الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2020

رقم التسجيل: 1535098603

" تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في ضوء متطلبات نظام LMD من خلال وجهة نظر الأساتذة"

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علوم التربية

تخصص التوجيه والإرشاد التربوي.

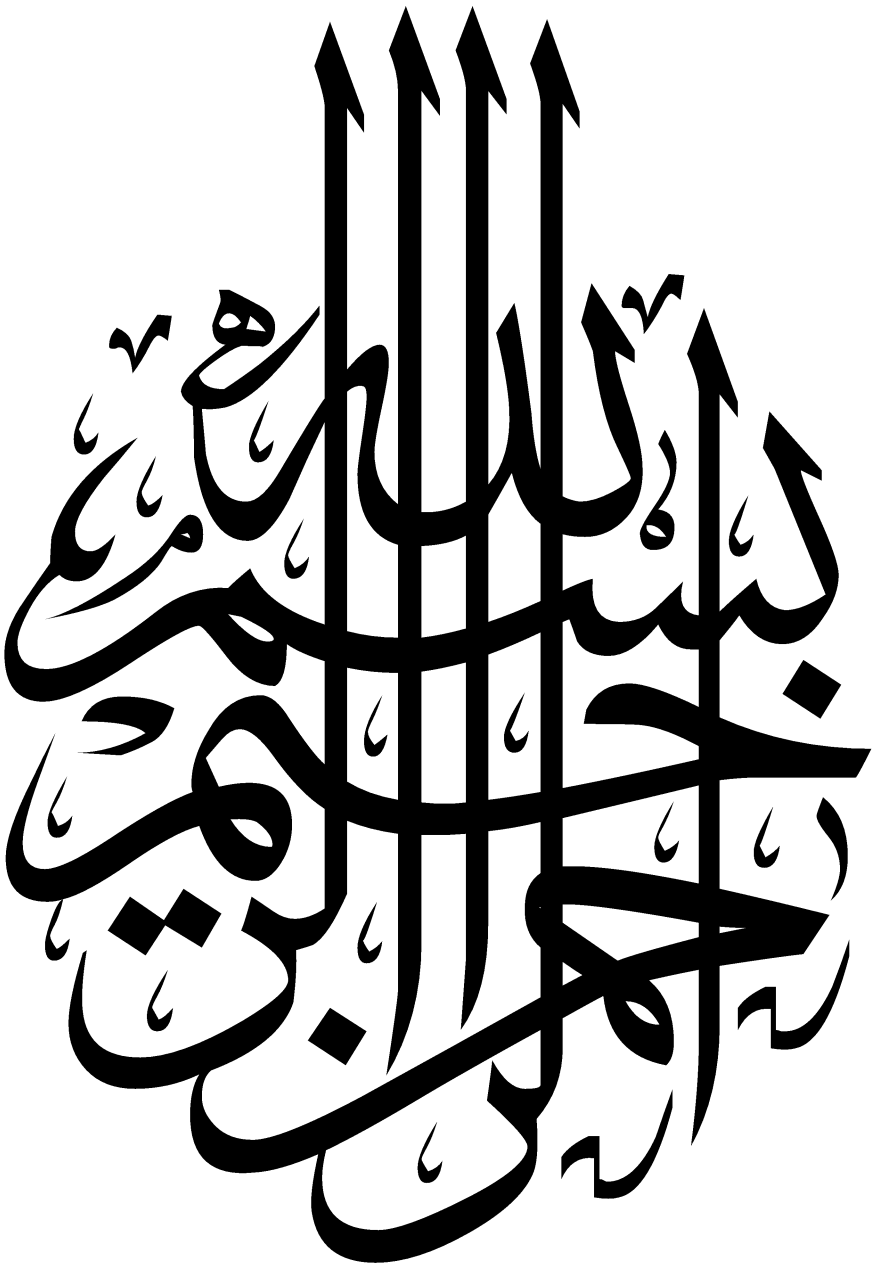
إعداد الطالبة:

➤ كريم شايبي.

إشراف الدكتور:

➤ فتيحة صاهد.

الموسم الجامعي: 2020/2019


بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء متطلبات نظام LMD من وجهة نظر الأساتذة أين تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحديد هذه الاحتياجات حيث تم توزيع استبيان مكون من 63 عبارة مقسم على خمسة محاور هي (التخطيط-التنفيذ-التقويم-الإدارة الصفية-البحث العلمي) على عينة الدراسة مكونة من 30 استاذ واستاذة موزعة على أربع أقسام من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي : (قسم علم النفس-قسم علم الاجتماع-قسم التاريخ-قسم علوم الاعلام والاتصال)خلال السداسي الثاني الموسم الدراسي 2020/2019

وقد أسفرت الدراسة على نتائج هي: أن هناك احتياج كبير للتدريب لدى الأساتذة حسب ما جاء في استجاباتهم في جميع المجالات المتمثلة في 63 حاجة للتدريب.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، نظام ل. م. د، الأستاذ الجامعي.

.**Résumé de l'étude**

L'étude visait à déterminer les besoins de formation des professeurs d'université du Collège des sciences humaines et sociales à la lumière des exigences du système LMD du point de vue des professeurs. Où était l'approche descriptive utilisée pour déterminer ces besoins, où un questionnaire composé de 63 phrases réparties en cinq axes Planification - mise en œuvre - évaluation - gestion de classe - recherche scientifique () a été distribué sur l'échantillon de l'étude Il se compose de 30 professeurs, répartis en quatre départements du Collège des sciences humaines et sociales, à savoir: (Département de psychologie - Département de sociologie - Département d'histoire - Département des sciences des médias et de la communication) au cours du deuxième semestre de la saison académique 2019/2020.

L'étude a abouti à des résultats qui sont: Il y a un grand besoin de formation parmi les professeurs, selon ce qui a été indiqué dans leurs réponses dans tous les domaines représentés par 63 besoins de formation.

Mots-clés: besoins de formation, système LMD, professeur d'université.

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

فإنني أشكر الله وافر الشكر أن وفقني وأعانني على إتمام هذه الرسالة، ثم أوجه شكري وعرفاني بالجميل لأستاذة المشرفة حامد فتيحة التي منحتي الكثير من وقتها لإتمام هذه المذكرة وأسأل الله تعالى أن يجازيها كل خير، كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر لأساتذة الذين درسوني في جميع الأطوار.

إهداء:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولاتزال من إخوة وأخوات

إلى كل أصدقائي الأوفياء زميلي محمد في الدفعة، بوبكر صديق الدرب، مفتاح ووديع اللذان قدما لي الدعم.

إلى كل من لهم أثر على حياتي، إلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلمي.

جزاكم الله كل خير

كريم

فهرس المحتويات

فهرس	رقم صفحة
ملخص الدراسة	--
شكر وعرفان	--
الإهداء	--
فهرس المحتويات	--
فهرس الجداول	--
فهرس الاشكال	--
فهرس الملاحق	--
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
1. اشكالية الدراسة.	14
2. أهمية الدراسة.	16
3. أهداف الدراسة.	17
4. تحديد مصطلحات الدراسة.	17
5. الدراسات السابقة.	18
الفصل الثاني: الاحتياجات التدريبية	
تمهيد	28
1. مفهوم التدريب.	29
2. أهمية التدريب	29
3. مفهوم الاحتياجات التدريبية	30
4. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	30
5. أنواع الاحتياجات التدريبية	31
6. أسس تحديد الاحتياجات التدريبية	32
7. نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية	35
8. أدوات وأساليب جمع البيانات للاحتياجات التدريبية	38

9. معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية	39
10. واقع تكوين(تدريب) الأستاذ الجامعي الجزائري	39
خلاصة الفصل	42
الفصل الثالث: نظام ل. م. د	
تمهيد	40
1. ماهية الجامعة	45
1.1 تعريف الجامعة	45
2.1 وظائف الجامعة	45
3.1 أهداف الجامعة	46
2. عضو هيئة التدريس	47
1.2 مهام الأستاذ الجامعي	47
2.2 خصائص الأستاذ الجامعي	48
3.2 الصفات الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي	48
4.2 كيفية تطوير أعضاء هيئة التدريس	49
3. نظام ل. م. د	46
1.3 مفهوم نظام ل. م. د	50
2.3 أهداف ودوافع نظام ل. م. د	50
3.3 خصائص نظام ل. م. د	52
4.3 مراحل التكوين في نظام ل. م. د	52
5.3 إيجابيات نظام ل. م. د	53
6.3 سلبيات نظام ل. م. د	53
خلاصة	55
الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	58
1. الدراسة الاستطلاعية	58
2. الدراسة الاساسية	56

1.2 منهج الدراسة.	58
2.2 مجتمع الدراسة.	58
3.2 عينة الدراسة.	59
4.2 حدود الدراسة.	59
5.2 أدوات الدراسة	60
6.2 الأساليب الإحصائية.	62
خلاصة	62
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها	
تمهيد.	64
1. عرض نتائج الدراسة.	64
2. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة	74
3. الاستنتاج العام	78
4. التوصيات	79
خاتمة	79
قائمة المصادر والمراجع	80
الملاحق	64

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يمثل تعداد الكلي للأساتذة حسب أقسام الكلية	59
02	عينة الدراسة (الأساتذة) موزعين حسب كل قسم من أقسام الكلية.	59
03	وصف لاستبيان الدراسة	60
04	يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه)	64
05	يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال التخطيط	65
06	يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال التنفيذ (الالمام	67

	بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية)	
07	يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال مهارات التقويم	69
08	يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال الإدارة الصفية ضمن نظام LMD	70
09	يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال البحث العلمي والأنشطة التعليمية	71
10	يوضح عدد الحاجات في كل مجال	73

فهرس المخططات والاشكال

رقم المخطط	العنوان	الصفحة
01	يوضح أسس تحديد الاحتياجات التدريبية	34
02	نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منحى النظم.	36
03	نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق المنهج الشمولي.	37
04	معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية	39

فهرس الملاحق

رقم الملحق	العنوان	الصفحة
01	استبيان الدراسة	85
02	وثيقة النزاهة العلمية	89

مقدمة:

يعتبر التعليم العالي أحد القطاعات التي تساهم بشكل كبير في بناء الكوادر البشرية وذلك بتنمية الجانب العلمي والعملي الذي يسعى لتحضير الفرد لدخول عالم الشغل، ومع التطور الحاصل في العالم في الجانب العلمي جعل الجامعة الجزائرية تتحول في توجهها من النظام المعمول به قديما ألا وهو النظام الكلاسيكي، وتبني نظام جديد وهو نظام LMD (ليسانس– ماستر– دكتوراه)، وهذا الطرح الجديد جعل التغيير يمس محتوى التعليم الجامعي، في أساليبه وطرائقه التدريسية، وفي زيادة ورفع فعاليته التدريسية وكفاءته وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية ضمن هذا النظام الجديد على اعتبار أن تطوير أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة الجامعيين) يتم من خلال وضع رؤية واضحة للاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس، مستندة بالأساس إلى رؤية الجامعة وأهدافها، ناهيك على أنّ التدقيق من مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومواصفاتهم من أجل تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها في مجال: البرامج التعليمية، الأبحاث العلمية، مواكبة التطور والتجديد في عملية التدريس في ظل وجود معايير دقيقة وواضحة لتقويم أعضاء هيئة التدريس ومنها: التدريس الفعال، استخدام وسائل التقويم المختلفة، عمق المعرفة في مجال الاختصاص وقت الحصة الدراسية، البحث العلمي، التأليف والنشر والجوائز العلمية، خدمة المجتمع؛ من خلال توفير برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس.

وتتجسد أهمية الدراسة الحالية من خلال هدفها المتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في الجامعة الجزائرية وبالتحديد في جامعة محمد بوضياف–المسيلة–، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتوظيف بعض الأساليب الإحصائية المناسبة وفق الخطة التالية والتي تضم جانب نظري وجانب تطبيقي.

إذ انقسمت هذه الدراسة إلى شقين هما: شق نظري وشق ميداني ففي الشق النظري تطرقت الدراسة إلى الفصول التالية:

الفصل الاول: الإطار المفاهيمي للدراسة: اشتملت الدراسة فيه على العناصر

التالية: اشكالية الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد مصطلحات الدراسة، الدراسات السابقة.

اما الفصل الثاني: يتعلق بالاحتياجات التدريبية، فقد استند على العناصر التالية: مفهوم التدريب، أهمية التدريب، مفهوم الاحتياجات التدريبية، أهمية الاحتياجات التدريبية، أنواع الاحتياجات التدريبية، أسس تحديد الاحتياجات التدريبية، نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية، أدوات وأساليب جمع البيانات عن الاحتياجات التدريبية، معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.

الفصل الثالث: وتناول ماهية نظام ل م د، اعتمدت الدراسة فيه الدراسة على العناصر التالية: تعريف الجامعة، وظائفها، أهدافها، عضو هيئة التدريس الاستاذ الجامعي، مهام عضو هيئة التدريس الأستاذ الجامعي، خصائص الاستاذ الجامعي، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس الجامعي، كيفية تطوير هيئة أعضاء التدريس، واقع تكوين(تدريب)الأستاذ الجامعي الجزائري، مفهوم نظام ل م د، أهدافه، خصائصه، مراحل التكوين في نظام ل م د، ايجابيات نظام ل م د، سلبيات نظام ل م د.

الفصل الرابع: اشتمل هذا الفصل على العناصر التالية: الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، حدود الدراسة، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

الفصل الخامس: اشتملت الدراسة فيه على العناصر التالية: عرض نتائج الدراسة، مناقشة وتفسير نتائج الدراسة حسب استجابات الأساتذة.

الفصل الاول: الإطار المفاهيمي للدراسة:

1. اشكالية الدراسة.
2. أهمية الدراسة.
3. اهداف الدراسة.
4. تحديد مصطلحات الدراسة.
5. الدراسات السابقة.

1. اشكالية الدراسة:

بعد الانتقادات الكثيرة التي عرفتها الجامعة كونها بمنأى عن احتياجات ومتطلبات سوق العمل. واستجابة لهذا الأخير، ومن أجل التفتح والتنافسية وتجويد المخرج الجامعي سارت نحو إصلاحات وتغييرات مست بالأساس البرامج التعليمية لضمان تكوين نوعي لخريجي الجامعات وبالتالي تحقيق المسعى الذي تنعكس دلالة إسهاماته على مكانة المجتمع الداخلية وغير الداخلية.

فالتعليم العالي يتضح دوره جليا في التنمية والتقدم من حيث التدريس والقيام بالبحث العلمي الذي يقام على مستوى كلياته ومعاهده في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا، آخذا بعين الاعتبار رقي الفكر، وتقدم العلم، وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمختصين والخبراء في مختلف المجالات، لذلك فرضت الجامعة الجزائرية الأخذ بمنهج استراتيجي مبني على مجموعة مبادئ لتستجيب وأهداف مؤسسات التعليم العالي ولتتمكن من القيام بوظائفها وأن تؤدي الدور المنوط بها من خلال تنمية المهارات والكفاءات لخريجي الجامعات، وتنمية جودة المخرج التعليمي واللحاق بعجلة التقدم والتطور الحضاري، ونفض الغبار من نقائص وثغرات النظام الكلاسيكي.

فقد اهتمت الجزائر بقطاع التعليم العالي، سواء من حيث الكم أو النوع منذ استقلالها وهذا من خلال الاصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث عرفت توسعا كبيرا في عدد الجامعات وزيادة المقاعد البيداغوجية من حيث الكم أما من حيث النوع فلا تزال تقوم بمحاولات لكسبها ومجاراة التغيرات والتطورات العالمية من خلال تبنيها لنظام (LMD) (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، والاهتمام بجودة الخدمة التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي بالجزائر (نمور، 2012، ص2).

ولعل نظام (ل. م. د) (LMD) (ليسانس، ماستر، دكتوراه) هو النظام البديل حسب ما يراه الخبراء والأمثل في إعادة هيكلة التعليم العالي في الجزائر؛ بمبرر أنه يقوم على بناء وتأطير التكوين الجامعي حسب ثلاث مستويات متمايزة ومترابطة لرصد وتطوير كفاءة الطالب، والتي تتمظهر في التالي: مستوى بكالوريا+ 3سنوات، مستوى بكالوريا+ 5سنوات، مستوى بكالوريا+ 8سنوات، وتهدف هذه الهيكلة الجديدة إلى الرفع من ونوعية عروض التكوين الجامعي المفتوحة لتعزيز شفافيتها وتثمين الشهادات الوطنية والإلمام بجملة المعارف ورفع الكفاءات الجامعية من

مخرجات ومدخلات على حد سواء (بن علي، وفلاحي، 2013، ص 63).

ولعل أهم المدخلات البشرية في الجامعة الأستاذ الجامعي الذي يعد من أهم عناصر المنظومة البيداغوجية ومن المرتكزات في العملية التعليمية التعلمية لما له من علاقة وثيقة بالأهداف المنشودة والكفاءات المسطرة، فهو أحد الكوادر البشرية التي تحتاج إلى تكوين مستمر لمسايرة التطورات التي سار بها نظام التعليم العالي في ظل نظام (ل. م. د) (LMD) (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، وكون عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي حيث تعتبر وظيفته واسهاماته وبحوثه من وسائل تطور الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي، فإن مواكبة عضو التدريس للتطورات المختلفة ليكون قادرا على الاستمرار في أداء مهامه على الوجه المطلوب يتطلب تحديدا لاحتياجاته التدريبية التي تواكب أدواره المهنية و احتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أو البحثية أو المهنية والادارية ليساعد ذلك على مواجهة تكاليف التدريب العالية (مسفر، 2011، ص2) ويكون تحديد الاحتياجات التكوينية أو التدريبية هو أساس بناء البرامج التدريبية وتطبيق الجودة في تنمية المورد البشري المتمثل في عضو هيئة التدريس في عدة مجالات، من خلال تنمية مهارات التخطيط، والتنفيذ، والتقويم والإدارة الصفية والبحث العلمي؛ لتحسين وتجويد المخرج التعليمي وطريقة توجيه الطالب نحو اكتساب المعرفة وانتاجها إن أمكن، ومهارة ادارة الصف من خلال تحديد الاساليب المناسبة لإدارة الصف من خلال التغيرات الحاصلة، وتحديد الاحتياج التدريبي في مجال البحث العلمي مقارنة بما يحدث من تغيرات وتجديد في المعرفة الذي يتطلب تدريبا مستمرا.

فالاحتياجات التدريبية هي وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم وبين وضع مرغوب فيه، في أداء منظمة أو وظيفة أو أفراد في أي من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو في هذه النواحي جميعا (**درة**، الصباغ، 2008، ص 212).

