوين الأساتذة الجدد ، لاكتساب خبرة جيدة في المجال التوظيف .

جدول رقم 36: الدورة التكوينية ساعدت على

النسبة المئوية	التكرارات	ساعدتك
90.6%	48	الدقة في المهام
7.5%	4	التحكم في الوسائل التقنية
100%	52	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عدد كبير من الأساتذة المتكويين كانت نسبة الدقة في المهام بنسبة الكبيرة بلغت 90.6%، بينما الجانب الأخرى يرى التحكم في الوسائل التقنية بنسبة ضعيفة 7.5%.

نستنتج أن الدورات التكوينية ساعدت الأساتذة الحديثي التوظيف أن تكون لهم الدقة في المهام ، لأنها الوسيلة التي تساعد على تنمية القدرات والمهارات والدخول في علم التوظيف والتعامل مع الحياة العملية

جدول رقم 37: تؤدي عملك بعد الحصول على التكوين

النسبة المئوية	التكرارات	تؤدي عملك
88.7%	44	بكفاءة أكثر
5.7%	3	بوقت أسرع
3.8%	2	لم يتغير أدائي في العمل
100%	52	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد كبير من الأساتذة المتكويين اختار وان تؤدي عملك بكفاءة أكثر كانت بنسبة 88.7%، بينما بوقت أسرع بنسبة 5.7% وأخير لم يتغير في أدائي في العمل بنسبة 3.8%.

نستنتج أن يؤدي المكون بكفاءة أكثر ، لان تغطي كل الجوانب الأساسية الخاصة بالتكوين في أداء المهام ، والأداء الإداري والبيداغوجي في عمله ، وخاصة مع الأساتذة المحاضرين التي تكون لهم خبرة جيدة

ثانيا: عرض نتائج التساؤل الجزئي الأول:

من خلال مناقشة نتائج جداول المحور الثاني والمخصص للإجابة على التساؤل الجزئي الأول المتمثل في هل يساهم الأستاذ حديث التوظيف في سير العملية التكوينية؟ وذلك تحليل نتائج جداول هذا التساؤل إلى نتائج التالية :

- تبين أن المؤسسة تقوم بإرسالهم إلى بعثات تكوينية، وكان الإجابة بنسبة كبيرة 92.3%، لهذا راج إلى تنمية قدرات ومهارات الأستاذ الباحث.
 - أن أغلبية المبحوثين أقرروا بمساهمة التكوين في رفع قدراتهم العلمية وذلك بنسبة 90.4% التي، وهذا ما يؤكد على أن التكوين في أغلبه هو تكوين نظري وتطبيقي إلى حد كبير، أي أن المادة العلمية موجودة وبكثرة لكن مدى قدرتها على التحدي والتحول إلى مهارات فعالة وذات كفاءة.
 - حيث أن اندماجهم مع فريق المهنة في المؤسسة الجامعية بنسبة 75% أقرروا بضرورة إشراكهم في تقديم اقتراحات حول البرنامج التكويني.
 - تبين أن الأستاذ يحتاج إلى تكوين إضافي حيث أن نسبة 75.5% وهذا راجع إلى أن الأستاذ الحديث التوظيف يحتاج إلى تكوين إضافي.
- كذلك ثبت أن:

- أن جل المبحوثين يرون أن البرامج التكوينية تهتم بالجانب النظري والعلمية والتي كانت بنسبة 73.1%.
- أن الأستاذ يجد صعوبة في التكيف، خلال النسبة المبيّنة أن اغلب الأساتذة الباحثين كانت ايجابية حيث بلغت نسبتهم ب 65.4%.
- أن اغلب الأساتذة الباحثين حقق الهدف الأساسي من التكوين حيث كانت نسبة تقدر ب 88.7% تحصلوا على معارف جديدة بعد التكوين.
- بعد التكوين لديهم القدرة على تقديم أكثر، أن نسبة تقدر ب 82.7%.
- من جانب أخرى نرى قد ثبت ميدانيا أن:
- بنسبة 65.4% تبين أن إدارة قسم تحرص على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي للأساتذة الباحثين.
- بنسبة 92.3% من هنا تبين أن حرصهم على التكوين يزيد من أداء البيداغوجي للمبحوثين.
- أن معظم المبحوثين كانت نسبتهم 56.6% من خلال ذلك يتبين أن المبحوثين اعترضتهم صعوبات خلال الفترة التكوينية.
- أن الأسلوب السائد في عملية التكوين هو الأسلوب الحاضرة وذلك بنسبة 64.2% وهذا يعني أن أغلبية أفراد العينة قد تلقوا تعليما نظريا وتطبيقيا وكانت نسبة الأعمال التطبيقية بنسبة 24.5%.