وعليه جاء التساؤل الرئيسي لدراستنا هذه كالآتي:

- ✓ ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في المجالات التالية: (التخطيط –التنفيذ–التقويم– الإدارة الصفية–البحث العلمي) حسب آراء الأساتذة؟

وتتفرع عنه الأسئلة الجزئية التالية:

- ✓ ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال التخطيط حسب آراء الأساتذة؟
- ✓ ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال التنفيذ حسب آراء الأساتذة؟
- ✓ ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال مهارات التقويم حسب آراء الأساتذة؟
- ✓ ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في الإدارة الصفية حسب آراء الأساتذة؟
- ✓ ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال البحث العلمي حسب آراء الأساتذة؟

2. أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة من كونها تعتبر من الدراسات العلمية التي تعتبر استمرار لتوصيات دراسات مشابهة التي تتناول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (الأساتذة الجامعيين) في ظل نظام (ل. م. د) من خلال وجهة نظرهم؛ للوقوف على متطلباتهم التكوينية ودرجة إلحاحهم لتجويد أدائهم الأكاديمي التدريسي والبحثي، وللقيام بقراءة أولية أو استشرافية حول جودة مخرجاتها؛ وذلك لتبصير الهيئة الوصية وكل المعنيين بالمؤسسات التعليم العالي بأهمية تكوين وتدريب الكادر البشري والأكاديمي مهنيا (الأستاذ الجامعي).

- ➢ تأتي هذه الدراسة استجابة إضافية للاتجاهات الحديثة المطالبة بارتقاء الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي إلى مستوى معايير الجودة المهنية، وتأكيدا على ضرورة تطبيق هذا النظام المستجد على اعتبار أنه مطلب للتطوير والتحسين المستمر.
- ➢ توصيف المؤشرات التطبيقية في الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية–جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- ➢ محاولة الوقوف على درجة الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية–جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، باعتبارها مؤشرات بناء محتوى برنامج تدريبي لهم.

3. أهداف الدراسة:

تكمن أهداف هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية (التكوينية) للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية–جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في المجالات التالية: (التخطيط–التنفيذ–التقويم–الإدارة الصفية – البحث العلمي).

كذلك معرفة أهم المعايير التي تقوم عليها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية–جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه).

والكشف عن واقع الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية–جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه).

4. تحديد مصطلحات الدراسة:

1.5 أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة الجامعيين): هم الأساتذة الدائمين الذين يعملون في التدريس في كل من الأقسام التالية: (قسم علم النفس–قسم علم الاجتماع –قسم التاريخ– قسم علوم الاعلام والاتصال) بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، ويشغلون وظيفة أستاذ مساعد أو أستاذ محاضر أو أستاذ تعليم عالي، ويحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه في أحد التخصصات العلمية أو الانسانية على اختلاف فروعها.

2.4 تعريف الاحتياجات التدريبية:

ويعرف اصطلاحا أنها تلك الفجوة بين الوضع الراهن لمستوى كفاءة الموارد البشرية من جهة، ومستوى الكفاءة المطلوب الوصول إليها سواء في المهارات، أو المعارف، السلوكيات والتصرفات من جهة ثانية (عقيلي، 2009، ص 458).

ويعرف **اجرائيا** انه ذلك الفارق أو الفجوة بين مستوى أداءين لوظيفة أو مهمة، أداء واقعي وفعلي وأداء مرغوب فيه أو المنتظر، كما تعبر عن مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات عضو هيئة التدريس في المجالات الآتية: (التخطيط–التنفيذ–التقويم–الإدارة الصفية – البحث العلمي)، لمعالجة النقص الذي يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة أو تجويد مستوى الأداء الأكاديمي للأستاذ

الجامعي، ويعبر عنها إجرائيا: كل عبارة في أداة الدراسة (الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) تحقق وسط مرجح بدرجة 3.24 أو أقل –هي إجرائيا في هذه الدراسة– مؤشرا على الاحتياج للتدريب كما هي موضحة في الفصل الرابع).

3.4 **تعريف نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه):** هو نظام للتعليم العالي يرتكز على إدخال ممارسات بيداغوجية جديدة ومقاربات ابتكارية في بناء برامج للتعليم مستوحاة مباشرة من احتياجات المجتمع وكذا من خلال تطوير قدرات البحث وتطبيقاته، كذلك يقضي إعادة تحديد المهام الموكلة للجامعة في علاقتها مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2007، ص 13).

5. الدراسات السابقة:

1.5 دراسة عفاف بوعيسى (2018): بعنوان: "نظام (ل. م. د) بين المشروع الرسمي وواقعه في الجامعة الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الهندسة التعليمية الجديدة المتعلقة بنظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه) وأسباب تبنيها وكيف تم تكييفها مع خصائص الجامعة والمجتمع الجزائري، وكذلك الصعوبات والمشاكل التي واجهتها ومحاولة الخروج ببعض الاقتراحات التي من شأنها المساعدة في العملية التعليمية، حتى تساير المحيط الخارجي وسوق العمل، فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة العشوائية العنقودية التي بلغ عددها 728 أستاذا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي إضافة إلى منهج تحليل المحتوى، وقد تمت معالجة الموضوع من خلال طريقتين مختلفتين عينة من الأساتذة وزعت عليها الاستبيانات، وكذلك مدونة corpus مكونة من 11 حالة من صنف: عمداء– نائب عميد– رئيس مخبر، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن البرامج التعليمية المسطرة لم تتغير بل ما تغير هو فقط ظهور تسميات جديدة لتخصصات ومقاييس وبمحتويات قديمة ما جعلها غير مسايرة لمتطلبات المرحلة الحالية وطنيا ودوليا مما يجعل تكوين الطالب غير مواكب لما تتطلبه المؤسسات.
- أن البحث العلمي في الجامعة الجزائرية لا يزال أكاديميا ولم تستطع من خلاله الانفتاح

على محيطها الخارجي ذلك أن نتائجه تبقى حبيسة أدراج المكتبات من جهة وإما لأغراض شخصية من أجل الترقية والتوظيف فقط.

- أن نظام المرافقة البيداغوجية غير موجود حاليا في الجامعة بل بقيت مجرد قوانين بالرغم من أهميتها في الرفع من مستوى تكوين الطالب الجامعي.
- أن مشكل التوافق بين ما تنتجه الجامعة من مخرجات مع سوق العمل انعكس ذلك على الشهادة الجامعية.

2.5 دراسة معارشة دليلة (2018): بعنوان: "تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات نظام (ل م د)"

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المجالات في ضوء نظام ل م د، فقد قامت الباحثة بتحليل محتوى هذا النظام واستخراج أهم العناصر الأساسية له وترجمتها إلى مهام وسلوك الأستاذ الجامعي و لمتمثلة في: (مهارات التخطيط –التنفيذ– التقويم– الإدارة الصفية– البحث العلمي)، وذلك حسب تقديرات كل من عينة الأساتذة (87 أستاذ) يدرسون وفق نظام LMD (ليسانس–ماستر– دكتوراه)، وعينة الطلبة (124طالب) ممن كانوا أول دفعة تخرج لنظام LMD (ليسانس–ماستر– دكتوراه) في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

انطلقت الدراسة من فرضيات لمعرفة الفروق في استجابات كل من الطلبة والأساتذة حول وجود هذه الاحتياجات التدريبية، وبعد المعالجات الإحصائية؛ تم التوصل إلى أن هناك اتفاق بين العينتين حول وجود احتياجات تدريبية في المجالات (التخطيط–التنفيذ–التقويم)، والاختلاف بينهما فيما يخص الإدارة الصفية والبحث العلمي، وقد تم اعتماد الحاجات التدريبية للأستاذ الجامعي وفق متطلبات نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه). والمشتركة بي الطلبة والأساتذة والتي قدرت ب 15 حاجة تدريبية.

3.5 دراسة معمري زهرة (2013): بعنوان: "التصورات الاجتماعية لطلبة الماستر حول التكوين الجامعي في ظل نظام ل م د"

هدفت الدراسة إلى التعرف على خصائص الطالب الجامعي في نظام (ل م د) بكلية العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة والتعرف على انعكاس ظروف

التكوين على ملمح الطالب الجامعي في هذا النظام، ومساهمة طرق التكوين في (نظام ل م د) على ترقية أو تطوير المستوى المعرفي للطالب بهذه الجامعة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بهدف دراسة التصورات الاجتماعية لطلبة الماستر حول التكوين الجامعي في ظل نظام (ل م د)، فقد قامت الباحثة باستخدام استمارة استبيان وتوزيعها على عينة طلبة الماستر الذين يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح–ورقلة–حيث قامت الباحثة باختيار هذه العينة بطريقة احتمالية طبقية لأفراد المجتمع الأصلي الذي يتكون من (492) طالب وقد تمثلت العينة في 25% أي (123) طالب من مجتمع الدراسة.

توصلت الدراسة الى النتيجة التصورات الاجتماعية لطلبة الماستر حول التكوين الجامعي في ظل (ل. م. د) أن الطالب المتحصل على شهادة ليسانس يتميز في رغبته في التخصص وأن ظروف وطرق التكوين عرقلت مسيرته العلمية.

4.5 دراسة زرقان ليلى (2012): بعنوان: "اقتراح برنامج لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة بجامعة سطيف2"

هدفت الدراسة إلى صياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، بحيث قامت الباحثة بعدة خطوات تمثلت أولا في: إعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس ثم تحديد قائمة أخرى خاصة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في ظل هذه المعايير وصولا لصياغة برنامج تدريبي، قامت الباحثة بالاستعانة بمجموعة من الأدوات أهمها بناء مقياس من ستة مجالات بمثابة معيار لجودة عضو هيئة التدريس وهي: (مجال استراتيجية التدريس الفعال– مجال معيار التقويم– مجال معيار استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم– مجال معيار الاتصال الفعال مع الطلبة– مجال أنشطة البحث العلمي– مجال معيار الممارسة الإدارية والقيادية)، حيث تألف المقياس من جزءين: الأول خاص بالبيانات الشخصية والثاني بمجموعة المعايير التي تخص المجالات السابقة لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي لهم، وبعد التأكد من صدقه وثباته بعرضه على المحكمين وبحساب معامل ألفا كرونباخ واللذان بلغا (0.80) و(0.97) قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عرضية من أعضاء هيئة التدريس بلغت (150)

فردا للكليات الثلاث (العلوم القانونية، الاقتصاد وعلوم التسيير، الآداب والعلوم الاجتماعية) بجامعة فرحات عباس–سطيف–1–2، ولمعالجة البيانات وتحليل استجابات عينة الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (spss) وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية والوزن المئوي، المتوسطات، الانحراف المعياري ومن خلال التحليل الإحصائي أسفرت نتائج الدراسة عن: هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقا لمعايير الجودة. وعليه تم ترتيب الاحتياجات التدريبية وإبعاد التي لا تمثل حاجة منها كالتالي: 1–مجال أنشطة البحث العلمي (9حاجات) 2–مجال التدريس الفعال(8حاجات)3–مجال الاتصال(8حاجات) 4–مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال والتعليم(9حاجات) 5–مجال الممارسة الإدارية والقيادية(16حاجة) 6–مجال التقويم(6حاجات)

5.5 دراسة نوال نمور (2011): بعنوان: "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي) دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير –جامعة منتوري قسنطينة"

هدفت الدراسة إلى تعميق المعرفة الاقتصادية في مجال التعليم العالي، وتعميق شدة الارتباط بين عضو هيئة التدريس ونوعية مخرجات التعليم العالي، ومحاولة وضع نموذج معياري لقياس كفاءة هيئة التدريس باستعمال وجهة نظر المستفيدين من الخدمة التعليمية، وتوفير بيانات في مجال قياس أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي عموما وفي جامعة منتوري بقسنطينة خصوصا.

قامت الباحثة في هذه الدراسة بتوظيف كل من المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من الطلبة الذين انتقلوا إلى السنة الأولى ماستر دفعة 2011، وذلك لمعرفة آراء هؤلاء الطلبة حول هيئة التدريس بالكلية باستعمال التحليل البعدي لمرحلة الليسانس.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن التعلم يساعد الفرد على رفع كفاءته، وزيادة إنتاجيته مما يؤدي إلى زيادة الدخل والنمو الاقتصادي، ونجد أيضا الاهتمام بالاستثمار في التعليم، راجع إلى الاهتمام المتزايد حول نفقات، كلفة والعائد من التعليم، وأن الاهتمام لم يعد مقتصرا على التعليم فقط بل تتعدى جودة التعليم.

- أداء الفرد يرتكز على توفير كفاءات معينة، وهذه الكفاءات تمكننا من التمييز بين الأفراد هي خاصة بكل فرد وتتغير من فرد لآخر ومن وظيفة لأخرى، فوظيفة ومهام هيئة التدريس تستلزم كفاءات خاصة جدا، تتضمن معرفة تامة ومتخصصة، ولها القدرة على الاتصال وإيصال المعلومات للطلبة.
- الجودة في التعليم العالي أصبحت ضرورية، لما تكسب مؤسسات التعليم العالي وخريجيها ميزة تنافسية، سواء في السوق المحلية أو الدولية، ومن أهم الصعوبات التي تواجه عملية ضمان الجودة، عدم وجود معايير ثابتة لإجراء المقارنات سواء على المستوى المحلي، الإقليمي أو العالمي، ومن أهم محاور تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، وجودة التدريس.

6.5 دراسة محمد مسفر بن عبد الله (2011): بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، أين قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي في دراسته، وتم إعداد أداة لتحديد هذه الاحتياجات، وقد تضمنت أربعة مجالات تمثل الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وهي: (التدريس–البحث العلمي–الإدارة الأكاديمية–خدمة المجتمع). بالإضافة إلى المتغيرات الديمغرافية المتعلقة بهذه المجالات وهي: (الرتبة–الخبرة–المؤهل العلمي–الدورات التدريبية–مكان الحصول على المؤهل). ومن خلال معالجتها إحصائيا توصل الباحث للنتائج التالية:

- أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال التدريس في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.
- أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال البحث العلمي في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.
- أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال الإدارة في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.
- أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال خدمة المجتمع

في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

7.5 دراسة محمد عمر سرحان (2010): بعنوان: "تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم"

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية –الأردن–وذلك من أجل معرفة أثر كل من متغيرات (الكلية–القسم العلمي–الرتبة الأكاديمية–عدد سنوات الخدمة) على تلك الاحتياجات، اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، إذ قام الباحث بإعداد وتطوير استبيان كأداة للدراسة اشتملت على (7) مجالات رئيسية و(38) فقرة. وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها، ليتم تطبيقها على عينة الدراسة تكونت من (93) عضو من مجتمع الدراسة المقدر بـ (1300) عضو هيئة تدريس.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية الواردة في الاستبيان احتياجات تدريبية مهمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية.

8.5 دراسة أسماء هارون (2009): بعنوان: "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD"

هدفت الدراسة إلى تحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية ومحاولة تقييم التجربة الجزائرية في ضوئها، وكذلك زيادة الاهتمام بقضايا الجامعة باعتبارها آلية لتلبية الاحتياجات الوطنية وسوق العمل وخطط الإنماء الشامل على أسس علمية مدروسة، والتعرف على التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكلة الجديدة LMD وتشخيص واقع تطبيق هذه الهيكلة أو النظام ومعرفة النتائج الأولية لتطبيقه في الميدان، قامت الباحثة باختيار ثلاث كليات بجامعة قالمة حاولت من خلالها أن تمثل العينة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث حيث تم مراعاة التنوع في التكوين بين التقني، الاجتماعي والعلمي البحثي، حيث تم اختيار العينة العشوائية المنتظمة المكونة من فئة طلبة LMD والأساتذة المشرفين عليهم. أين تم توزيع الاستبيان على (250) طالبا وطالبة وعينة الأساتذة المكونة من 66 أستاذا وأستاذة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مقاربتها النظرية كان لها تأثير واضح فيها وتوافقت إلى حد كبير مع المعطيات الميدانية.
- الإجابات التي تحصلت عليها من الطلبة والنتائج التي توصلت إليها تستنتج عدم تقبل التغيير ورفض كبير لنظام " ل م د" لدى الطلبة وهذا نابع من واقعهم التعليمي ومشاكلهم التكوينية التي حالت دون الاستفادة من معايير النظام الجديد والمشاركة في نجاحه عن طريق رفع قيمة المعرفة العلمية.
- توصلت ايضا إلى أن النقطة المشتركة بين الأساتذة هي اتفاقهم على أن نظام " ل م د "بمبادئه الحقيقية هو نظام من شأنه أن يحدث تغييرا نوعيا وجذريا في الوظيفة التكوينية، بشرط تكييفه مع واقع الجامعة الجزائرية واحتياجات المجتمع المحلي ومتطلباته التنموية على المدى البعيد، وهذا لن يتحقق إلا في إطار وجود هيئات مختصة تعمل على التنسيق بين مختلف الجامعات من جهة وبين الجامعات وسوق العمل من جهة أخرى لتزويده بالإطارات والكفاءات اللازمة لتحقيق تنمية مستدامة أساسها المعرفة بمعايير جودة عالمية.
- أكدت أن نظام" ل م د " كما هو مطبق حاليا لايزال غير واضح المعالم لدى الأسرة الجامعية، كما أكدت عدم ملائمة الإمكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق هذا النظام الجديد جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين على الصعيد النظري بترقية المعرفة العلمية وعلى الصعيد المهني بخلق إطارات تتوافق مع متطلبات سوق العمل وهذا ما يجعلنا نتوصل للإجابة عن التساؤل المركزي لهذا البحث.

9.5 دراسة لويزة طشوعة (2008): "تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين"

هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات والمعارف النظرية والتطبيقية اللازمة لممارسة تقويمية فعالة في الجامعة، وذلك في شكل احتياجات تدريبية للأساتذة على اختلاف جنسهم، طبيعة تكوينهم، خبرتهم في التدريس والكلية التي ينتمون إليها، قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي في دراستها، واعتمدت استبيان يتضمن قائمة الاحتياجات التدريبية النظرية والتطبيقية حيث تم توزيعه على (84) أستاذا وأستاذة من الكليات الست (06) الموجودة بجامعة فرحات

عباس –سطيف–وعبرت الاستجابات عن مدى حاجة الأساتذة للتدريب. فقد أسفرت الدراسة على نتائج تمثلت في وجود اختلافات في درجة الاحتياجات التدريبية حسب متغيرات (الجنس–الكلية–الخبرة ونوعية التكوين)، مما يدل على تأثر الاحتياجات بهذه المتغيرات.