- أن معظم المبحوثين تلقوا تكوينهم في الجامعات وهذا ما يمثل بنسبة 64.2% من المبحوثين وهذا لكونهم من الأجيال الأخيرة التي عايشت تلك التحولات على مستوى الهياكل الجامعية.
- ثالثا: عرض نتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثاني.
- من خلال مناقشة نتائج جدول الحور الثاني والمخصص للإجابة على التساؤل الجزئي الثاني المتمثلة في كيف يتكيف الأستاذ حديث التوظيف مع البرامج التكوينية؟ نتج عنه مايلي .
- تدل النتائج الإحصائية المتعلقة بتقنية برنامج التكويني بإجراء اختبار في نهاية بين المتكويين أن أغلبية المبحوثين في هذه الدراسة بنسبة تقارب 64.2% يقيمون عملية التكوين بالإيجابية وذلك لأهميتها في تحسين عملية التكوين.
- قد كشف البيانات أن تقييم هذا البرنامج ضروري، لأن كانت نسبة أكبر التي تقدر ب 84.9%
- نلاحظ أن الإدارة تقوم بالمتابعة والتقييم لنتائج التكوين حيث كانت نسبة الإيجابية تقدر ب 86.8% .
- بنسبة 75.5% تناسب محتويات البرنامج التكويني مع متطلبات التوظيف وأكدت بذلك أنها تعمل في نفس الاختصاص الذي تلقت عليه تكوين وهو ما يؤكد أن الجامعة تأخذ بعين الاعتبار ضرورة التوافق والارتباط بين التكيف مع التوظيف والبرامج التكوينية التي خضع لها الأستاذ الباحث وبالتالي اعتمادها على مبدأ التكوين وتكيف.
- استفادوا من البرامج التكوينية بنسبة 84.9%
- أن التكوين في زيادة المعلومات والقدرات والمهارات بنسب متفاوتة، حيث أقر 49 من المبحوثين بنسبة 92.5% أن التكوين يساعد في زيادة المهارات حيث كلما زادة المعارف كلما أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا وأيضاً قابليتهم لتنفيذ الأوامر دون مراعاة الأشياء الأخرى، بينما الجانب الأخرى .
- بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين الذي استفاد منه يتفق مع المهنة الحالية التي تحصل عليها بنسبة 81.1%
- من خلال تحصل استجابات المبحوثين، والمتعلقة أن مكان التكوين ملائم وتكيف الأساتذة مع البرامج التكوينية ، بنسبة 71.7% من إجمالي العينة أقر أماكن التكوين ملائم ويتمثل في زيادة تكيف الأساتذة الباحثين مع توظيف.
- وذلك من خلال الرغبة في التكوين بكفاءة عالية والشعور براحة والطمأنينة والرغبة في التقدم والتطور في السلم المهني وذلك ينبع من الأهمية الكبرى التي يوليها التكوين بالربط بين أهداف الأساتذة والجامعة ومعالجة نقاط الضعف من خلال نوعية البرامج التكوينية.
- يتبين للأساتذة الباحثين أن مدة التكوين غير كافية لهم، حيث قدرت نسبتها ب 52.8% .
- تبين أن الوسائل المستعملة أثناء التكوين جيد وبوسائل حديثة كان اغلب الإيجابيات بنسبة 54.7%.

- يرى أن المبحوثين بتلقينا تدريبات أثناء التكوين، حيث تقدره نسبتهم ب 83% لهذا راجع إلى تكيف الأساتذة مع عملية التوظيف.
- تبين نتائج أن ما يقارب 88.7% من المبحوثين يرون أن الدورة التكوينية تسمح للأساتذة بالحصول على معارف ومعلومات كافية أثناء الفترة التكوينية ، بالإضافة إلى أن مشاركة الأساتذة في العملية التكوينية تسمح له بالاحتكاك بنظام الجامعي لتبادل الأفكار ومناقشة مختلف القضايا تتعلق بالجامعة
- رابعا: عرض نتائج المتعلقة التساؤل الجزئي الثالث.
- من خلال مناقشة نتائج جدول الحور الثاني والمخصص للإجابة على التساؤل الجزئي الثاني المتمثلة في كيف تقييم الأستاذ الجامعي حديث التوظيف العملية التكوينية؟ نتج عنه مايلي .
- يتضح أن الأساتذة الباحثين ساعدهم التكوين على رفع أداءك البيداغوجي بنسبة 77.4%، اكتساب معارف جديدة في مجال التكوين والبحث العلمي والتعامل معه.
- الأساتذة المتكونين من عينة الدراسة يتم تبليغهم مسبقا بمواعيد الدورات التكوينية المسطرة لفائدة الأساتذة الجدد على مستوى كليات جامعة قصدي مرياح ورقلة بنسبة 73.6%.
- نلاحظ أن التكوين يساعد في أداء مهامك البيداغوجي بلغت نسبة 84.9%.
- أن عددا كبيرا من الأساتذة المتكونين، رضاهم على استقبال أثناء الفترة التكوينية يتم بصورة مقبولة تليق بهم كأساتذة حيث اختيار هذه الإجابة بلغت نسبة 75.5% وهذا راجع إلى أن الجامعة تعطي أهمية للأساتذة لتكوينهم بأحسن الظروف والاستقبال الذي يليق بهم.
- أن نسبة كبيرة من المبحوثين والتي بلغت 94.3%، أقرروا أن التكوين متمكن من المواد التكوينية التي يتلقاها المتكونين.
- أن عدد كبير من الأساتذة المتكونين كانت نسبة الدقة في المهام بنسبة الكبيرة بلغت 90.6%.
- أن أغلب الأساتذة الباحثين يفضلون أن يؤدي عملهم بكفاءة أكثر .
- أن عملية التكوين تساهم في رفع أداء البيداغوجي لدى الأساتذة الحديثي أو الفرد بصفة عامة ، لأنه يغطي كل الجوانب الأساسية الخاصة في التمكن في أداء المهام .

النتيجة العامة:

نلاحظ أن جامعة قصدي مباح تسهر على تكوين أساتذته الباحثين بجميع التخصصات على مستوى كل الكليات الجامعة، وبالرغم أن شعبة العلمين والتقنين هي التي عرفت مؤخرا التحاق عدد كبير من الأساتذة إلا أن عدد المتكويين عند جمع الأساتذة التخصصات العلمية هو الأكثر ارتفاع مقارنة بأساتذة الكليات الأخرى. نظام التكوين الأساتذة بجامعة ورقلة لا يخرج عن ضوابط، المنصوص عليها في القرارات الوزاري المتضمن المرافقة البيداغوجية للأساتذة الباحثين الموظفين حديثا وتم تطبيقه بطريقة مدروسة أي بعد توفير مكان التكوين والمكون وتحديد مدة التكوين والياته، أما بنسبة للأساتذة الموجهين للتكوين ونوع البرامج التي يتلقونها، فهي مصنفة ومحددة من قبل الوزارة الوصية،