- **التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال ما جاء في الدراسات السابقة، يتبين أن هناك بعض الدراسات تتشابه مع الدراسة الحالية من خلال تناولها متغير الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس الجامعي على غرار دراسة محمد مسفر بن عبد الله (2011)، كما أن هناك دراسات مشابهة تناولت نفس الموضوع واختلفت في الحدود الزمانية والبشرية: كدراسة معارشة دليلة (2018)، ودراسة عفاف بوعيسى (2018). كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها نظام (ل. م. د) كإطار نظري في تحديد الاحتياجات التدريبية غلى غرار دراسة بوعيسى ومعارشة، كما تطرقت دراسة معمري زهرة (2013) إلى تناولها لنظام (ل. م. د) لكن لمعرفة التصورات الاجتماعية لطلبة الماستر حول التكوين الجامعي في ظل هذا النظام. في حين غاب تناول هذا الإطار النظري في الدراسات غير المحلية خاصة وذلك مثل ما نجده في دراسة محمد عمر سرحان (2010).

كما تتفق الدراسة الراهنة مع أغلب الدراسات السابقة في اعتمادها الأستاذ الجامعي كعينة للدراسة كدراسة عفاف بوعيسى (2018)، ودراسة زرقان ليلى (2012)، ودراسة محمد عمر سرحان (2010)، في حين اعتمدت كل من دراسة نوال نمور (2011) ودراسة معمري زهرة (2013) الطلبة الجامعيين كعينة لجمع بيانات الدراسة. وفي هذا الصدد نذكر أن الاستبيان هو الأداة التي تم اعتمادها في كل الدراسات السابقة إضافة إلى الدراسة الحالية. وقد تم الاستفادة من كل الدراسات في الجانبين النظري والميداني خاصة دراسة دليلة معارشة (2018) التي تم اعتماد أداتها كأداة للدراسة الراهنة.

الفصل الثاني: الاحتياجات التدريبية:

تمهيد.

1. مفهوم التدريب.
2. أهمية التدريب.
3. مفهوم الاحتياجات التدريبية.
4. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
5. أنواع الاحتياجات التدريبية.
6. أسس تحديد الاحتياجات التدريبية.
7. نماذج تحيدي الاحتياجات التدريبية.
8. أدوات وأساليب جمع البيانات للاحتياجات التدريبية.
9. معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.
10. واقع تكوين (تدريب) الأستاذ الجامعي الجزائري.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية أحد النقاط البارزة والمهمة في بداية العمل أو اثنائه، وهو بمثابة عملية تمهيدية لمعرفة مدى جاهزية العامل أو المورد البشري لأداء مهنة معينة وقدرته على تسييرها، وتحديد الاحتياجات التدريبية يكون قبل تطبيق أي برنامج تدريبي لمعرفة النقص الذي يعاني منه العامل في أحد المجالات التي يعمل فيها من خلال اشباع حاجاته المهنية التي تقوده إلى تجويد العمل، من خلال مسايرة التطور الحاصل في المجال المهني.

1. مفهوم التدريب:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب حيث عرف أنه النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط العمل الحالية والمستقبلية، وذلك على أسس علمية وعملية، بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها (المغربى،2016، ص49).

فيما يعرفه معجم المصطلحات النفسية والتربوية بأنه العملية التي من خلالها يتم تطوير المهارات، وتأمين المعلومات، وتعزيز المواقف، لمساعدة العاملين في المنظمة؛ ليصبحوا أكثر فاعلية وكفاءة في أداء عملهم (شحاتة والنجار،2003، ص94)

يعرف أنه عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء متطلباته المستقبلية للوظيفة التي يقوم بها (الشريف، 2000، ص25).

ويشير عزيز بأنه عملية تلقي الأفراد المعلومات والمعرفة العملية والخبرة والممارسة التطبيقية في حقل من حقول الاختصاص وفق برامج وخطط وأساليب مدروسة وبإشراف مختصين ومدربين مؤهلين لهذا الغرض، بهدف إعدادهم وتهيئتهم لأداء الأعمال التي ستوكل إليهم.

ويرى موسى يتضمن مفهوم التدريس فضلا عن القيام بمهام ومتطلبات المهارة المعتمدة على الجهد العقلي والنفس–حركي (الفيتلاوي، 2003، ص ص21 –22).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف التدريب إجرائيا، بأنه عملية مساعدة الأفراد لتحسين أدائهم الفعلي من خلال تلقيهم معلومات عملية وتطبيقية في مجال من المجالات المهنية وفق برامج واستراتيجيات مدروسة.

2. أهمية التدريب:

تتضح أهمية التدريب من خلال ما يرمي إلى تحقيقه من أهداف تتمثل في:

- **المعلومات:** حيث أن العنصر الأساسي لبرنامج التدريب هو محتوياتها من المادة العلمية، وهذا المحتوى يلبي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف إلى ما لديهم منها.
- **الاتجاهات:** وهذه ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة للتدربين حيث يلتحق الأفراد بالتدريب ولدى كل منهم اتجاه معي نحو أمور عديدة متعلقة بالعمل وما يحيط به، لهذا فإن من أهداف التدريب ومن واجبات المدربين العمل على تغيير هذه الاتجاهات

على النحو المرغوب.

- **المهارات:** فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا فيما إذا اكتفى بتوصيل المعلومات أو تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربون يحصلون على المهارة اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح (الأمين، 2014، ص31)

3. مفهوم الاحتياجات التدريبية:

يقصد بالحاجات التدريبية مختلف التغيرات التي يرجى إحداثها في المشاركين في برنامج التدريب بما في ذلك من المعلومات والمعارف والقيم والاتجاهات وأشكال السلوك وذلك لتمكينه من الأداء الكفء لعمل معين يشتمل على مجموعة المهام أو الواجبات المطلوب إنجازها، ويرجع شعور هؤلاء المشاركين بأهميتها (طعيمة والبندري، 2004، ص251).

ويعرفها ماهر أن الحاجة للتدريب تظهر بسبب وجود قصور معين في الأداء على النحو التالي: الأداء الفعلي، الأداء المطلوب، القصور أو العجز في الأداء، وهذه العلاقة توضح لنا أن تحديد عملية الحاجات التدريبية تستند على التشخيص السليم والمنطقي لأسباب القصور أو العجز في أداء الفرد داخل المنظمة مما يجعلها قادرة على تحديد الاحتياج المطلوب. (ماهر، 1996، ص339)

وتعرف الاحتياجات التدريبية عند دروش وتكلا على أنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته، خبراته وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (عبد الكريم وتكلا، 1980، ص603)

4. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعتبر الاحتياجات التدريبية دافعا مهما لنشاط التدريب لتحقيق أهدافه، فكلما أمكن التعرف عليها و تحديدها كلما أمكن تلبيتها ورفع كفاءة المعلمين، ويقاس أي تصميم تدريبي بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية و حصرها وتجميعها، فما هي إلا مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات سلوكيات واتجاهات وطرائق العمل والتعليم التي يستخدمونها، و عليه ينبغي قياسها بالأسلوب العلمي المنظم لأن عدم قياسها يؤدي إلى اهدار الإمكانيات المادية و الإنسانية وفشل البرنامج التدريبي، و يمكن تلخيص الاحتياجات التدريبية فيما يلي:

- ✓ تمثل الأساس الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي، إذ تحدد لنا بدقة ما ينبغي

تقديمه، وما ينبغي اعطاؤه الأولوية والفضيل على غيره.

- ✓ تساعد على توجيه الإمكانات والإجراءات التنفيذية للبرامج وذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاة، فتعدل من مسار البرنامج كما حاد عنها.
- ✓ تحدد مدى ما تحقق من أهداف، فتساعد على إعادة النظر فيما قدم في البرنامج والتمكن من تحسينه في المرات القادمة (طعيمة، 2004، ص ص251-252).
- ✓ تحديد مستوى الاداء المطلوب والنتائج المتوقعة لتحسين الأداء.
- ✓ تحديد مجال الأداء المطلوب.
- ✓ تحديد مستوى الفئة المستهدفة من التدريب المعرفية والمهارية والاتجاهات الموجودة لديهم.
- ✓ وضع معايير اختيار الفئة المستهدفة.
- ✓ وضع معايير وأسس لتقويم وقياس تائج التدريب (السراج، 2010، ص37).
- ✓ ارتباط التدريب باستراتيجيات وخطط المنظمة والعاملون فيها.
- ✓ علاقة التدريب بالأداء في المنظمة.
- ✓ مسايرة التدريب للتطورات الإدارية والتقنية بما يضمن ردم فجوة التأخر والتخلف الإداري.
- ✓ ارتباط التدريب بعملية تحفيز العاملين في المنظمة.
- ✓ تغطية التدريب لجميع ابعاد أو مستويات المنظمة المتمثلة في الفرد والجماعة والوظيفة والمنظمة ذاتها.
- ✓ توجه التدريب نحو معالجة مشكلات المعارف والمهارات الإدارية والفنية والانسانية (هيجان، 2011، ص10)

5. أنواع الاحتياجات التدريبية:

هناك ثلاثة أنواع من الاحتياجات التدريبية هي:

- ✓ **احتياجات خاصة بالمؤسسة:** وهي تحدد الدوائر والاقسام والوحدات التي تحتاج التدريب أكثر من غيرها لضعف الأداء.
- ✓ **الاحتياجات الفردية:** وتعني تحديد القائد التربوي الذي يحتاج إلى التدريب وفي أي مجال بمعنى آخر تحديد الخبرة والمعرفة والمهارة التي يحتاجها قائد تربوي ما.
- ✓ **احتياجات خاصة بالوظيفة:** وتعني تحديد المعرفة والمهارة والخبرة والسلوك اللازم

لأداء الوظيفة المعينة.

بالإضافة إلى ما سبق فإنه يمكن تقسيم الاحتياجات التدريبية من حيث الزمن إلى حالية ومستقبلية:

- ✓ **الحالية:** هي المرتبطة بالحاضر كالقصور في أداء الموظف الحالي أو الحاجة إلى رفع معدلات الأداء الحالي أو تعلم طرق عمل جديدة.
- ✓ **المستقبلية:** هي المرتبطة بخطط التنمية والتطوير والتغيرات المتوقعة سواء أكانت فنية، أم مالية، أم إدارية. (حمائل، 2012، ص258)

6. اسس تحديد الاحتياجات التدريبية:

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى ثلاث 3 مستويات:

1.6 تحليل الحاجات على مستوى التنظيم: قد يدور هذا التحيل حول وضوح أو غموض الأهداف ومدى كفاءة الموارد البشرية والمادية لتحقيق هذه الأهداف وكذا مدى تناسب توزيع أعباء العمل وتناسب وتتناسب الاختصاصات مقدرات الأفراد، وتتجسد عملية التحليل التنظيمي فيما يلي:

- ✓ **تحديد وصياغة أهداف المنظمة:** الهدف هو الحالة، المقصد الغاية التي تسعى المنظمة الوصول إليها والتي يمكن أن تكون أهدافا إجرائية كما يجب أن تكون واضحة وواقعية التحقيق ومرتبطة بالأهداف الخاصة بالعمال.
- ✓ **تحليل الخريطة التنظيمية:** وهي تمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة إذ تمثل مختلف الوحدات، والأقسام بها وهي تهدف إلى معرفة الوحدات ومسؤولية كل وحدة وكذا علاقة وتأثير كل وحدة.
- ✓ **تحديد المقومات التنظيمية:** تتمثل في القوانين والتشريعات الداخلية للمنظمة والتي تستوجب معرفتها عند كل عامل.
- ✓ **دراسة** القوى البشرية: وذلك من خلال دراسة عدد العاملين الجدد وكذا الذين تم نقلهم وترقيتهم لوظائف أخرى كما يتم تحديد جنسهم (عدد الذكور، عدد الإناث) ومستواهم التعليمي، الأقدمية والخبرة.
- ✓ **تحديد مستوى كفاءة التنظيم:** يتم ذلك من خلال تقييم أداء الأفراد وذلك للتعرف على مستواهم كما وكيفا، وتكلفة العمليات ومدى اتفاقها مع محولات التكلفة المعيارية.
- ✓ **تحديد المناخ التنظيمي:** من خلال الملاحظة الميدانية للعاملين والعاملات من خلال

أسلوب الأداء وأنماط التعامل فيما بينهم.

- ✓ **تحليل التغيرات التنظيمية:** وتعني مدى تغييرها لاستراتيجياتها التنظيمية كإدخال تصميمات جديدة تؤدي إلى تغيير طرق وأساليب العمل وكذا توقع إدخال تطور تكنولوجي جديد أو تغير السياسات التنظيمية وكل هذه المتغيرات السابقة تستوجب تخطيطا مرنا قابل للتعديل حتى لا يكلف المنظمة بعض الخسائر. (معارشة، 2018، ص213)

2.6 تحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى الوظيفة: يهدف هذا النوع من التحليل، والذي يسمى أيضا تحليل العمليات، إلى دراسة الوظائف والأعمال التي يقوم بها العاملون، ويعمل هذا النوع من التحليل على دراسة الوظيفة نفسها، وتحديد أبعادها وخصائصها وعلاقتها بالوظائف الأخرى، فتجمع معلومات عن الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها" تحديد المعارف والمهارات المطلوبة لإنجاز الوظيفة بفعالية، من خلال وضع مواصفات شاغل المصب أو الوظيفة وأهداف الوظيفة ومعدلات الأداء"(جغري، 2000، ص79).

ويتم تحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى الوظيفة من خلال الإجراءات التالية:

- ✓ تحديد معايير الأداء الوظيفي المطلوب، المكونات والواجبات التي تكون الوظيفة.
- ✓ تحديد الطرق التي بواسطتها يتم إنجاز هذه الواجبات وذلك ليصل العامل إلى المعايير المحددة.
- ✓ تحديد ما يتطلبه كل مكون وظيفي من مهارات ومعارف لأدائه.

ويمكن حصر الإجراءات السابقة ضمن عملية تحليل العمل، الذي يقوم بتوفير معلومات بالنسبة لكل وظيفة، من خلال تقديم دراسة تفصيلية عن متطلباتها ومهامها وممارساتها، ويتم جمع المعلومات الخاصة بتحليل العمل من خلال: الاستبيانات، المقابلات، الملاحظات وكذلك من خلال دراسة التقارير، والسجلات ومفكرات العمل اليومية.

3.6 تحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد: يقوم هذا الوع من التحليل على دراسة العامل من ناحية قدراته، مؤهلاته، دوافعه، اتجاهاته، سلوكه الوظيفي، مدى تعاونه، حبه للعمل، إخلاصه، قدرته على الاتصال والتفاهم، وتوجد عدة طرق نبرز من خلالها حاجات الأفراد للتدريب منها:

- ✓ **الاختبارات:** ففي معظم الأحيان لا تستخدم الامتحانات الرسمية في الإطار المهني وإنما يمكن إدخالها ضمن الدروس التدريبية الطويلة، وشهادات التدريب والكفاءة،

وتستخدم كذلك في عمليات توظيف وترقية الأفراد، وكمثال عن هذه الاختبارات نجد اختبار الذكاء والقدرات، اختبار المهارة، والتي يمكن الغرض من ورائها في قياس مدى مطابقة إمكانيات وأداء الأفراد للمعايير المحددة، كما يستفاد من نتائج هذه الاختبارات في تحديد حاجات تدريبية محددة، مما يساعد على تصميم برامج تدور حول علاج هذه الاحتياجات.

- ✓ **تقييم الأداء:** يعتبر تقييم الفرد في وظيفة مؤشرا رئيسيا عن الحاجات التدريبية، لأنه وسيلة لمعرفة مدى تحقيق الفرد للأعمال المطلوبة منه في العمل غير اليدوي.
- ✓ **دوائر تقييم الموظفين:** بعض المؤسسات تتضمن دوائر خاصة بتقييم الموظفين لإعطاء صورة عامة عن مهارات موظفيها وحاجاتهم التدريبية، وتتوفر لهذه الدوائر أدوات خاصة لتقييم الموظفين، حيث تتم دعوة الموظف إلى الدائرة على مدى يومين أو ثلاثة أيام، وهذه الأدوات مشابهة للأدوات المستعملة في تقييم أداء الموظف، لكنها قد تشمل أيضا تمارين جماعية لمجموعة من الموظفين، وتتواجد دوائر تقييم الموظفين في الشركات الكبيرة فقط إذا تطبق نشاطها على الموظفين، الذين يملكون إمكانيات الترقية، وفيما يلي مخطط يوضح أسس تحديد الاحتياجات التدريبية وفق الأسس السالفة ذكرها، إضافة إلى بعض المؤشرات العامة(خرموش، 2016، ص54 -55)

المخطط رقم (1) يوضح أسس تحديد الاحتياجات التدريبية (خرموش، 2016، ص56)

7. نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعددت نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية ومن بين هذه النماذج نجد:

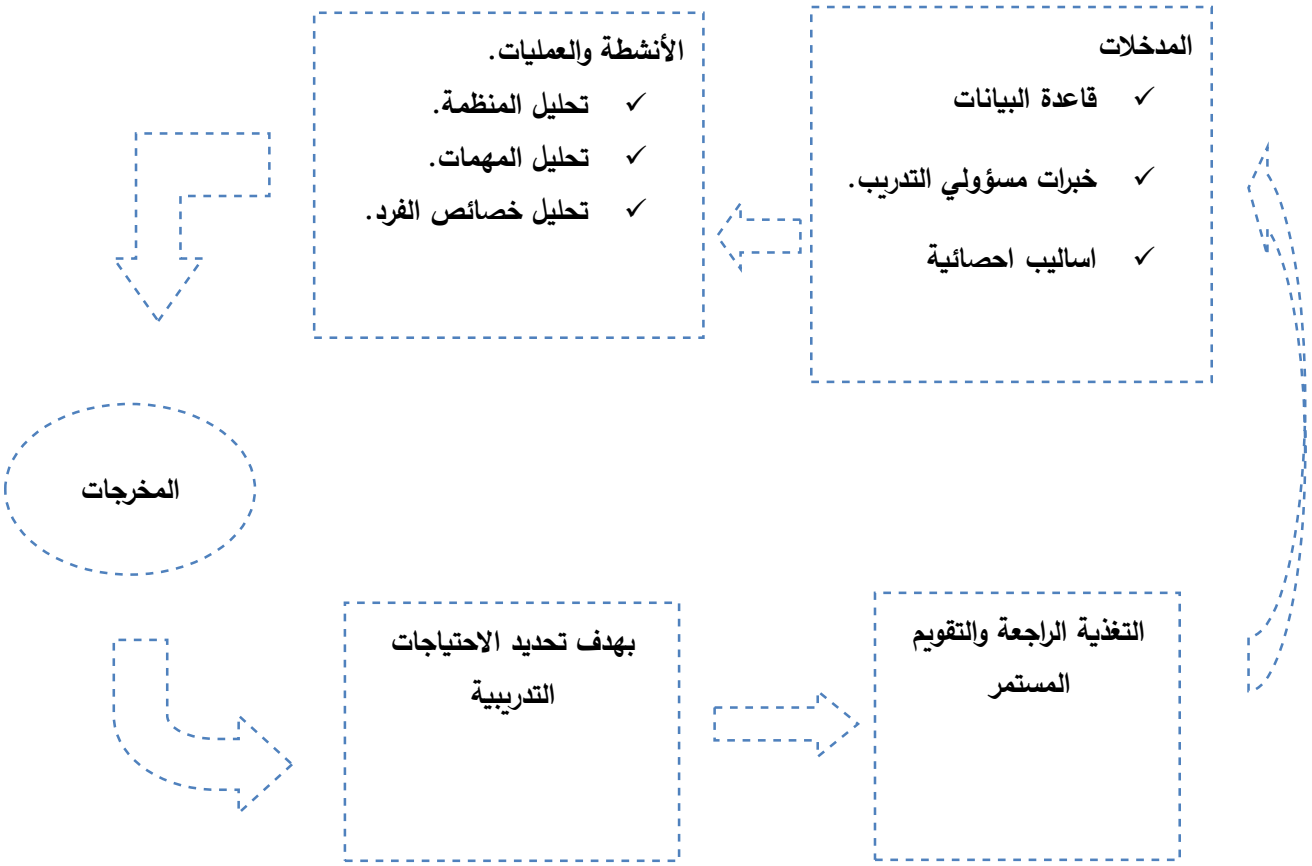
1.7 نموذج الفجوة بين أداءين (نموذج دوبان ليدو): يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في هذا النموذج من خلال المراحل التالية:

- ✓ جمع المعلومات من المنظمة التي تواجه مشكلة.
- ✓ مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة.
- ✓ اكتشاف وجود فجوة أو عدم وجود فجوة بين الأداء وبين المعايير.
- ✓ تحديد مستوى أو حجم الفجوة المكتشفة.
- ✓ وضع برنامج تدريبي لحل المشكلات.