حقق التكوين نتائج ايجابية للأساتذة يتجلى ذلك في اكتسابهم لمعارف ومهارات في مجال التعليم العالي فعلى الرغم من اختلاف تخصصاتهم إلا أن الأهداف التكوينية التي سطرت بشكل موحد شملتهم جميعا ، على التكوين الأساتذة الهدف منه هو بلوغ جودة ونوعية في التعليم العالي والبحث العلمي على مستوى جامعة ورقلة من خلال تأهيل كوادر في التعليم العالي والبحث العلمي قادرة على النهوض بالجامعة لا يعني عجزهم قبل التكوين عن إبلاغ الرسالة التعليمية لكن التطورات خبرتهم في التكوين واستفادة منه. السياسة التي تتبعها جامعة ورقلة تهتم بترقية أداء الأساتذة الباحثين وتطوره خدمة لاستراتيجية الجودة المعتمدة في قطاع التعليم العالي والدليل على ذلك هو اتخاذ نتائج تقييم الأساتذة المتكويين بعين الاعتبار عند ترقيتهم في الوظيفة كضمان لكفاءتهم التكوينية.

التوصيات والإقتراحات :

- ضرورة التكيف وزيادة عدد الدورات التكوينية لأساتذة حديثي التوظيف
- الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات وأراء الأساتذة حديثي التوظيف في التخطيط البرامج التكوينية، عبر وسائل مختلفة بغية معرفة متطلبات فيما يخص تحسين مستوى أداءهم الوظيفي وأهم العراقيل التي يواجهها من خال مشاركتهم في البرامج التكوينية.
- مراعاة تخصص المتكويين أثناء تنظيم البرنامج التكويني حتى يتمكن المكون من أداء مهامه بفاعلية ويستجيب للمحتوى البرامج التكوينية ويتمكن من تحصيل معارف ومهارات جديدة تدور حول تخصصه قدر الإمكان. وتحديث وتحبيب المعلومات السابقة. ومنه الرفع من مستوى الأداء الذي ينعكس ايجابيا على المتكون والمؤسسة الجامعية.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال. فيما يخص التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف كما نص عليه القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016.

خلاصة:

تم في هذا الفصل، عرض وتحليل البيانات الشخصية، كذلك عرض وتحليل بيانات التساؤلات الجزئية، ضيف إلى ذلك تفسير ومناقشة النتائج العامة والجزئية ومناقشة النتائج في ضوء المقاربة السوسولوجية، والدراسات السابقة، مع تقديم بعض الاقتراحات، وبع ض الصعوبات، التي واجهتنا أثناء قيامنا بهذه الدراسة.

الخاتمة

للتكوين دور في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسة الجامعية وذلك بالاعتبار أحد أهم العمليات المرفقية لتنمية المورد البشرية وصلف القدرات وتفعيلها. وتنمية الكفاءات البشرية في جوانب العلمية والعملية والأكاديمية لتلبية متطلبات المؤسسة الجامعية والأساتذة حديثي التوظيف بقدر عال من الكفاءة والفعالية في مختلف التخصصات والمؤهلات العلمية.

وعليه فالمؤسسة الجامعية التي تولي اهتماما بالغا بالتكوين تتجح في تحقيق أهدافها وأهداف الأساتذة حديثي التوظيف على حد سواء، وذلك باعتماد على البرامج التكوينية تعمل على تنمية المهارات والقدرات. ليحقق النجاح في تحسين الأداء للأساتذة حديثي التوظيف. وجب الأخذ بعين الاعتبار اختيار مكونين ذوي كفاءة عالية في نقل المعارف والمهارات ويتمتعون بمستوى عال في التحكم في تخصص المادة المقررة في محتوى البرنامج التكويني. وكذا مراعاتهم للعلاقات الإنسانية في تعاملهم مع المتكويين بمبادلتهم الاحترام والتقدير. ومراعاة الفروق الفردية من حيث المكتسبات القبلية والقدرة على الاستيعاب. وكل ما يدعم تحقيق أهداف العملية التكوينية على أحسن وجه.

قائمة المراجع

معاجم وقواميس

- 1 - ابراهيم أنيس وآخرون، معجم الوسيط، ج2 ، بيروت: دار أحياء التراث العربي، ط2، دن،
- 2 - أحمد زكي يدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط2، 1993.
- 3 - محمد غيث، قاموس علم الاجتماع، دليل التوثيق في العلوم الاجتماعية، جامعة الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، دط، 1995.