2.7 نموذج بيزنستاين: حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في هذا النموذج من خلال المراحل التالية:

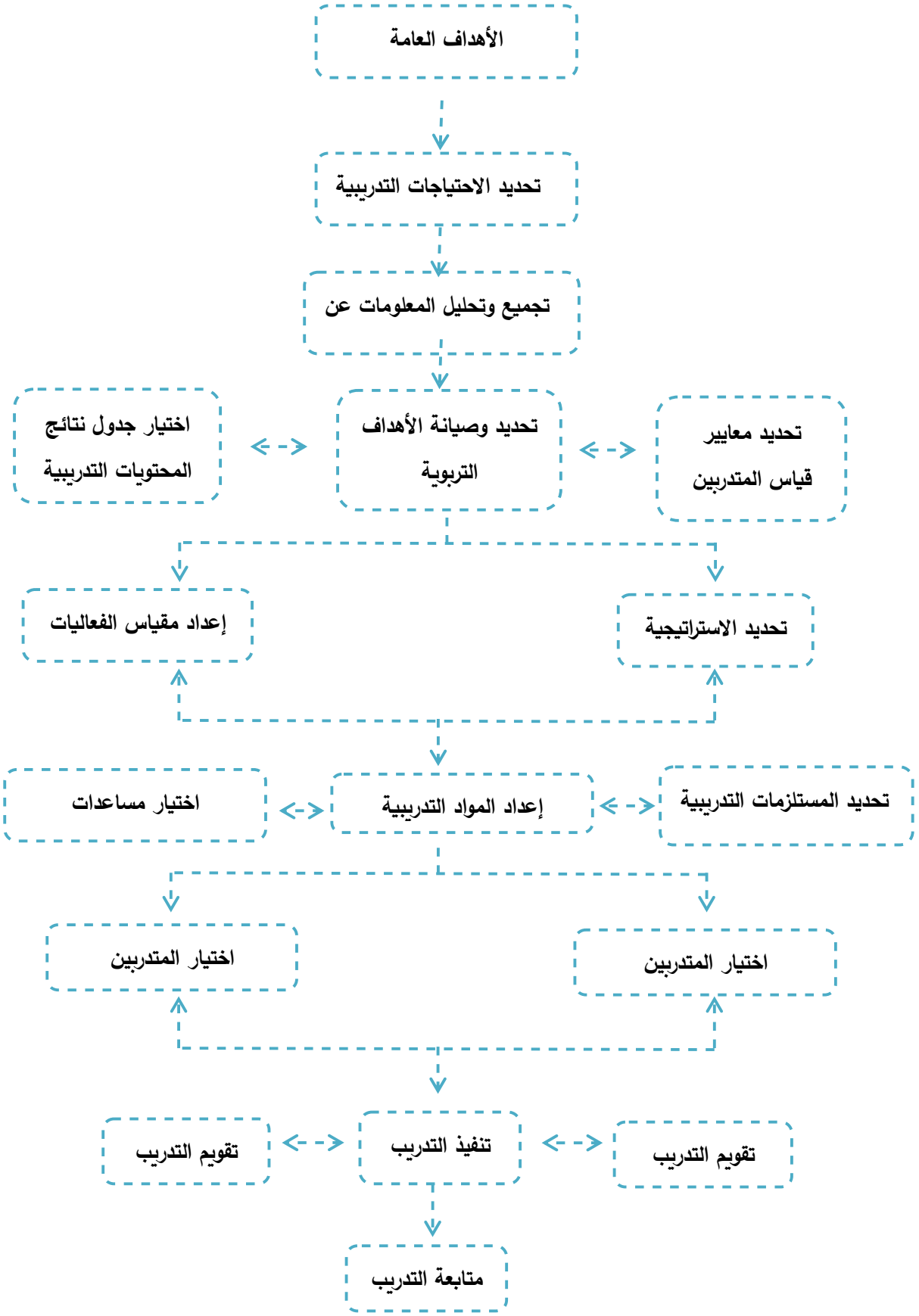
- ✓ اختيار استراتيجية تتصل بالحاجات المرتبطة بالكفاءات وتتعلق بتحليل الأداء.
- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية والمتمثلة في الأداء المرغوب فيه –الأداء الفعلي–.
- ✓ التمييز بين الحاجات المتعلقة بالتدريب والحاجات المتصلة بالعوامل الأخرى.
- ✓ تحديد الأهداف التدريبية.

3.7 منهج النظم: وهو ينظر إلى تحديد الاحتياجات التدريبية نظرة متكاملة تشمل المدخلات (معلومات متوافرة، خبرات، مستوي التدريب، الأساليب الإحصائية)، الأنشطة والعمليات (تحليل المؤسسة، تحليل المهمات، وتحليل خصائص الأفراد) والمخرجات التي تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، ومن ثمة التغذية الراجعة كما يبين النموذج التالي (سيد، 1992، ص ص123–124):



المخطط رقم (2): نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منحى النظم. (الصيرفي، 2009، ص27)

4.7 المنهج الشمولي: يقوم هذا المنهج على النظرة الشاملة لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية كما هو موضح في الشكل الموالي:



المخطط رقم (3): نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق المنهج الشمولي. (الخطيب، 2006، ص93)

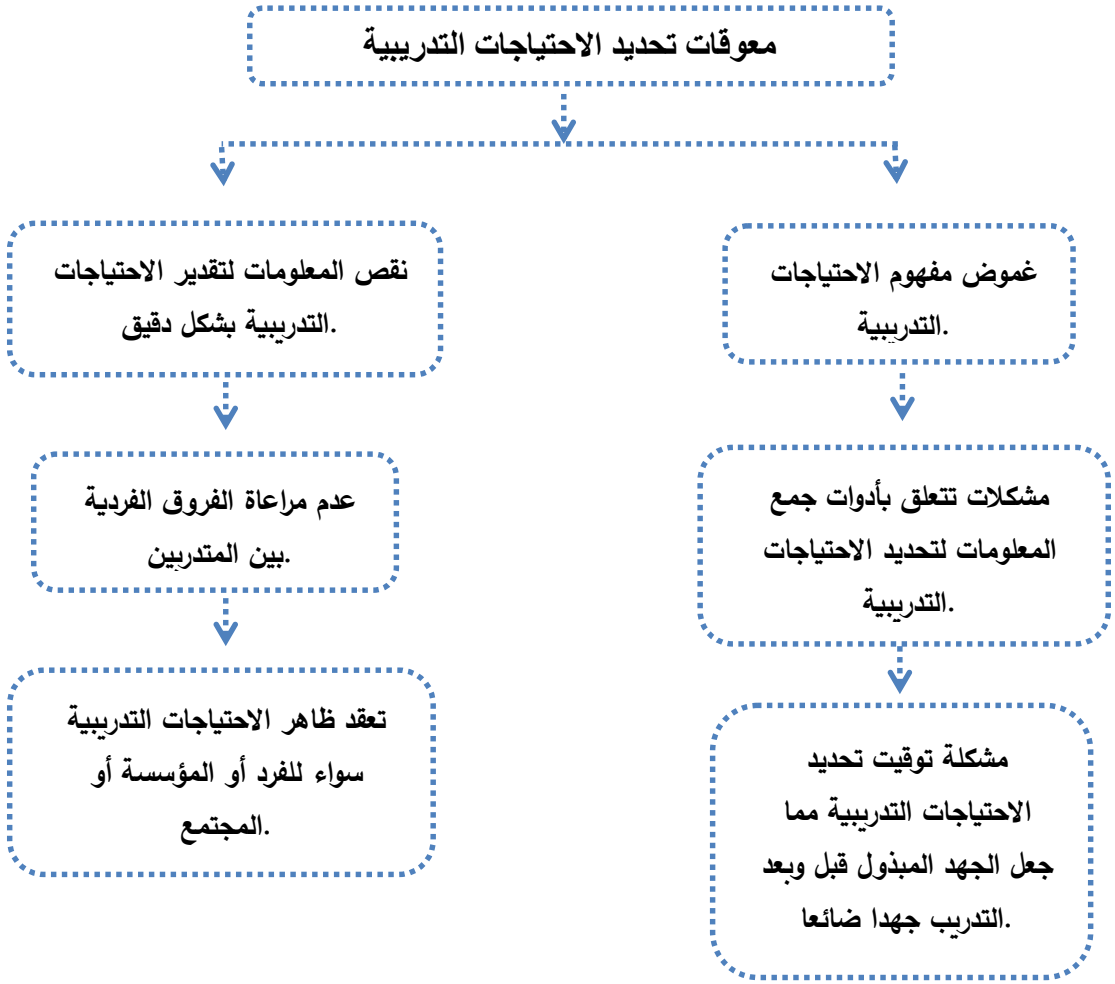
8. أدوات وأساليب جمع البيانات للاحتياجات التدريبية:

تتم عملية جمع البيانات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية وفق منهجية علمية دقيقة، ومن خلال أدوات وأساليب متنوعة ومناسبة، ويجب أن يقوم بعملية جمع البيانات متخصص يمتلك الخبرة التي تؤهله لذلك. ومن طرق جمع البيانات وأساليبها ما يأتي:

- ✓ **الاختبارات:** وهي مجموعة من الأسئلة الشفوية أو التحريرية تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية وتشخيصها.
- ✓ **المقابلات:** وهي مواجهة بين من يقوم بالتدريب والأفراد، يطرح فيها نقاش عن طريق طرح الأسئلة، وهذه الطريقة تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الأفراد، والشخص الذي يجري المقابلات يجب أن يكون لديه قدرة وخبرة على الحوار والمناقشة ويعطي الفرصة للآخرين لإبداء آرائهم وتقبل ما يطرحونه، ويقدم لهم المقترحات.
- ✓ **سجلات وتقارير تقويم الأداء:** وهي الاطلاع على سجلات وتقويم أداء الموظف ودراستها، والهدف هو التوصل إلى نقاط الضعف في الأداء التي يمكن علاجها عن طريق التدريب.
- ✓ **مجموعات المناقشة:** وتعني إجراء حوار بين مجموعات صغيرة بطريقة مقصودة، تهدف إلى تحديد كفايات العمل ومتطلباته ومعرفة المشكلات والمعوقات التي تحل عن طريق التدريب.
- ✓ **استخدام الاستبيانات:** وهذه الطريقة من الطرق التي يتم من خلالها جمع البيانات من أكبر عدد من الأفراد، وتتضمن الاستبانة مجموعة من الأسئلة المكتوبة بطريقة علمية، وتكون الأسئلة إما مفتوحة أو مغلقة تتطلب إجابتها اختيار من متعدد.
- ✓ **أراء المجتمع:** وتتم هذه الطريقة من خلال الاستفتاء حيث تهدف إلى تحديد توجهات الرأي العام حول قضية معينة؛ لتحديد جوانب النقص في وجهة نظرهم مما يتيح التعرف على احتياجاتهم التدريبية.
- ✓ **مسح الدراسات السابقة:** وهذه الدراسات ربما تكون محلية أو عالمية ونتائج ما توصلت إليه حول تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال معين.
- ✓ **الملاحظة:** بهذه الطريقة يقوم مسؤول التدريب بملاحظة سلوك الموظف ومحاولة تسجيله عند حدوثه وتسجيل مختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب السلوك ومدى التزام الموظف بأنظمة العمل، ومن ثم يصل مسؤول التدريب إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للموظف (عتيق بن علي عطية الزهراني، 2018، ص ص48-49)

9.معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتعدد معوقات تحديد الاحتياجات التدريبة ومن بين هذه المعوقات ما يلي موضحة في هذا المخطط:



المخطط رقم (4) معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية (حمدي شاكر محمود، 2006، ص209)

10.واقع تكوين (تدريب) الأستاذ الجامعي الجزائري:

طالما أنّ الأستاذ الجامعي هو الفاعل في العملية ككل فإن تسليط الضوء على وضعيته من الأهمية بمكان، عسى ذلك يساهم في ترقية مكانة هذا الأخير ويضعها أمام مواطن الخلل في تكوين هذا الأخير من أجل تالفيها وتجاوزها، ونوجزها في النقاط التالية:

- ✓ النشاطات المقامة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكتساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس.

- ✓ في الواقع ال يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، يتسم بعدم الوضوح في موضوعه و أهدافه كذلك يكون محتوى هذه المادة نظري فمثال حول طرق التدريس أو أساليب التقويم أو سيكولوجية المتعلم...إلخ ، و ال يكون شق ميداني و عملي لهذا المحتوى النظري، وجود لدورات أو ورش حول هذا الموضوع كذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية الذي يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.
- ✓ هناك وضع خاص بالنسبة لإعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهمة البحث العلمي، حيث هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه، ليسوا مؤهلين لذلك ألنهم لم يمارسوا البحث إلا أثناء إنجازهم لرسائلهم في الماجستير والدكتوراه.
- ✓ إعداد الأستاذ الجامعي كمساهم في تنمية المجتمع ال وجود لها أصال في اهتمامات الجامعة الجزائرية، حتى على مستوى إدارة الجامعات والكليات، فالأستاذ ليس مهيأ ولا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة علمية للمجتمع من خلال مؤسساته ويساهم في حل مشكلاته، مما نتج عنه فصل تام بين الجامعة كمؤسسة عمومية تمارس البحث العلمي والمجتمع بمؤسساته التعليمية والاقتصادية والإدارية والثقافية التي هي في حاجة إلى تدخل الجامعة بباحثيها وعلمائها لتساهم في حل المشكلات التي تتعرض لها هذه المؤسسات.
- ✓ غياب مناخ بحثي بيداغوجي يدفع الأستاذ إلى القيام بالنقد الذاتي والتغذية الراجعة الموضوعية والإيجابية لطرق التدريس التي يعتمدها، وهي مشكلات سلبية تؤثر سلبا على مردودية الأستاذ.
- ✓ أما فيما يخص مجال التقويم فنجد فيه عدة مشاكل:
- ✓ غياب أدوات التقويم الموضوعية والأساليب الكفيلة بالتقويم الدقيق لأعضاء هيئة التدريس.
- ✓ إحساس بعض الأساتذة بأنهم فوق التقييم وذلك بدعوى أنه ال يوجد من يرقى لمستواه لتقويمه.
- ✓ عدم جدية التقويم أحيانا والحرص على تقديم صورة جميلة عن العملية التعليمية مما يجعل التقويم أحيانا عملية شكلية.

- ✓ عدم إحساس الأستاذ الجامعي بجدوى التقويم وبأن له مردود في حياته الوظيفية. (سلامي وعزي، 2013، ص ص159-160)

خلاصة الفصل:

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس في صناعة التدريب وتحضير المورد البشري (عضو هيئة التدريس) للمهنة وهذه الاحتياجات تمثل المنطلق الذي تقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية، من خلال تلبية النقص الذي يحتاجه المورد البشري، وتنمية المهارات والقدرات التي يحتاجها ومعرفة أسباب النقص لحل المشكلات المتعلقة بالأداء المهني، باعتبار أن ظروف المهنة تتغير بشكل مستمر وتتطلب تدريبا مستمرا باستمرار هذا التطور.

الفصل الثالث: نظام ل. م. د LMD

تمهيد.

1. ماهية الجامعة.

1.1 تعريف الجامعة

2.1 وظائف الجامعة

3.1 أهداف الجامعة

2. عضو هيئة التدريس.

1.2 مهام الأستاذ الجامعي

2.2 خصائص الأستاذ الجامعي

3.2 الصفات الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي

4.2 كيفية تطوير أعضاء هيئة التدريس

3. نظام ل. م. د.

1.3 مفهوم نظام ل. م. د.

2.3 أهداف ودوافع نظام ل. م. د.

3.3 خصائص نظام ل. م. د.

4.3 مراحل التكوين في نظام ل. م. د.

5.3 إيجابيات نظام ل. م. د.

6.3 سلبيات نظام ل. م. د.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعدما تبنت الجامعات الجزائرية نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) أصبح عليها من الضروري تغيير المنظومة القديمة وتوفير الهياكل والموارد البشرية والمادية لتحسين ظروف التدريس والرفع من مكانة التعليم العالي من خلال التكوين المستمر للأساتذة وتدريبهم الدوري لمواكبة التقدم الحاصل في مجال البحث العلمي.

1. ماهية الجامعة:

1.1 تعريف الجامعة:

حسب تعريف قاموس Webster Merriam تعتبر الجامعة مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس والبحث، ومنح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتادونها؛ إحدى هذه الشهادات تمنح للمتخرجين في طور دراسات التدرج undergraduate، وعادة ما تسمى بشهادة الليسانس؛ في حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات ما بعد التدرج graduation-post والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه (بومدين، عربي، 2016 ص 249).

وتعرف أيضا على أنها كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة.

وهناك تعريف آخر يشير إلى أنها تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليما نظريا معرفيا ثقافيا يتبنى أساسا إيديولوجية وانسانية يلازمه تدريب مهني، بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة (العلمي وروابحي،2017، ص209).

2.1 وظائف الجامعة: تقوم الجامعة بعدة وظائف تؤهلها لأن تكون مصدرا لصناعة رأس المال البشري وتطويره، كما يلي:

- **التكوين الجامعي:** هناك اساليب ماثلة وقائمة في زمننا الراهن وتحديدا فيما يتعلق بالتعليم، يمكن ذكرها كالآتي: الأسلوب التقليدي، والأسلوب التلقائي، والأسلوب المبرمج المرتكز على المجهود الشخصي، وهذا الأسلوب الأخير تفرع عنه أسلوب يعرف بالتعلم بالاكتشاف، حيث يساعد الأستاذ المتعلم بدرجة ما، كما أن الطالب المتعلم يعمل تحت إشراف الأستاذ وتوجيهه و التعليم بالاكتشاف يعد من أساليب التعليم الذاتي لاسيما عندما تقل تلميحات الأستاذ وتوجيهاته بدرجة كبيرة، لذا تهدف وظيفة الجامعة التعليمية إلى تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها، واعداده للعمل المستقبلي من خلال تحصيل المعارف وحفظها والعمل على تكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف والعمل على تقدمها.
- **البحث العلمي:** يعد البحث العلمي عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث)

من أجل تقصي وتتبع الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث) لإتباع طريقة علمية تسمى (منهج بحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث).

بناء على ما ذكر، فإن البحث العلمي نشاط حيوي وديناميكي هادف ومنظم، يسعى لدراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها، وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهها وتسخيرها بما يسهم في تنمية المجتمع.

- **خدمة المجتمع:** لاريب أن في وظيفة خدمة الجامعة للمجتمع تكمن في ذلك النشاط المنجز لحل مشكلات المجتمع أو تحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة، كما أن خدمة الجامعة للمجتمع تعني قيام الجامعة بنشر الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات وإشاعته، وتقوم بتبصير الرأي العام بما يجري في مجال التعليم: فكر وممارسة، وعليها يقع تقويم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترحات لحل قضاياه ومشكلاته، وكذا الإدلاء بتصورات وبدائل تثير وتشيع فكرا تربويا داخل المجتمع. (عزي وإبراهيمي، 2016، ص 412-413).

3.1 أهداف الجامعة:

حتى تتمكن الجامعة من تأدية وظائفها على أحسن وجه فلا بد لها أولا من وضع أهداف، بحيث تتضمن هذه الأهداف القيم والمبادئ والاتجاهات المتضمنة في فلسفة المجتمع، بمعنى أن تتماشى أهداف الجامعة مع الأهداف العامة للمجتمع ومن بين هذه الأهداف نجد:

- **الأهداف العامة:**
  - ✓ ربط الجامعة بالمجتمع.
  - ✓ التكيف مع حاجيات المجتمع والدفع به نحو التقدم.
  - ✓ المساهمة في تفعيل خطط التنمية.
  - ✓ الإسهام في حل المشكلات الإنسانية.
  - ✓ تنشيط الحركات الثقافية في المجتمع، والعمل على الحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع وتجديده.
  - ✓ العمل على توثيق الروابط الفكرية والعلمية والثقافية بين مختلف الجامعات.
  - ✓ الانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى، مما يساعد على التعاون الفكري على المستوى العالمي.

- **الأهداف الخاصة:**

✓ نشر العلم والمعرفة وتنميتها.

✓ تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، الخلقية، العلمية، الاجتماعية، التربوية.

✓ تدريب الطلاب على البحث العلمي.

✓ تشجيع الأساتذة على البحث العلمي وتتولى نشر أبحاثهم.

✓ تكوين الإطارات وتهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق متطلبات العصر (حفحوف، 2008، ص49-50).

2. عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي):

1.2 مهام الأستاذ الجامعي (عضو هيئة التدريس):

يعتبر الأستاذ الجامعي أحد الركائز التي تقوم بتطوير الجامعة في عدة مجالات فقد خولت له عدة مهام للقيام بها وهي:

✓ إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

✓ المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.

✓ القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

✓ يتعين على الأساتذة الباحثين ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 ساعة دروس، ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية.

كما يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب، وبهذه الصفة:

✓ يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة.

✓ يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات البيبليوغرافية واستعمال المكتبة).

- ✓ يساعدون الطالب في اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.
- ✓ يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذلك تأطير التكوين في الدكتوراه. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجريدة الرسمية، 2008، 19-20)

2.2 خصائص الأستاذ الجامعي: يمكن تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي إلى أربعة محاور وهي كالآتي:

- **الخصائص الأكاديمية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية، والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره، والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.
- **الخصائص المهنية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات التخطيط لعملية التعليم وتنفيذها، والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.
- **الخصائص الشخصية:** وهي التي تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي جذاب، والجدية، والإخلاص في أداء عمله، وأن كون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة.
- **الخصائص الاجتماعية:** هي تلك التي تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه والإدارة (سناني، 2012، ص62-63).

3.2 الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي: من بين الصفات التي يجب أن تتوفر لدي الأستاذ الجامعي الكفء نجد الصفات المهنية والصفات الشخصية وهي كالآتي:

- **الصفات المهنية:**
  - ✓ تقدير مهنة التعليم، والاعتزاز بكونه أستاذ في الجامعة.
  - ✓ الإلمام بأهداف التعليم الجامعي وكيفية تحقيقها.
  - ✓ الإلمام بتقدم القسم والكلية والجامعة.
  - ✓ تنمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع الطلاب وجعلها تتميز بالود والاحترام.
  - ✓ إظهار مستوى عال من الأخلاق تتسق مع أخلاق المربين الأفاضل.

- ✓ احترام النظام الجامعي وتعليماته.
- ✓ العمل على النمو الذاتي، وتطوير الأداء الأكاديمي والفني والمهني.

- **الصفات الشخصية:**

- ✓ التحلي بقدرات التفكير العلمي واتجاهاته.
- ✓ الالتزام في سلوكه مع الآخر، حتى يكون قدوة صالحة لطلابه في أقواله وأفعاله.
- ✓ التمتع بالصحة الجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.
- ✓ الاحتفاظ بحكم انفعالي مناسب، فلا يدع للغضب أن يتملكه، ولا يعطي أحكاما سريعة للمواقف المختلفة.
- ✓ الثقة بالنفس.
- ✓ الإخلاص في العمل وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام.
- ✓ قوة الشخصية.
- ✓ الطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير.
- ✓ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
- ✓ القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الرشيدة.
- ✓ إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه.

كما أن نجاح أستاذ الجامعة في أداء وظائفه لا يتطلب توفر صفات مهنية وشخصية فحسب وإنما لابد من الاهتمام بإعداد وتأهيل أستاذ الجامعة للمبررات التالية:

- ✓ التغير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها واتجاهاتها.
- ✓ المؤشرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطا عليه والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية.
- ✓ طبيعة التعليم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.
- ✓ التغير في النظرة إلى أستاذ الجامعة فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات أصبحت الآن تشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- ✓ التوسع في المعرفة وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة والمواد التعليمية، وعناصر توصيل المادة. (موفق، 2016، 80-81)

4.2 كيفية تطوير أعضاء هيئة التدريس:

يمكن تطوير أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة الجامعيين) من خلال:

- ✓ وضع رؤية واضحة للاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس، مستندة بالأساس إلى رؤية الجامعة وأهدافها.
- ✓ التدقيق من مدي كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومواصفاتهم من أجل تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها في مجال: البرامج التعليمية، الأبحاث العلمية، مواكبة التطور والتجديد في عملية التدريس.
- ✓ وجود معايير دقيقة وواضحة لتقويم أعضاء هيئة التدريس ومنها: التدريس الفعال، استخدام وسائل التقويم المختلفة، عمق المعرفة في مجال الاختصاص وقت الحصة الدراسية، البحث العلمي، التأليف والنشر والجوائز العلمية، خدمة المجتمع.
- ✓ توفير برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس.
- ✓ تحديد معايير اختيار عضو هيئة التدريس بوضوح.
- ✓ تحديد اللجان المختصة لاختيار أعضاء هيئة التدريس بوضوح.
- ✓ توفر التشريعات اللازمة لشروط التوظيف العامة في المؤسسة.
- ✓ تهيئة الوسائل الحديثة لفرز المترشحين وتقييم مؤهلاتهم من أجل اتخاذ القرارات المناسبة.
- ✓ توفير سياسات وآليات التنمية لهيئة التدريس، وتوفير البرامج التدريبية.
- ✓ وضع التعليمات المحددة لساعات التدريس وفق الدرجات العلمية. (بن صالح، 2017، ص44-45)

3. نظام ل م د:

1.3 مفهوم نظام ل. م. د:

هو مراجعة للتعليم العالي تسعى لتطبيقه كل الدول الحريصة على نموها الاقتصادي، وهذا ما فعلته الدول الأوروبية وفق برنامج بولون الذي كان تكملة لبرنامج إي ارمسموس ماندوس ERASMUS، هذا الأخير ظهر في 1987 يسمح لثلاث جامعات أوروبية بالاتحاد من أجل تحضير شهادة ماستر مشتركة يتم اقتراحها على طلبة جامعة أربعة غير أوروبية، والماستر الممنوح يفتح المجال للاعتراف به في البلدان الأعضاء وهو نظام يرمي إلى بناء الدراسة إلى ثلاثة أطوار كما هو موضح في الشكل: (قادري وبن نابي، 2017، ص 363)

2.3 أهداف ودوافع نظام ل. م. د:

تعددت أهداف نظام ل م د منذ أول ظهوره ولكن الأهداف الجوهرية من هذا الإصلاح

بقيت ثابتة إذ لم يمسها أي تغيير وإنما شهدت زيادة مع مرور الوقت وذلك نتيجة لتبلور الوعي بهذا النظام وأهميته في دول الغرب والدول الأخرى التي حاولت تبني النظام ومن بين هذه الأهداف والدوافع ما يلي:

- ✓ خلق تناغم في تداول المعارف والنماذج البيداغوجية والتي هي مدعوة للتربط تحت فعل وتأثير العولمة.
- ✓ ترقية الحركة وترقية التعاون الجهوي وترقية القيم العلمية والثقافية والاجتماعية للشركاء.
- ✓ تشجيع حركية الطلاب بفضل نظام مشترك للمصادقة على الأرصدة، تشكل هذه الأرصدة من خلال العمل المقدم من طرف الطالب أثناء مساره الدراسي (امتحانات وتربصات ومذكرات...) وبمجرد أن يتحصل عليها تصبح ممنوحة وقابلة للتحويل في أي مؤسسة للتعليم العالي من دول الأعضاء.
- ✓ وضع 03 درجات للتكوين مشتكة هي الليسانس، الماستر، الدكتوراه.
- ✓ تسهيل وتيسير نجاح الطالب من خلال مسارات تتميز بتكوين متنوع.
- ✓ وضع نظام للشهادات يتميز بالمقروئية وقابل للمقارنة.
- ✓ تعميم نظام الأرصدة ورفع من قيمته.
- ✓ تقييم جودة نظام التعليم على أساس المعرفة المتبادلة. (سوالمي، 2015، ص 37)
- ✓ الهدف الرئيسي لنظام LMD هو سد الفجوة بين المعرفة المكتسبة في المجال الجامعي ومتطلبات سوق العمل. إلى جانب ذلك، يهدف نظام الإصلاح الجديد على سبيل المثال، في تحسين جودة كل من التعليم الجامعي.
- ✓ كما يهدف إلى تطوير التدريب الأكاديمي مهنيا وترقية الموظفين وتنقل الطلاب.
- ✓ نظام LMD هو إعادة هيكلة التعليم العالي المؤسسات وتعزيز المعرفة العملية. ومع ذلك لا يمكن تحقيقه دون اعتماد نظام ائتماني يعرف باسم نظم الائتمان الأوروبية (ELTS) كخطوة أولى في عملية تنفيذ نظام LMD.
- ✓ تقييم مخرجات التعلم، كل وحدة لديها ملف بحد أدنى 75 ساعة من الدراسة (أو 20 إلى 25 يومًا من مجال العمل)، في برنامج معياري، يمكن تدريس الدورات في شكل من أشكال الدورات النظرية أو الأعمال الموجهة أو أعمال عملية. يتم التحقق من صحة الوحدة بعد نجاح الطالب في التقييم المستمر أو جلسة اللحاق بالركب.
- ✓ حجر الزاوية الأساسي للنظام التعليمي الجديد. في هندسة LMD، تقييم اكتساب الطالب

والتعلم هو نصف دراسي وليس سنوي. هذا الوضع من التقويم أكثر عقلانية على المستوى التعليمي، لأنه يعطي المزيد من التركيز على العلاقة التفاعلية.

- ✓ بدلاً من التمرين البسيط للذاكرة. مثل هذا التقييم يزود الطالب بالمطلوب من أدوات لأنه منظم في مجموعة واسعة من الاختبارات وهي الاختبارات وتقارير العروض التقديمية ..... الخ، بالإضافة إلى الممكن اللحاق بالاختبار من أجل التقدم في دراسته الجامعية، يجب على الطالب التحقق من صحة الوحدات. يتم التحقق من صحة وحدة إذا كانت علامتها العالمية أعلى أو تساوي 10 من **20** (Hanifi, 2018, p 09).

3.3 خصائص نظام ل. م. د:

يعتمد نظام ل م د على مجموعة من العناصر الأساسية إضافة إلى نظام السداسيات والأطوار الثلاث (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، هناك مبدأ الرسملة capitalisation، والمتمثلة في الوحدات الدراسية المكتسبة التي تحصل فيها الطالب على المعدل، وكذلك الحركية mobilité أي بإمكان الطالب التسجيل في أي جامعة تطبق نظام ل م د فهو نظام حركي ومرن في آن واحد، ويقوم النظام الجديد أيضا على مبدأ الموضوعية lisibilité فالتكوين الجامعي وفق نظام ل م د يقوم على الواقعية ويأخذ في الحسبان واقع سوق العمل (كاهي، 2016 ص 673).

4.3 مراحل التكوين في نظام ل م د:

ينظم التكوين في نظام ل م د على شكل ميادين ثم شعبة فتخصص وقد سميت شعبة في النصوص الرسمية فرعا (قرار جانفي 2005).

- ✓ **الميدان:** يغطي عدة فروع التي تعكس المجالات الواسعة لقدرات المؤسسة الجامعية مثلا: ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية يجمع الفروع الإنسانية الاجتماعية، ويتفرع الميدان إلى عدة شعب أو فروع.
- ✓ **الشعبة (الفرع):** هي جزء من الميدان التكويني، وقد تبين خاصية التخصص الذي يتابعه الطالب داخل الميدان، وقد تكون الشعبة أحادية الفرع أو ثنائية الفرع، والشعبة تتفرع إلى تخصصات في تحديد المعارف والقدرات المكتسبة من طرف الطالب، وذلك بهدف الانضمام للحياة المهنية أو مزاولة الدراسات العليا.
- ✓ **التخصص:** وهو جزء من الشعبة يبدأ من السنة الثانية ليسانس أو السنة الثالثة ليسانس أو في السنة الثانية ماستر ويتعلق التخصص بمهنة أو غاية مهنية. (غيتي، 2012، ص 325).

5.3 ايجابيات نظام ل م د:

من بين ايجابيات نظام ل م د نجد ما يلي:

- ✓ وفق المادة 07 (القانون 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008) يسمح نظام ل م د للطالب من اكتساب المعارف وتعميقها وتنويعها في اختصاصات مختلفة، كذلك توجيهه حسب قدراته واحترام رغباته، إما للتكوين في الطور الثاني وإما للالتحاق بعالم الشغل.
- ✓ نظام ل م د يسمح للطلبة للانتقال من تخصص لآخر في الجامعة، واتاحة المجال لهم لدراسة التخصصات التي يبدعون فيها، وفق الشروط والضوابط التي تضعها الجامعات لهذا الغرض، مع أخذ المستوى الأكاديمي. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،23 فبراير 2008)
- ✓ التسجيل يكون مباش ولا يخضع لعملية التوجيه المدرسي.
- ✓ مرونة نظام التقييم والانتقال مما يسمح بفرض نجاحات أكبر.
- ✓ تقديم تكوين بمواصفات عالمية.
- ✓ يضمن تكوين نوعي وفق الاختصاصات المفتوحة.
- ✓ تلبية حاجات قطاع الشغل وتفعيل العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.
- ✓ انفتاح الجامعة الجزائرية على العلم وتشجيع التعاون مع الجامعات الدولية.
- ✓ تقوية المهمة الثقافية للجامعة بإدخال المواد التثقيفية إضافة إلى التخصصات الرئيسية. (سعادو، 2010، ص 185)

6.3 سلبيات نظام ل م د:

- ✓ قلة التأطير مع انعدام شبه كلي لدور الأستاذ الوصي مما يجعل النظام لا يتوافق والطموحات المرجوة منه-التكوين النوعي.
- ✓ افتقار أغلب جامعاتنا إلى مخابر البحث والكتب العلمية المواكبة للتطور الحاصل في ميدان التعليم مما يجعل الطالب لا يستفيد من الوقت الممنوح له في هذا الإطار.
- ✓ عدم استفادة الطلبة بشكل جدي من خدمات الإعلام الآلي والأنترنيت.
- ✓ قلة المؤسسات الاقتصادية في الوطن مما يرهن إيجاد مناصب العمل.
- ✓ انعدام العقود مع لشريك الاقتصادي، وغياب كامل للخرجات العلمية والتربصات الميدانية.
- ✓ استقلالية المؤسسات الجامعية وإن كانت بالمنافسة بين الجامعات فإنها تخلق نوع من أنواع

للاستقرار في قيمة الشهادة، وهذا ما جعل النظام في فرنسا لا يكتب له نجاح لحد الآن.

- ✓ قضية تصنيف الشهادات عند الوظيف العمومي وما يمكن أن تخلقه من مشاكل مع شهادات النظام القديم في ظل انعام النص القانوني.
- ✓ وأهم مشكل هو قلة الإعلام في الأوساط الطلابية مما يجعل الطلبة المسجلين فيه لا يعرفون أي شيء عنه ولا عن مستقبلهم التعليمي. (بلواهري، 2013، ص 68-69)

خلاصة الفصل:

يعتبر نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) من بين الأنظمة التعليمية التي تستوجب على الأستاذ القيام بالبحوث العلمية ونشر المعرفة والتدريب المستمر على إحداث التغيير والتجديد في المعرفة العلمية ونشرها ومساعدة الطلبة وتوجيههم للوصول إلى الأهداف المرجوة من دراساتهم.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية.