الكتب

- 4 - حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، مدرسة النشر لجامعة ورقلة ، 2004.
- 5 - زايد أحمد، علم اجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، ط2 ، 1984.
- 6 - روجز، كنج، الجامعة في عصر العولمة، ترجمة فهد بن سلطان، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، بدون طبعة 1429هـ/2008.
- 7 - ربحت مصطفى عليان، أسس الادارة المعاصرة، كلية العلوم والتخطيط ، 2007.
- 8 - لحسن بوعبد الله، مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات، ط 1، جامعة الجزائر 1998.
- 9 - محمد مسلم، مدخل علم النفس تنظيم وعمل، قرطبة للنشر والتوزيع، ط1، 2007.
- 10 - محمد علي محمد، علم اجتماع تنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003.
- 11 - محمد على محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليب، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 12 - عبيدا تدوقن وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، دار أسامة للنشر، الرياض، ط3، 2006.

البحوث والرسائل الجامعية

- 13 - اسماء هاون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، سنة 2010/2009.

- 14 - امنة عمري، دور التكوين في تحقيق فاعلية أداء العاملين ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، سنة 2015/2014.
- 15 - أحمد ضياء الدين بوسكك، دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2018/2017.
- 16 - حورية ونواعم عباسي، اتجاهات المعلمين والاساتذة نحو التكوين الأكاديمي عن بعد ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2007.
- 17 - جبارية بن عمر، دور التكوين في تحقيق فاعلة أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2015/2014.
- 18 - نادية القاضي، تدريب الأساتذة الجامعيين في دوره في تحقيق الجودة التعليمية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة موارد البشرية، جامع ة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2019/2018.
- الوثائق والسجلات**
- 19 - الجريدة الرسمية، للقانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، قانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذو الحجة 1919، الموافق ل 4 ابريل 1999.
- 20 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون الأساسي الخاص بالبحث الدائم، العدد 23، 28 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق ل 4 ماي 2008م.
- 21 - بوفولة منروزيكرو، بين الواقع والأفاق ، الأستاذ الجامعي والإعلامي والأكاديمي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، سنة 2013.

الملاحق

الملحق : 01



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم :علم اجتماع والديمغرافيا

تخصص :علم اجتماع تنظيم وعمل



الأخ الفاضل،الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله، يسعدنا إن نضع بين أيديكم استبانة الدراسة والتي هي بعنوان: مساهمة التكوين في تكيف الاساتذة الجامعيين حديثي التوظيف –الجزائر- ورقلة) والتي تشكل جزءا من متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص في علم اجتماع تنظيم وعمل

ونود أن نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان لأنكم ستخصصون جزءا من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها وذلك بوضع علامة (X) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم ولكم منا جزيل الشكر والتقدير .

الطالبة : قواص رحيمة تحت إشراف الأستاذ :حمداوي عمر

البيانات الشخصية :

1 - الجنس: ذكر

أنثى

2 - الحالة الاجتماعية :

أعزب	متزوج	مطلق	أرمل

3 - العمر

[35 – 30]	[40-36]	[45 -41]	[50 -46]	[51 فما أكثر

4 - التخصص :

.....

5 - سنة التوظيف :

.....

6 - الشهادة المتحصل عليها :

ماجستير	دكتورا

ل م د

كلاسيكي

المحور الأول :بين سير عملية تكوين الأستاذ حديث التوظيف .