1.1 العينية الاستطلاعية

2. الدراسة الأساسية:

1.2 منهج الدراسة.

2.2 مجتمع الدراسة.

3.2 عينة الدراسة.

4.2 حدود الدراسة.

5.2 أدوات الدراسة.

6.2 الأساليب الإحصائية.

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل عرضا مفصلا للطريقة البحثية التي تمت من قبل الباحث لتحقيق أهداف هذه الدراسة، إضافة إلى اختيار العينة وإجراءات الدراسة من خلال وصف مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة، كما يتضمن وصفا للأدوات المستخدمة في الدراسة، وكيفية جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل تلك البيانات.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسات الاستطلاعية أساس ومنطلق أي دراسة ميدانية، حيث يعتمدها الباحث بهدف الاطلاع على الجوانب المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها، كما تساعد على توفير قدر كاف من المعلومات حول موضوع البحث أو ضبط أداة الدراسة.

1.1 العينة الاستطلاعية:

في الدراسة الحالية تم الاكتفاء بالنتائج التي توصلت الباحثة معارشة دليلة على اعتبار أن الأداة المستخدمة في هذا البحث هي لنفس الباحثة والتي أجرتها على أساتذة جامعة محمد لمين دباغين – سطيف2، ونظرا لتبني نفس المرجعية النظرية البحثية ونفس مجتمع الدراسة فقد اعتمدت الباحثة الأساتذة الجامعيين من الذين يدرسون وفق نظام LMD في الجامعة الجزائرية. ونظرا للظروف الصحية وبداية انتشار الجائحة (فيروس كوفيد 19) وخوفا من التوقف عن العمل والدراسة والتابعات التي لحقت فعلا، ارتأيت الاكتفاء واعتماد الأداة كما هي وذلك بعد اطلاع الأستاذة المشرفة وبعض الأساتذة في قسم علم النفس على الأداة وحثي على مسابقة الزمن والقيام بالدراسة النهائية بحكم عدم معرفتي وعدم تعاملي مع أساتذة الأقسام الأخرى التابعة لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية رغم معرفتي المسبقة بأساتذة قسم علم النفس.

2. الدراسة الاساسية

1.2 منهج الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية فهي تهدف إلى وصف الوضعية الراهنة للأستاذ الجامعي وتحديد احتياجاته التدريبية في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر – دكتوراه) من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في كل من الأقسام (علم النفس–التاريخ–علم الاجتماع–علوم الإعلام والاتصال).

2.2 مجتمع الدراسة:

المقصود بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، ويعتبر تحديد مجتمع البحث أمر بالغ الأهمية، لأن الباحث سيعمم في النهاية نتائج البحث عليه.

ومجتمع الدراسة الحالي المتمثل في أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الذين يدرسون في الأقسام التالية: (قسم علم النفس–قسم التاريخ–قسم علم الاجتماع–قسم علوم الاعلام والاتصال) جامعة المسيلة للموسم الدراسي (2019–2020). وفي الجدول التالي وصف كامل لمجتمع الدراسة.

جدول(01) يمثل تعداد الكلي للأساتذة حسب أقسام الكلية

القسم	علم النفس	التاريخ	علم الاجتماع	علوم الإعلام والاتصال	المجموع
عدد الأساتذة	54	61	41	45	201
النسبة المئوية	%27	%30	%20	%23	%100

3.2 عينة الدراسة:

1.3 طريقة اختيار العينة:

تم اختيار عينة البحث الحالي وفقاً للطريقة القصدية، وتستخدم هذه الطريقة في اختيار عدد من المفردات من كل شريحة يتناسب مع حجم هذه الشريحة أو الفئات، ومن مميزات هذه الطريقة أنها أدق الطرق تمثيلا للمجتمع، لأنها تحتوي على كافة المتغيرات الموجودة في المجتمع الأصلي، وتقل بها أخطاء المصادفة، وعليه فإن عملية المقارنة تكون ممكنة لعينة الدراسة، وبالاختيار العشوائي نستطيع الحصول على العدد المناسب من كل طبقة.

2.3 وصف العينة:

تكونت عينة الدراسة من 30 مفردة متمثلة في نسبة (15%) موزعة على النحو التالي:

جدول (02) يصف عينة الدراسة (الأساتذة) موزعين حسب كل قسم من أقسام الكلية.

القسم	علم النفس	التاريخ	علم الاجتماع	علوم الإعلام والاتصال	المجموع
العينة	8	9	6	7	30
%	%27	%30	%20	%23	%100

4.2 حدود الدراسة:

1.4 **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (الأساتذة الجامعيين) في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) للأقسام التالية: (قسم علم النفس–قسم علم الاجتماع–قسم التاريخ–قسم علوم الاعلام والاتصال) بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في كل من المجالات التالية: (التخطيط–التنفيذ–التقويم–الإدارة الصفية – البحث العلمي) من خلال رصد أراء أعضاء هيئة التدريس حول مدى حاجاتهم التدريبية.

2.4 **الحدود المكانية:** (قسم علم النفس–قسم علم الاجتماع–قسم التاريخ–قسم علوم الاعلام والاتصال) بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

3.4 **الحدود الزمانية:** تنفيذ هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2019–2020.

4.4 **الحدود البشرية:** الأساتذة الدائمين الذين يدرسون في الأقسام التالية:(قسم علم النفس– قسم علم الاجتماع–قسم التاريخ–قسم علوم الاعلام والاتصال) كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف –المسيلة–

5.2 أدوات الدراسة:

لكل بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي تتوافق مع المنهج المتبع.

1.5 وصف أداة الدراسة:

في هذه الدراسة قمنا بأخذ وتبني استبيان الباحثة معارشة دليلة. الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح وصف لاستبيان الدراسة.

اسم المحور أو المجال	عدد البنود	البدائل			
		متحققة بدرجة			لم تتحقق
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	
		4	3	2	1
الوسائل التعليمية	13				
التنفيذ	12				
مهارات التقويم	13				
الإدارة الصفية وفق نظام LMD	13				
البحث العلمي	12				
المجموع	63				

في ضوء تقدير الدرجات (التقدير الكمي) لاستبيان الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ظل نظام ل. م. د تم اختيار مقياس تقدير رباعي وفق بديلين رئيسين يحوي الأول بعبارة (تحقق) ثلاث بدائل فرعية وفق الترتيب الآتي:

- درجة كبيرة (4 درجات)، ودرجة متوسطة (3 درجات)، ودرجة ضعيفة (درجتان)، والبديل الرئيسي الثاني احتوى بديل فرعي واحد وهو لم يتحقق بدرجة واحدة. وكل درجة تعبر عن درجة الاحتياج للتدريب.

وقد تم حساب طول خلايا المقياس الثلاثي كما يلي:

1-حساب المدى = (الحد الأعلى-الحد الأدنى) (4-1=3).

2-يتم تقسيم الحاصل على عدد أوزان المقياس ليتم الحصول على طول الخلية الصحيح: (0.75=4/3)

3-يضاف طول الخلية المحصل عليه إلى أقل قيمة في المقياس الرباعي وهي (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى في هذه الخلية؛ ليتم تفسير النتائج وفقا لكل مجال.

- أقل من 1,75 يشير إلى درجة لم يتحقق أي يعبر عبى درجة عالية من الاحتياج التدريبي.
- ما بين 1.75-2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي احتياج كبير للتدريب.
- من 2.50 إلى 3,24 إلى درجة متوسطة من التحقق أي احتياج متوسط للتدريب. (والدرجة 3.24 أو أقل -هي إجرائيا في هذه الدراسة-مؤشرا على الاحتياج للتدريب كما سلف ذكرها في الفصل الأول)
- من 3.25 فما فوق تشير إلى درجة كبيرة.

وقد تم استخدام هذا الأسلوب في تقدير درجات كل احتياج تم صياغته إجرائيا؛ للحكم على الاحتياجات التدريبية للأستاذ التعليم الجامعي في طل نظام ل. م. د.

- **صدق الاستبيان:**

قامت الباحثة معارشة دليلة بحساب صدق الاستبيان من خلال بنود الاستبيان التي تم اشتقاقها من المهام التدريسية للأستاذ الجامعي، (التي وضعت في محاور) وحاولت تكييفها بما يخدم LMD (الاعتماد على الدليل العلمي لنظام LMD)

اعتمدت على صدق المحتوى والذي يعادل 0,92 وبالتالي فالاستبيان صادق ويصلح لما أعد

لقياسه فعلا.

- **ثبات الاستبيان:**

اعتمدت الباحثة على قيمة ثابتة من خلال معادلة α كرونباخ التي تصلح في حالة الاستبيانات ذات الاختيار من متعدد ومعادلتها كالتالي:

$$\alpha = \times (1-)$$

حيث:

ن= عدد البنود.

ع2 ك= التباين الكلي للاختبار.

مج ع2 ب= مجموع تباين البنود والذي نتحصل عليه بحساب تباين كل بند من بنود الاستبيان.

وفق المعادلة التالية:

ع2 = حيث ن: عدد أفراد العينة.

وبتطبيق معادلة α كرونباخ وباستخدام SPSS تم الحصول على قيمة ثبات 0,85.

وعليه فاستبيان الدراسة ثابت تقريبا كما تم الحصول عليه في الدراسة الاستطلاعية (معارشة، 2018، ص284-285)

6.2 الأساليب الاحصائية:

تم استخدام أساليب احصائية مناسبة تمكن من الإجابة على تساؤلات الدراسة:

- ✓ التكرارت ومعادلة فيشر لحساب الوسط المرجح للاحتياجات التدريبية.
- ✓ الوزن المأوي والانحرافات المعيارية.
- ✓ المعالجة الاحصائية للبيانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للبيانات SPSS.v19 والبرنامج الإحصائي EXCEL.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم ذكر أهم الخطوات والإجراءات التي ساعدت على دراسة الموضوع المتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD للتوصل الى تحليل النتائج ومناقشتها.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة تفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

1. **عرض نتائج الدراسة**

1.1عرض نتائج التساؤل العام

2.1 عرض نتائج التساؤلات الجزئية

1.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الاول

2.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الثاني

3.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الثالث

4.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الرابع

5.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الخامس

2. مناقشة وتفسير النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة

1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤلات الجزئية:

1.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الأولى.

2.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الثاني.

3.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الثالث.

4.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الرابع.

5.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الخامس

2.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل العام.

3. الاستنتاج العام.

تمهيد:

في هذا الفصل نقوم بعرض وتحليل استجابات افراد العينة ووصف النتائج التي توصلنا اليها من خلال موضوعنا المتعلق بالاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ضوء نظام LMD.

1. عرض نتائج الدراسة

1.1عرض نتائج التساؤل العام

للإجابة عن التساؤل العام للدراسة سنقوم بعرض ووصف النتائج انطلاقا من استجابات أفراد العينة حول الحاجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه):

ماهي الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في المجالات: التخطيط–التنفيذ (الالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية) –مهارات التقويم–الإدارة الصفية–البحث العلمي والأنشطة التعليمية؟

الجدول رقم (4) يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه)

المجال	المرتبة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المئوي
الإدارة الصفية ضمن نظام LMD	1	1,67	0,83	%41,73
التنفيذ والالمام بالمادة التعليمية والطرائق التدريسية	2	1,97	0,89	%49,17
مهارات التقويم	3	1,99	0,92	%49.81
التخطيط واستخدام الوسائل التعليمية	4	2,2	0.86	%50,51
البحث العلمي والأنشطة التعليمية	5	2,11	0,93	%52,71
المجالات كافة		1,95	0,88	%48,79

ما يلاحظ من خلال الجدول أعلاه فإن تقديرات استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية في ظل نظام LMD، ووفقا لترتيب الاحتياجات التدريبية حسب كل مجال فقد تم تلخيصها كما يلي:

بلغ الوسط الفرضي للمجالات كافة ب 1,95 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في

المجال 1.75-2,49 يشير إلى **درجة ضعيفة من التحقق أي احتياج كبير للتدريب،** وبوزن مئوي 48,79% وتم ترتيب المجالات تصاعديا حسب الحاجة للتدريب كالآتي:

- ✓ جاءت المرتبة الأولى للمجال الرابع المتعلق بالإدارة الصفية ضمن نظام LMD، بوسط فرضي قدر ب 1,67 وهو أقل من 1,75 ليشير إلى درجة **لم يتحقق** أي يعبر على **درجة عالية من الاحتياج التدريبي،** وقد حقق وزن مئوي قارب 41,73%.
- المرتبة الثانية للمجال الثاني المتعلق بالتنفيذ والالمام بالمادة التعليمية والطرائق التدريسية بوسط مرجح قدر ب 1,97 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75-2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 49,17%.
- المرتبة الثالثة للمجال الثالث المتعلق بمهارات التقويم، بوسط مرجح قدر ب 1,99 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75-2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 49,81%.
- المرتبة الرابعة للمجال الأول المتعلق بالتخطيط واستخدام الوسائل لتعليمية، بوسط مرجح قدر ب 2,2 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75-2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 50,51%.
- المرتبة الخامسة للمجال الخامس المتعلق بالبحث العلمي والأنشطة التعليمية، بوسط مرجح قدر ب 2,11 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75-2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 52,71%.

من خلال ما تم عرضه يتبين أن كل المجالات المتطرق إليها في أداة الدراسة (التخطيط-التنفيذ (الالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية) -مهارات التقويم-الإدارة الصفية-البحث العلمي والأنشطة التعليمية) شكلت احتياجات تدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس-ماستر-دكتوراه) من خلال استجاباتهم.

2.1 عرض نتائج التساؤلات الجزئية

1.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الأول:

الجدول رقم (5) يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس-ماستر-دكتوراه) في مجال التخطيط

رقم	الكفاية التدريسية (غيابها يمثل الحاجة التدريبية)	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الاحتياج
1	في نظامLMD تعمل على انتقاء الدروس ذات طابع عصري (متلائمة مع متطلبات التغير المستمر)	1,87	1	46,7	6
2	تقدم مادتك العلمية مراعيا في ذلك مسبقا توازن الكم مع الكيف	1,80	0.66	45	5
3	تخطيط الدروس يكون وفق متطلبات سوق العمل	2,63	1.03	65,75	12
4	تعمل على اختيار كل وحدة تعليمية وما يتوافق معها من وسائل إيضاح وفهم	1,93	1.01	48,33	7
5	التخطيط لمحتويات الوحدات الدراسية متناسب مع الحجم الساعي المخصص لتقديمها	2,50	0.82	62,50	11
6	قبل الشروع في تقديم المحاضرات توضيح الأهداف منها	1,57	0.68	39,17	2
7	تعلم طلابك في بداية السداسي عن المراجع والمصادر الكافية لإثراء معلوماتهم حول محتوى الوحدة التعليمية	1,53	0.63	38,33	1
8	تعمل على توضيح مجال تطبيق كل المعلومات التي تقدمها لطلابك التي تقدمها لطلابك في الميدان العملي لهم	1,67	0.9	41,67	3
9	تشترك مع طلابك في التخطيط لطريقة التدريس المتناسبة مع محتويات الوحدة التعليمية	2,30	0.92	57,50	10
10	الوحدات التعليمية التي يدرسها طالب LMD مصاغة من تحليل متطلبات المهنة التي سيشغلها مستقبلا	2,73	0.94	68,33	13
11	كل أستاذ ضمن نظام LMD يحرص على تقديم دروسا تعكس فعلا تخصص طلابه	2,07	0.87	51,67	9
12	تداوم كأستاذ في نظام LMD على استخدام الوسائل الحديثة لتعزيز فهم الطلاب في كل حصة	1,93	0.89	48,33	7
13	توضح لطلابك في حصص الأعمال التطبيقية أهمية النشاط الفردي وخطوات تنفيذ مهامه ضمنه	1,73	0.94	43,33	4
المجال كاملا		2,02	0.86	50,51	

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه تقديرات استجابت الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية في ظل نظام LMD في محور التخطيط واستخدام الوسائل التعليمية حيث أن العبارات التالية: (7، 6، 8، 2، 13) والتي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,53، 1,57، 1,67، 1,73) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة أقل من الوسط الفرضي 1,75 الذي يشير إلى درجة لم تتحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى درجة عالية من الاحتياج التدريبي.

أما فيما يخص العبارات (2، 1، 4، 12، 11) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,80، 1,87، 1,93، 1,93، 2,7) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (1,75–2,49) الذي يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج كبير للتدريب.

أما العبارات المتبقية (5، 3، 10) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(2,50، 2,63، 2,73) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (2,50–3,24) الذي يشير إلى درجة متوسطة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج متوسط للتدريب.

2.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الثاني:

الجدول رقم (6) يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال التنفيذ (الالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية)

رقم العبارة	الكفاية التدريسية (غيابها يمثل الحاجة التدريبية)	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الاحتياج
1	تنوع كأستاذ(LMD) في استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة في العملية التكوينية ضمن هذا النظام	1,83	0.83	45,83	4
2	أنت متمكن من الوحدات التعليمية التي يدرسها طلبة LMD	1,53	0.78	38,33	3
3	الطالب المتخرج من مرحلة الليسانس LMD لديه الكفاءة لشغل منصب عمل وفق تخصصه.	2,37	1.03	59,17	10
4	تطبيق مبدأ العرض والطلب في التكوين (وهو أحد أهم أبعاد LMD: أي التكوين وفق ما يقتضيه عالم الشغل)	2,80	1.16	70	12
5	تعمل كأستاذ في LMD على تطبيق مبدأ المنافسة في التكوين	1,83	0.83	45,83	4

	(في طرق تدريس المناهج)				
6	تحاول إعطاء التكوين الجامعي الصيغة الاقتصادية (أي إخراج المعارف من جانبها المعرفي البحت إلى الجانب التنموي الاقتصادي الاجتماعي	2,37	1.19	59,17	10
7	الحجم الساعي المقلص لشهادة الليسانس يفرض عليك التمكن من كفاءات تدريسية جد فعالة(إبداعية)	2	1.02	50	8
8	تقدم مادتك التكوينية وفق مبدأ المرونة (أي تخبر طلابك عن كل ما هو مستجد فيها)	1,83	0.83	45,83	4
9	تقوم على تطبيق المقاربات الابتكارية في التكوين (وهو أساس البرامج التكوينية في LMD)	2,23	0.97	55,83	9
10	المسارات الدراسية مقسمة إلى مهني وأكاديمي تختلف الطرائق التكوينية لك وفق ذلك	1,87	0.90	46,67	7
11	خلال العملية التكوينية تساعد طلابك على إدراك الترابط بين عناصر الدرس	1,43	0.63	35,83	1
12	تسعى لجعل المادة التكوينية تساهم في تنمية قدرات الطلاب على حل المشكلات التي تواجههم في اختصاصهم	1,50	0.73	37,50	2
المجال كاملا		1,97	0.89	49,17	

ما يلاحظ من خلال الجدول أعلاه فإن تقديرات استجابت الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية في ظل نظام LMD في محور التنفيذ والالمام بالطرائق التعليمية والتدريسية حيث أن العبارات التالية: (11، 12، 2) والتي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,43، 1,50، 1,53) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة أقل من الوسط الفرضي 1,75 الذي يشير إلى درجة لم تتحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى درجة عالية من الاحتياج التدريبي.

أما فيما يخص العبارات (5، 8، 1، 10، 7، 9، 3، 6) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,83، 1,83، 1,83، 1,87، 2، 2,23، 2,37، 2,37) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (1,75–2,49) الذي يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج كبير للتدريب.

أما العبارة رقم (4) التي قدر وسطها المرجح (2,80) هي عبارات جاء وسطها المرجح ما

بين (2,50–3,24) الذي يشير إلى درجة متوسطة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج متوسط للتدريب.

3.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الثالث

الجدول رقم (7) يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال مهارات التقويم

رقم العبارة	الكفاية التدريسية (غيابها يمثل الحاجة التدريبية)	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الاحتياج
1	يساعد نظام التقويم الذي تتبعه على تنمية مهارة التحليل الذكي عند الطالب	1,63	0.76	40,83	1
2	تتبع أنظمة تقويمية في نظام LMD تقيس مستوى الحفظ والفهم لطلابك (المستويات الدنيا لتصنيف بلوم)	2	0,83	50	7
3	التقويمات المعتمدة وفق نظام LMD تستهدف قياس قدرات الطالب على تركيب والتطبيق (المستويات العليا لتصنيف بلوم هو أحد أهم أهداف LMD)	2	0.83	50	7
4	يستهدف التقويم الذي تعتمده لتشجيع العمل الفردي للطالب وتنميته خاصة في الأعمال التطبيقية	1,70	0.84	42,50	2
5	أنظمة التقويم التي تعتمدها كأستاذ في نظام LMD مسايرة وموافقة للتغيير المستمر	2,20	1.16	55	10
6	التقويم الذي يخضع له الطالب يقيس إمكانية تكيفه فيما بعد مع عالم الشغل	2,43	1.04	60,83	13
7	إذا كلفت بمقياسين خلال سداسيين فإن طريقتك التقويمية تختلف حسب خصوصية كل مقياس	2,07	1.08	51,67	9
8	تقييم تقارير التربصات أو المشاريع يستهدف الجانب المهني أكثر منه أكاديمي للطالب	2,40	1.06	60	12
9	تعمل على أن تكون الامتحانات السداسية للدورة العادية وامتحانات الدورة الاستدراكية بنفس معامل الصعوبة	2,20	0.87	55	10
10	تتبع استراتيجيات تقويمية شاملة لكل المحتوى المدرسي في الوحدة التعليمية	1,73	0.91	43,33	3
11	تعمل على تقويم إمكانية تطبيق المعلومات النظرية في الجانب المهني للطلبة عن طريق التغذية الراجعة باستمرار	1,83	0.71	45,83	5

12	تقوم بتقويم استيعاب طلابك للمحور عند الانتهاء منه قبل مباشرة المحور الموالي	1,80	0.92	45	4
13	تحاول تفسير درجات طلابك بعد كل تقويم	1,90	0.89	47,50	6
	المجال كاملا	1,99	0.92	49,81	

يشير الجدول أعلاه أن تقديرات استجابت الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية في ظل نظام LMD في محور مهارات التقويم، حيث أن العبارات التالية: (1، 4، 10) والتي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,63، 1,70، 1,73) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة أقل من الوسط الفرضي 1,75 الذي يشير إلى درجة لم تتحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى درجة عالية من الاحتياج التدريبي.

أما فيما يخص العبارات (12، 11، 13، 2، 3، 7، 5، 9، 8، 6) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,80، 1,83، 1,90، 2، 2، 2,07، 2,20، 2,20، 2,40، 2,43) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (1,75–2,49) الذي يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج كبير للتدريب.

4.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الرابع:

الجدول رقم (8) يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال الإدارة الصفية ضمن نظام LMD

رقم العبارة	الكفاية التدريسية (غيابها يمثل الحاجة التدريبية)	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الاحتياج
1	تعمل المرافقة البيداغوجية Tutorat على دعم العلاقة بين الأساتذة والطلبة بالشكل المطلوب	2,03	0.9	50,83	12
2	تظهر استعداد للتقويم الإرشاد والتوجيه لطلابك، خاصة وأن نظام LMD يتطلب الإعلام والتوجيه بشكل دوري	1,67	0.84	41,67	8
3	تقدم نقدا إيجابيا (تقدير إيجابي لإجابات الطلبة)	1,40	0.67	35	2
4	يغير وسائط الاتصال ليعرض على الطلبة الحاجة لتبديل المستقبلات الحسية اللازمة للتعلم	2,20	1.03	55	13
5	تقدم أمثلة توضيحية واقعية ترتبط بالحياة العملية للطلبة لزيادة تحفيزهم أكثر	1,63	0.93	40,83	6
6	تستخدم لغة مناسبة لمستوى طلابك	1,30	0.65	32,50	1

7	تنقل المعلومات بسرعة تتناسب مع سرعة طلابك في الاستقبال والفهم	1,67	0.84	41,67	8
8	تركز على نقاط قوة طلبتك وتشجعهم عليها وتحاول تهيئة البيئة الصفية المبدعة لهم	1,83	1.05	45,83	11
9	ترحب بالتساؤلات الكثيرة والغريبة التي يوجهها الطلبة المبدعون رغم قصر الوقت	1,73	0.91	43,33	10
10	تنجح في استخدام الطريقة المناسبة الطلبة بالتغذية الراجعة أثناء الدروس	1,60	0.86	40	5
11	تمتلك التزاما عاليا نحو تطوير وتنفيذ السياسة الشمولية في الانضباط داخل الصف	1,57	0.77	39,17	4
12	تستخدم استراتيجيات المساءلة الفردية أثناء تنفيذ الطلبة الأنشطة التعليم التعاوني	1,63	0.67	40,83	6
13	تحاول رفع معنويات طلابك وزيادة اهتمامهم وتقديراتهم لتخصصهم كلما اقتض الأمر ذلك	1,43	0.68	35,83	3
المجال كاملا		1,67	0.83	41,73	

يشير الجدول أعلاه أن تقديرات استجابت الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية في ظل نظام LMD في محور الإدارة الصفية ضمن نظام LMD، حيث أن العبارات التالية: (6، 3، 13، 11، 10، 5، 12، 2، 7، 9) والتي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,30، 1,40، 1,43، 1,57، 1,60، 1,63، 1,63، 1,67، 1,67، 1,73) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة أقل من الوسط الفرضي 1,75 الذي يشير إلى درجة لم تتحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى درجة عالية من الاحتياج التدريبي.

أما فيما يخص العبارات (8، 1، 4) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,83، 2,03، 2,20) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (1,75–2,49) الذي يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج كبير للتدريب.

5.2.1 عرض نتائج التساؤل الجزئي الخامس

الجدول رقم (9) يوضح استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في مجال البحث العلمي والأنشطة التعليمية

رقم العبارة	الكفاية التدريسية (غيابها يمثل الحاجة التدريبية)	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الاحتياج
1	تشجع طلابك للإقبال على المواضيع والمشكلات التنموية في مواضيع التربصات	1,47	0.82	36,67	1
2	وجود البرامج البحثية واضحة المجلات في LMD	2,43	0.97	60,83	9
3	يتم توجيه الاهتمام الكافي للبحث العلمي لأنه هو أساس تحديد المسار التكويني للطالب	1,93	0.78	48,33	6
4	تعمل على تكوين طلابك لإنجاز بحوث(تربصات) ذات علاقة بالمحيط السوسيو–مهني لهم	1,87	0.9	46,67	4
5	تبحث فيما هو مستجد في المجال المهني لتخصص طلابه ويتضح ذلك من العملية التكوينية	2,13	0.97	53,33	8
6	تمارس نشاطاتك البحثية ضمن مخبر بحث خاصة وأنه يشكل مستقبلا النواة المركزية لكل تكوين فيما بعد التدرج في نظام LMD	2,60	1.19	65	10
7	تعلم طلابك عن مشاريع الماستر أو التي يبحث فيها (يعدها) لرفع مستوى الطموح لديهم	1,90	1.03	47,50	5
8	إن نظام LMD يدعم كل سياسة لتسعي إلى توسيع قدرات امتلاك التكنولوجيا في إطار شراكة ديناميكية بين الجامعات ومخابر البحث، تعمل على اتصال هذا في إطار التكوين البحث لطلابك	2,67	1.03	66,67	11
9	تعتبر السنة الثالثة (ليسانسLMD مرحلة التخصص في المسلك الدراسي والتمكن من أساسيات البحث العلمي تأخذ ذلك في الحسبان ويسعى لتحقيقه	2,07	0.91	51,67	7
10	انضمام الأستاذ إلى فريق التكوين في نظام LMD يعيق نشاطه البحثي	3	1.02	75	12
11	تسعى في تكوينك لطلابك في مجال البحث العلمي لأن يكون مرتبطا بمنهاج التكوين ومضامين البرنامج	1,73	0.83	43,33	3
12	كأستاذ في نظام LMD تشجع طلابك للحصول على المادة التكوينية وفق نشاطات بحثية تستهدف التكوين الذاتي	1,50	0.73	37,50	2

المجال كاملا	2,11	0.93	52,71	

ما يلاحظ من خلال الجدول أعلاه فإن تقديرات استجابت الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية في ظل نظام LMD في محور البحث العلمي والأنشطة التعليمية فقد اشتملت استجابات الأساتذة حول الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعي في ضوء نظام LMD حيث أن العبارات التالية: (1، 12، 11) والتي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,47، 1,50، 1,73) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة أقل من الوسط الفرضي 1,75 الذي يشير إلى درجة لم تتحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى درجة عالية من الاحتياج التدريبي.

أما فيما يخص العبارات رقم (4، 7، 3، 9، 5، 2) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(1,87، 1,90، 1,93، 2,07، 2,13، 2,43) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (1,75–2,49) الذي يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج كبير للتدريب.

أما العبارات المتبقية (6، 8، 10) التي تمثل الأوساط المرجحة لكل عبارة بالترتيب كما يلي:(2,60، 2,67، 3) هي عبارات جاءت أوساطها المرجحة ما بين (2,50–3,24) الذي يشير إلى درجة متوسطة من التحقق ما يدل على أن الأساتذة يحتاجون إلى احتياج متوسط للتدريب.

- **تحليل النتائج حسب استجابات الأساتذة والتعليق عليها:**

ما يلاحظ من خلال الجدول فإن تقديرات استجابت الأساتذة أن الاحتياجات التدريبية لهم في ظل نظام، قد اشتملت على المحاور الخمسة: التخطيط واستخدام الوسائل التعليمية–التنفيذ (الالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية) –مهارات التقويم–الإدارة الصفية–البحث العلمي والأنشطة التعليمية وهي كالتالي:

الجدول رقم (10) يوضح عدد الحاجات في كل مجال

المجال	عدد الحاجات التدريبية
البحث العلمي والأنشطة التعليمية	12 حاجة
التخطيط واستخدام الوسائل التعليمية	13 حاجة
مهارات التقويم	13 حاجة
التنفيذ والالمام بالمادة التعليمية والطرائق التدريسية	12 حاجة

الإدارة الصفية ضمن نظام LMD	13 حاجة
العدد الكلي للاحتياجات التدريبية	63 حاجة

ويمكن توضيح هذه الحاجات التدريبية من خلال الحاجات التدريبية التي استنتجناها من الوسط المرجح حسب مضمون كل حاجة والتي تمثل في الاستبيان مهارة تدريسية أو كفاية تدريسية معينة ومدى تحققها عند الأستاذ وهنا تتحدد إن كانت حاجة تدريبية أم لا والجدول أعلاه يوضح هذه الحاجات بالتفصيل ومرتبة في كل مجال حسب الوسط المرجح ووزنها المئوي.

2. مناقشة وتفسير النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة

1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤلات الجزئية:

1.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الأولى:

جاء نص السؤال الجزئي الأول كما يلي:"ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال التخطيط والالمام بالمادة التعليمية حسب آراء الأساتذة؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال التخطيط والالمام بالمادة التعليمية جاءت بدرجة كبيرة حيث بلغ الوسط الفرضي 2.02 والوزن المئوي 50,51%، ما يدل على أن الأساتذة بحاجة للتدريب.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة لويزة طشوعة (2008) في النتائج حيث اسفرت النتائج على أن هناك اختلافات في درجة الاحتياجات التدريبية حسب استجابات الأساتذة، واتفقت ايضا مع دراسة زرقان ليلى(2012) التي اسفرت نتائجها على أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (الأساتذة الجامعيين). ونجد أن نتائج الدراسة الحالية لم تختلف مع نتائج دراسة معارشة دليلة (2018) ودراسة محمد عمر سرحان2010 واتفقت على أن جميع الاحتياجات التدريبية الواردة في مجال التخطيط والالمام بالمادة التعليمية وفق نظام LMD حيث عبر أفراد العينة على حاجتهم للتكوين على انتقاء دروس ذات طابع عصري (متلائمة مع متطلبات التغير المستمر) لتقديم مادة علمية مراعين التوازن الكم مع الكيف، وكذا تقديم مادة علمية وتوجيه الطلبة اليها وفق متطلبات سوق العمل ، كما عبر أفراد العينة على رغبتهم الكبيرة في التدريب على كيفية صياغة الوحدات التعليمية التي يدرسونها لطلاب LMD

من خلال تحليل متطلبات المهنة التي سيشغلونها مستقبلا وتكون الدروس تعكس فعلا تخصص الطلاب.

2.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الثاني:

جاء نص السؤال الجزئي الثاني كما يلي: "ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال التنفيذ والالمام بالطرائق التدريسية حسب آراء الأساتذة؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في محور أو مجال التنفيذ والالمام بالطرائق التدريسية الاحتياج الكبير جدا للتدريب حيث بلغ الوسط الفرضي 1,97 بوزن مئوي 49,17%.

إذ عبر أفراد العينة عن حاجتهم التدريبية كأساتذة (LMD) في تنويع استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة (أسلوب حل المشكلات، التعليم التعاوني...) في العملية التكوينية ضمن هذا النظام، كي يتمكنوا من الوحدات التعليمية التي يدرسها طلبة LMD. كما عبر أفراد العينة عن رغبتهم في التدريب على إعطاء التكوين الجامعي الصيغة الاقتصادية بإخراج المعارف من جانبها المعرفي البحت إلى الجانب التنموي الاقتصادي الاجتماعي مع تطبيق المقاربات الابتكارية في التكوين الذي يمليه هذا النظام المستجد.

3.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الثالث:

جاء نص التساؤل الجزئي الثالث كما يلي: "ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال مهارات التقويم حسب آراء الأساتذة؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال مهارات التقويم؛ حيث بلغ الوسط الفرضي 1,99 ووزنه المئوي 49,81% ليؤكد الأساتذة احتياج تدريبي كبير جدا في مجال مهارات التقويم منها أنظمة التقويم التي على الأستاذ اعتمادها والتي لها أن تكون مختلفة باختلاف طبيعة وخصوصية المقاييس المدرسة أو تقارير التربصات أو المشاريع المهنية أو الأكاديمية. وفي هذا السياق اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة معارشة دليلة (2018) في النتائج من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي بحيث أن هناك احتياجات كبيرة للتدريب حسب

استجابات الأساتذة في هذا المجال، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة لويزة طشوعة (2008) في النتائج حيث اسفرت النتائج على أن هناك اختلافات في درجة الاحتياجات التدريبية حسب استجابات الأساتذة في مجال التقويم، واتفقت ايضا مع دراسة زرقان ليلى(2012) التي اسفرت نتائجها على أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (الأساتذة الجامعيين) في طرق وأساليب التقويم.

4.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الرابع:

جاء نص السؤال الجزئي الرابع كما يلي:" ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في الإدارة الصفية حسب آراء الأساتذة؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال الإدارة الصفية ومقارنة الجامعي احتياج تدريبي كبير جدا في جانب أو مجال الإدارة الصفية ضمن نظام LMD بوسط فرضي قدر ب 1,67 ووزن مئوي 41,73 %. إذ عبر أفراد العينة حاجتهم التدريبية على كيفية المرافقة البيداغوجية Tutorat قصد دعم العلاقة بين الأساتذة والطلبة وكذا العمل على تغيير وسائط الاتصال التي تعرض على الطلبة بهدف تبديل المستقبلات الحسية اللازمة للتعلم. وكيفية استخدام استراتيجيات المساءلة الفردية أثناء تنفيذ الطلبة الأنشطة التعليم التعاوني، وطرق رفع معنويات طلابك وزيادة اهتمامهم وتقديراتهم لتخصصهم كلما اقتض الأمر ذلك.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة معارشة دليلة (2018) في هذا المجال (مجال الإدارة الصفية) حيث جاءت نتائج دراسة معارشة دليلة أنه ليس هناك احتياج للتدريب في هذا المجال بينما نتائج الدراسة الراهنة تشير إلى أن هناك احتياج كبير للتدريب.

5.1.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الخامس

جاء نص السؤال الجزئي الخامس كما يلي:"ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال البحث العلمي والأنشطة التعليمية حسب آراء الأساتذة؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) في مجال البحث العلمي والأنشطة التعليمية كانت كبير جدا في جانب أو مجال البحث العلمي، بوسط فرضي 1,95 ووزن مئوي 48,79 %. إذ عبر أفراد

العينة على احتياج تدريبي لخلق برامج بحثية واضحة المجلات في LMD، والعمل على تكوين الطلبة لإنجاز بحوث(تربصات) ذات علاقة بالمحيط السوسيو–مهني لهم وتشجيعهم للإقبال على المواضيع والمشكلات التنموية في مواضيع التربصات. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة معارشة دليلة (2018) في درجة الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي على مستوى مجال البحث العلمي والأنشطة التعليمية، كما اتفقت أيضا مع دراسة زرقان ليلى (2012) التي اسفرت نتائجها على أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (الأساتذة الجامعيين). كما اتفقت مع نتائج دراسة محمد مسفر بن عبد الله (2011) التي عبرت على أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال البحث العلمي في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.

2.2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل العام.