الرقم	العبارات	نعم	لا
1	تقوم المؤسسة الجامعية بإرسالكم إلى بعثات تكوينية		
2	يساهم الأسلوب المتبع لتكوين في تنمية قدراتك العلمية		
3	يتم إشراككم في تقديم اقتراحات حول العملية البرامج التكوينية		
4	يحتاج الأستاذ الباحث إلى لتكوين إضافي		
5	البرامج التكوينية التي تشارك فيها تهتم بالجوانب النظرية والعملية		
6	يجد الأستاذ الجامعي غير المكون صعوبة في التكيف		
7	حققت هدفك الأساسي في الالتحاق بتكوين		
8	تحصلت على معارف جديدة بعد التكوين		
9	بعد التكوين لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فتر زمنية قصيرة		
10	تحرص إدارة قسم على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي		
11	حرصك على حضور التكوين يزيد من فعالية أداءك البيداغوجي		
12	اعترضتكم صعوبات خلال تكوينك الجامعي		

13- ما هو الأسلوب السائد في عملية التكوين :

محاضرة
 أعمال تطبيقية
 أعمال موجهة

14 يتم تكوينك الجامعي في : الجامعة المركز الجامعي

معهد لوطني المتخصص

المحور الثاني: طريقة تكيف الأساتذة حديثي التوظيف مع البرامج التكوينية

15	تفضل أن يكون تقسيم برنامج التكويني بإجراء اختبار في نهاية
16	تعتقد أن اشتراكك في تقييم هذا البرنامج ضروري
17	تقوم الإدارة بالمتابعة والتقييم لنتائج التكوين
18	يغطي البرنامج التكويني الجوانب الأساسية الخاصة بالتوظيف
19	استفدت من هذا البرنامج التكويني
20	تعتقد أن التكوين يساهم في زيادة المعلومات والقدرات والمهارات
21	تتفق مهنتك الحالية مع التكوين الذي تحصلت عليه
22	تري أن مكان التكوين ملائم
23	تري أن مدة البرامج التكوينية كافية
24	تري أن وسائل الإيضاح المستعملة أثناء التكوين جيد وبوسائل حديثة
25	تتلقى تدريبات أثناء فترة التكوين
26	تزود بالمعلومات الكافية أثناء فترة التكوين

المحور الثالث: تقييم عملية تكوين الأساتذة حديثي التوظيف

27- مكتسباتك بعد التكوين :

- اكتساب معارف جديدة في مجال التكوين والبحث العلمي والتعامل معهم
- تمكنك من تحمل مسؤوليات عديدة على مستوى القسم
- ساعدك التكوين على رفع أداءك البيداغوجي

28- إبلاغك لموعد الدورات التكوينية من طرف إدارة قسم يكون:

- بفترة مسبقة كافية لاستعداد للتكوين
- يتم إعلامك في فترة متأخر

29- حاجتك لتكوين مرتبط ب:

- بفهم التشريع الجامعي والتعرف على أخلاقيات المهنة
- بفهم بالأنشطة الإدارية في القسم
- مهامك البيداغوجية

30- استقبال الأساتذة المتكونين يتم بصفة جيدة تليق لمستوى الأستاذ الجامعي :

- استقبال مقبول
- استقبال متوسط
- استقبال غير مقبول

31- القائم على تكوين الأساتذة هو مكون:

- متمكن من المواد التكوينية
- غير قادر على تبليغ الرسالة التكوينية للأساتذة كما ينبغي

32- الدورات التكوينية ساعدت على :

- الدقة في أداء المهام
- التحكم في الوسائل التقنية

33- تؤدي عملك بعد الحصول على التكوين :

- بكفاءة أكثر
- بوقت أسرع

لم يتغير أدائي في العمل

34- رايكم الخاص في عملية التكوين :

.....

.....

الملحق 02:

تقوم المؤسسة الجامعية بإرسالكم بعثات تكوينية

	Fréquence	Pourcentage
نعم	48	92,3
لا	4	7,7
Total	52	100,0

يساهم الأسلوب المتبع للتكوين في تنمية قدراتك العلمية

	Fréquence	Pourcentage
نعم	47	90,4
لا	5	9,6
Total	52	100,0

يتم إشراككم في تقديم اقتراحات حول عند العملية البرامج التكوينية

	Fréquence	Pourcentage
نعم	39	75,0
لا	13	25,0
Total	52	100,0

يحتاج الأستاذ الباحث إلى تكوين إضافي

	Fréquence	Pourcentage
نعم	40	76,9
لا	12	23,1
Total	52	100,0

البرامج التكوينية التي تشارك فيها تهتم بالجوانب النظرية والعملية

	Fréquence	Pourcentage
نعم	38	73,1
لا	14	26,9
Total	52	100,0

يجد الأستاذ الجامعي غير المكون صعوبة في التكيف

	Fréquence	Pourcentage
نعم	34	65,4
لا	18	34,6
Total	52	100,0

حققت هدفك الأساسي في الالتحاق بتكوين

	Fréquence	Pourcentage
نعم	47	90,4
لا	5	9,6
Total	52	100,0

تحصلت على معارف جديدة بعد التكوين

	Fréquence	Pourcentage
نعم	48	92,3
لا	4	7,7
Total	52	100,0

بعد التكوين لديك قدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة

	Fréquence	Pourcentage
نعم	42	80,8
لا	10	19,2
Total	52	100,0

تحرص إدارة القسم على معرفة متطلبات التكوين في مجال البحث العلمي

	Fréquence	Pourcentage
نعم	34	65,4
لا	18	34,6
Total	52	100,0

حرصك على حضور التكوين يزيد من فعالية أداءك البيداغوجي

	Fréquence	Pourcentage
نعم	48	92,3
لا	4	7,7
Total	52	100,0

اعترضتك صعوبات خلال تكوينك الجامعي

	Fréquence	Pourcentage
نعم	30	57,7
لا	22	42,3
Total	52	100,0

ما هو الأسلوب السائد في عملية التكوين

	Fréquence	Pourcentage
محاضرة	34	65,4

أعمال تطبيقية	13	25,0
أعمال موجهة	5	9,6
Total	52	100,0

يتم تكوينك الجامعي في

	Fréquence	Pourcentage
الجامعة	34	65,4
المركز الجامعي	15	28,8
المعهد الوطني المتخصص	3	5,8
Total	52	100,0

تفضل أن يكون تقسيم برنامج تكويني بإجراء اختبار في النهاية

	Fréquence	Pourcentage
نعم	34	65,4
لا	18	34,6
Total	52	100,0

تعنقد أن اشتراكك في تقييم هذا البرنامج ضروري

	Fréquence	Pourcentage
نعم	45	86,5
لا	7	13,5
Total	52	100,0

تقوم الإدارة بالمتابعة والتقييم لنتائج التكوين

	Fréquence	Pourcentage
نعم	46	88,5
لا	6	11,5
Total	52	100,0

يغطي البرنامج التكويني الجوانب الأساسية الخاصة بالعمل

	Fréquence	Pourcentage
نعم	40	76,9
لا	12	23,1
Total	52	100,0

استفدت من هذا البرنامج التكويني

	Fréquence	Pourcentage
نعم	45	86,5
لا	7	13,5

Total	52	100,0
-------	----	-------

تعتقد أن التكوين يساهم في زيادة المعلومات والقدرات والمهارات

	Fréquence	Pourcentage
نعم	49	94,2
لا	3	5,8
Total	52	100,0

تتفق مهنتك الحالية مع التكوين الذي تحصلت عليه

	Fréquence	Pourcentage
نعم	43	82,7
لا	9	17,3
Total	52	100,0

ترى أن مكان التكوين ملائم

	Fréquence	Pourcentage
نعم	38	73,1
لا	14	26,9
Total	52	100,0

ترى أن مدة البرامج التكوينية كافية

	Fréquence	Pourcentage
نعم	24	46,2
لا	28	53,8
Total	52	100,0

ترى أن وسائل الإيضاح المستعملة أثناء التكوين جيد وبوسائل حديثة

	Fréquence	Pourcentage
نعم	29	55,8
لا	23	44,2
Total	52	100,0

تتلقى تدريبات عملية أثناء فترة التكوين

	Fréquence	Pourcentage
نعم	44	84,6
لا	8	15,4
Total	52	100,0

تزود بالمعلومات الكافية أثناء فترة التكوين

	Fréquence	Pourcentage
نعم	47	90,4
لا	5	9,6
Total	52	100,0

مكتسباتك بعد التكوين

	Fréquence	Pourcentage
اكتساب معارف جديدة في مجال التكوين والبحث العلمي والتعامل معهم	8	15,4
تمكنك من تحمل مسؤوليات عديدة على مستوى القسم	3	5,8
ساعدك التكوين على رفع أداءك البيداغوجي	41	78,8
Total	52	100,0

إبلاغك لموعد الدورات التكوينية من طرف إدارة القسم يكون

	Fréquence	Pourcentage
بفترة مسبقة كافية للاستعداد للتكوين	39	75,0
يتم إعلامك في فترة متأخرة	13	25,0
Total	52	100,0

ساعدك التكوين مرتبط

	Fréquence	Pourcentage
بفهم التشريع الجامعي والتعرف على أخلاقيات المهنة	4	7,7
بفهم بالأنشطة الإدارية في القسم	3	5,8
مهامك البيداغوجية	45	86,5
Total	52	100,0

استقبال الأساتذة المتكويين يتم بصفة جيدة تليق بمستوى الأستاذ الجامعي

	Fréquence	Pourcentage
استقبال مقبول	40	76,9
استقبال متوسط	12	23,1
Total	52	100,0

القائم على تكوين الأساتذة هو مكون

	Fréquence	Pourcentage
متمكن من المواد التكوينية	50	96,2
غير قادر على تبليغ الرسالة التكوينية للأساتذة كما ينبغي	2	3,8
Total	52	100,0

الدورات التكوينية ساعدتك على

	Fréquence	Pourcentage
الدقة في أداء المهام	48	92,3
التحكم في الوسائل التقنية	4	7,7
Total	52	100,0

تؤدي عملك بعد الحصول على التكوين

	Fréquence	Pourcentage
بكفاءة أكثر	47	90,4
بوقت أسرع	3	5,8
لم يتغير أدائي في العمل	2	3,8
Total	52	100,0

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان بالاستعانة على نظام Spss.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة التكوين في تكيف الأساتذة حديثي التوظيف (الجدد) بجامعة قاصدي مرياح_ورقلة_ ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيان مكون من (34) فقرة موزعة على ثلاثة محاور وهي: يبين سير عملية تكوين الأساتذة حديثي التوظيف، طريقة تكيف الأساتذة حديثي التوظيف مع البرامج التكوينية، تقييم عملية التكوين الأساتذة حديثي التوظيف. تم تطبيقه على عينة الدراسة البالغة 52 أستاذة، من الأساتذة حديثي التوظيف الذين أجروا التكوين البيداغوجي واستفادوا من البرامج تم اختيارهم بطريقة قصديه، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدم في معالجة الإحصائية البرنامج الإحصائي (Spss) في تحليل الجداول البسيطة وفي الأخير استقرت الدراسة على النتائج التالية:

- يساهم التكوين في سير العملية التكوينية.
- يساهم التكوين في طريقة تكيف الأساتذة حديثي التوظيف.
- يساهم التكوين في تقييم عملية التكوين.

الكلمات المفتاحية: التكوين، التكيف، الأساتذة الجدد، الأستاذ الجامعي، التوظيف.

Résumé de l'étude :

L'étude visait à identifier la contribution de la formation à l'adaptation des nouveaux (nouveaux) professeurs à l'Université de Kasdi Merbah – Ouargla. Nouveaux embauchés Avec les programmes de formation, le processus de formation des professeurs nouvellement embauchés est évalué. Il a été appliqué à l'échantillon de l'étude de 52 professeurs, parmi les professeurs nouvellement embauchés qui ont mené la formation pédagogique et ont bénéficié des programmes.

Et l'Enfin, l'étude s'est arrêtée sur les résultats suivants :

- La formation contribue au processus de formation
- La formation contribue à l'adaptation des enseignants nouvellement embauchés
- Contribue à l'évaluation du processus de formation

Mots-clés : Formation, adaptation, nouveaux professeurs, professeur d'université, emploi