جاء نص التساؤل العام كما يلي:" ماهي الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس–ماستر–دكتوراه) في المجالات: التخطيط–التنفيذ (الالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية) –مهارات التقويم–الإدارة الصفية–البحث العلمي والأنشطة التعليمية؟

أسفرت نتائج التساؤل العام للدراسة الحالية المتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام LMD (ليسانس– ماستر– دكتوراه) على أن هناك احتياج كبير للتدريب في جميع المجالات التي أين جاءت نتائج الوسط الفرضي للمجالات كافة ب 1,95 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75– 2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي احتياج كبير للتدريب، وبوزن مئوي 48,79 %، ما دل عل أن هناك احتياج كبير للأستاذ الجامعي حسب استجابات الأساتذة في المحاور التالية وهي: التخطيط– التنفيذ (الالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية)– مهارات التقويم– الإدارة الصفية– البحث العلمي والأنشطة التعليمية، أين اتفقت مع دراسة معارشة دليلة في أن هناك احتياج كبير للتدريب في جل المجالات إلا أنها اختلفت معها في مجال الإدارة الصفية على أنه لا يوجد احتياج للتدريب واتفقت مع دراسة كل من لويزة طشوعة (2008) وزرقان ليلى (2012)، ولعل أهمية تكوين أعضاء هيئة التدريس في ما توصلت إليه دراسة نمور (2011) أداء الفرد يرتكز على توفير كفاءات معينة، وهذه الكفاءات تمكننا من التمييز بين الأفراد هي خاصة بكل فرد وتتغير من فرد لآخر ومن وظيفة لأخرى، فوظيفة ومهام هيئة التدريس تستلزم كفاءات خاصة جدا،

تتضمن معرفة تامة ومتخصصة، ولها القدرة على الاتصال وإيصال المعلومات للطلبة. كما أكدت نتائج دراسة محمد مسفر بن عبد الله (2011) أين عبر أفراد العينة على احتياجاتهم التدريبية بدرجة عالية على مستوى كل من مجال التدريس ومجال البحث العلمي ومجال الإدارة ومجال خدمة المجتمع في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى.

3. الاستنتاج العام

لقد أجريت الدراسة الحالية للكشف عن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء نظام LMD (ليسانس_ ماستر_ دكتوراه) حسب آراء الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة في كل من الأقسام التالية: (قسم علم النفس– قسم علم الاجتماع– قسم التاريخ– قسم علوم الاعلام والاتصال) وقد أسفرت نتائج الدراسة على أن هناك احتياج كبير للتدريب حسب استجابات أفراد العينة التي يحتاج فيها إلى تدريب واشتملت (63) حاجة مصنفة في المحاور أو المجالات الخمسة (التخطيط واستخدام الوسائل التعليمية – التنفيذ والالمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية – مهارات التقويم – الإدارة الصفية ضمن نظام LMD– البحث العلمي والأنشطة التعليمية)، ومن خلال تساؤلات الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- احتل المجال الأول المتعلق التخطيط واستخدام الوسائل لتعليمية المرتبة الرابعة بوسط مرجح قدر ب 2,2 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75–2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 50,51%.

- أما المرتبة الثانية فكانت للمجال الثاني المتعلق بالتنفيذ والالمام بالمادة التعليمية والطرائق التدريسية بوسط مرجح قدر ب 1,97 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75–2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 49,17%.

- ليحتل المجال الثالث المتعلق بمهارات التقويم المرتبة الثالثة، بوسط مرجح قدر ب 1,99 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75–2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 49,81%.

✓ أما المجال الرابع المتعلق بالإدارة الصفية ضمن نظام LMD فقد احتل المرتبة الأولى بوسط فرضي قدر ب 1,67 وهو أقل من 1,75 ليشير إلى درجة **لم يتحقق** أي يعبر على **درجة عالية من الاحتياج التدريبي**، وقد حقق وزن مئوي قارب 41,73%.

✓ المرتبة الخامسة للمجال الخامس المتعلق بالبحث العلمي والأنشطة التعليمية بوسط مرجح قدر ب 2,11 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75-2,49 يشير إلى درجة ضعيفة من التحقق أي **احتياج كبير للتدريب** ووزنه المئوي 52,71%.

ليبلغ الوسط الفرضي للمجالات كافة ب 1,95 أي تحقق بدرجة ضعيفة وهي محصورة في المجال 1.75-2,49 يشير إلى **درجة ضعيفة من التحقق أي احتياج كبير للتدريب**، وبوزن مئوي 48,79%.

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن الدراسة حققت أهدافها في الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في ظل نظام ل. م. د.

4. التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة توصلنا إلى عدة توصيات قد تساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين وهي كالتالي:

- اتخاذ نتائج الدراسة كمنطلق لبناء برنامج تدريبي قائم على احتياجات الأساتذة الجامعيين التدريبية في ضوء متطلبات نظام LMD في المجالات الخمسة المذكورة سابقا.
- برمجة دورات تكوينية دورية لأساتذة الجامعيين وبالأخص الجدد منهم وترقية معارفهم حول نظام LMD على مستوى كل معهد وكلية.
- اعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية المتبعة وإعادة بنائها لتصبح ملائة لحاجات الأساتذة في الواقع.
- رصد التغيرات الحاصلة في مجال تكوين الأساتذة للتوصل إلى كل جديد يخدم التعليم الجامعي على العموم والطالب بالأخص.

خاتمة:

تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي تعد من المرتكزات الأساسية التي تسهم في نجاح العملية التعليمية التعلمية ونجاح هذه العملية لا يكون إلا بتفعيل الدورات التدريبية في ظل ما هو قائم من تغيرات في الأنظمة التعليمية تماما كما هو حادث في نظام LMD الذي جاء كنظام جديد يستوجب تدريب في مجالات عديدة وهذا يرجع إلى الاختلاف الكبير بينه وبين النظام المعمول به سابقا وتغير احتياجات الأساتذة فيه، وضرورة معرفة الاحتياجات التدريبية من طرف أعضاء هيئة التدريس التي تؤهلهم لشغل مناصبهم وتأدية مهامهم التدريسية بإتباع الاحتياجات التي أوردناها في هذه الدراسة.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أحمد الخطيب، رداح الخطيب، (2006): الحقائب التدريبية، ط1، عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن.
2. بلواهري، فريد (2013): مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل م د مع متطلبات سوق العمل حسب رأي الأساتذة، (رسالة ماجستير)، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع جامعة سطيف2، دراسة ميدانية بجامعة المسيلة.
3. بن علي، عائشة وفلاحي، زهرة (2013): أثر غياب الطلبة على التحصيل العلمي في الجامعة بقسم علوم تجارية، مجلة للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 10.
4. بوعيسى، عفاف (2018): نظام ل م د بين المشروع الرسمي وواقعه في الجامعة الجزائرية، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
5. جغري بلال(2008): فعالية التكوين في تطوير الكفاءات دراسة حالة مركب المحركات والجرارات – قسنطينة–، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
6. حسن شحاتة، زينب النجار(2003): معجم المصطلحات النفسية والتربوية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
7. حفحوف، فتيحة (2008): معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، (رسالة ماجستير)، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، دراسة ميدانية بجامعات سطيف، قسنطينة، المسيلة.
8. حمدي شاكر محمود(2006): مهارات التدريب، ط1، دار الأندلس للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
9. خرموش منى(2016): تصميم برامج تدريبي مقترح خاص بتنمية مهارة إدارة الوقت لدى مديري التعليم الجامعي في ظل نظرية النظم، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف2، الجزائر.
10. درة، عبد الباري والصباغ، زهير (2008): إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع
11. درويش، عبد الكريم وليلى تكلا (1980): أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
12. دلال سلامي، إيمان عزي (2013): تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والأفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية–جامعة الوادي، العدد الثالث ديسمبر 2013.
13. رجب عبد الله رجب السراج(2010): واقع تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.
14. رشدي احمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري(2004): التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

15. رشدي احمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري(2004): التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
16. ريان عبد المنعم عمر الأمين(2014): الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إدارة المراكز الإرشادي بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير في الارشاد الزراعي، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
17. زرقان، ليلى(2012): اقتراح برنامج لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، (اطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف 1-2 نموذجا.
18. سرحان، محمد (2010): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم.
19. سعادو، أسماء (2010): التصورات الاجتماعية للطلبة الجامعيين لصعوبات تطبيق نظام ل م د في الجامعة الجزائرية، (رسالة ماجستير). كلية العلوم الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي –أم البواقي–
20. سناني عبد الناصر (2008): الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته، (رسالة دكتوره)، دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار–عنابة–
21. سهيلة محسن كاظم الفيتلاوي (2003): الكفايات التدريسية (المفهوم، التدريب، الأداء)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
22. سوالمي، أسماء (2015): برامج التكوين في علم المكتبات نظام ل م د في ظل التطورات التكنولوجية (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة.
23. الصيرفي محمد عبد الفتاح (2009): الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.
24. طشوعة، لويزة (2008): تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين، (رسالة ماجستير)، كلية الأدب والعلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرط فونيا، جامعة فرحات عباس، سطيف.
25. عبد الرحمن أحمد هيجان(2011): الدورة التدريبية: تنمية مهارة المدربين (الاحتياجات التدريبية)، كلية التدريب، قسم البرامج التدريبية، الرياض.
26. عبد عطا الله حمايل(2012): القيادات التربوية ومتطلبات تأهيلها لمواجهة مستجدات العصر، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.
27. عتيق بن علي عطية الزهراني (2018): تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام من وجهة نظرهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، مناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا.

28. عربي، بومدين (2016): دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية: الفرص والقيود، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية العدد 7.
29. عزي، الأخضر؛ إبراهيمي، نادية (2016): دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة (دراسة لواقع الجامعة الجزائرية)، المؤتمر العربي السادس لضمان جودة التعليم العالي ص ص 412-413.
30. عقيلي، عمر(2009): إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط2، عمان: دار وائل للنشر.
31. العلمي، فريدة؛ روابحي، رزيقة (2017 سبتمبر) دور الجامعة: بين جدلية إنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 7، المجلد الأول.
32. غيتي، نسرين (2012). مجلة العلوم الإنسانية، دور نظام ل م د في إعداد الموارد البشرية وأهميته، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 02.
33. قادري، حليمة؛ بن نابي، نصيرة (2017 جوان). إشكالية جودة التكوين في نظام ل م د من خلال تطبيق المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 23.
34. كاهي، مبروك (2016). إصلاح التعليم العالي في الدول المغاربية وفق متطلبات سوق العمل، كلية العلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة دفاتر سياسة وقانون، ال عدد15.
35. ماهر، أحمد (1996): إدارة الموارد البشرية، ط3، مركز التنمية الإداري، الإسكندرية، مصر.
36. محمد الفاتح محمود بشير المغربى(2016): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
37. محمد مسفر بن عبد الله (2011): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
38. محمد موسى الشريف(2000): التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، ط1، دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع، جدَة، المملكة العربية السعودية.
39. معارشة دليلة (2018): تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام ل م د، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،
40. معارشة دليلة (2018): تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء نظام ل م د، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف2.
41. موفق، أسماء (2016): جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، (رسالة ماجستير)، كلية الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، دراسة ميدانية بجامعة باتنة 1.
42. نمور نوال (2011): كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.

43. هارون، أسماء (2009): دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
44. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجريدة الرسمية، (2008).
45. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(2007): إصلاح التعليم العالي، الجزائر.
46. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجريدة الرسمية، وفق المادة 07 (القانون 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008).
47. Hanifi Aissa, Assessment in the LMD System: Challenges and Expectations. International Journal of Secondary Education Vol. 6, No. 1, 2018, P 9.

الملاحق

ملحق (01): استبيان الدراسة

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: توجيه وإرشاد .

تحية طيبة وبعد . . . .

أستاذي الكريم، أستاذتي الكريمة

في إطار التحضير لمذكرة التخرج المكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، تخصص: **التوجيه والإرشاد**، نريد القيام بدراسة بعنوان: " **تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في ضوء متطلبات نظام LMD من خلال وجهة نظر الأساتذة** " الجامعيين بجامعة محمد بوضياف المسيلة .

نرجو منكم إفادتنا بكل صدق وموضوعية، وذلك بوضع العلامة (X) أمام العبارة التي ترى أنها تعبر عن رأيكم، للاستفادة من آرائكم في الوصول إلى نتائج تساعد في تحقيق الهدف المرجو من هذه الدراسة، مع الشكر الجزيل لكم مسبقا . . . . شاكرين مسبقا تعاونكم معنا .

القسم:

علم النفس ☐

علوم الإعلام والاتصال ☐

علم الاجتماع ☐

التاريخ ☐

الرتبة:

أستاذ التعليم العالي ☐

أستاذ محاضر ☐

أستاذ مساعد ☐

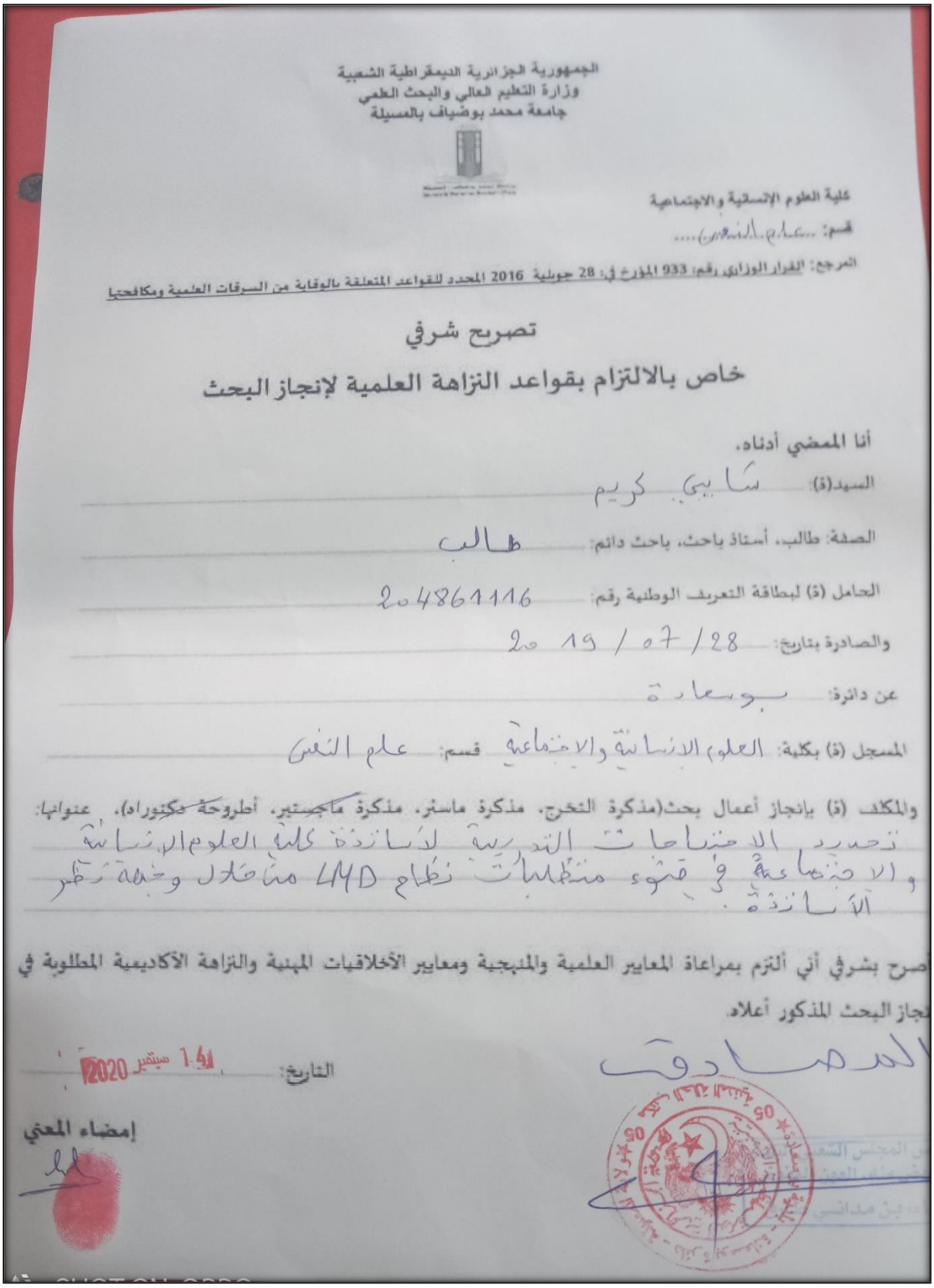
		البنود	متحققة بدرجة			لم تتحقق
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة	
التخطيط واستخدام الوسائل التعليمية	1	في نظامLMD تعمل على انتقاء الدروس ذات طابع عصري (متلائمة مع متطلبات التغير المستمر)				
	2	تقدم مادتك العلمية مراعيا في ذلك مسبقا توازن الكم مع الكيف				
	3	تخطيط الدروس يكون وفق متطلبات سوق العمل				
	4	تعمل على اختيار كل وحدة تعليمية وما يتوافق معها من وسائل إيضاح وفهم				
	5	التخطيط لمحتويات الوحدات الدراسية متناسب مع الحجم الساعي المخصص لتقديمها				
	6	قبل الشروع في تقديم المحاضرات توضيح الأهداف منها				
	7	تعلم طلابك في بداية السداسي عن المراجع والمصادر الكافية لإثراء معلوماتهم حول محتوى الوحدة التعليمية				
	8	تعمل على توضيح مجال تطبيق كل المعلومات التي تقدمها لطلابك التي تقدمها لطلابك في الميدان العملي لهم				
	9	تشترك مع طلابك في التخطيط لطريقة التدريس المتناسبة مع محتويات الوحدة التعليمية				
	10	الوحدات التعليمية التي يدرسها طالب LMDمصاغة من تحليل متطلبات المهنة التي سيشغلها مستقبلا				
	11	كل أستاذ ضمن نظام LMD يحرص على تقديم دروسا تعكس فعلا تخصص طلابه				
	12	تداوم كأستاذ في نظام LMDعلى استخدام الوسائل الحديثة لتعزيز فهم الطلاب في كل حصة				
	13	توضح لطلابك في حصص الأعمال التطبيقية أهمية النشاط الفردي وخطوات تنفيذ مهامه ضمنه				
التنفيذ (الإلمام بالمادة المعرفية والطرائق التدريسية)	1	تنوع كأستاذ(LMD) في استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة (أسلوب حل المشكلات، التعليم التعاوني...) في العملية التكوينية ضمن هذا النظام				
	2	أنت متمكن من الوحدات التعليمية التي يدرسها طلبة LMD				
	3	الطالب المتخرج من مرحلة الليسانس LMD لديه الكفاءة لشغل منصب عمل وفق تخصصه.				
	4	تطبيق مبدأ العرض والطلب في التكوين (وهو أحد أهم أبعادLMD: أي التكوين وفق ما يقتضيه عالم الشغل)				
	5	تعمل كأستاذ في LMDعلى تطبيق مبدأ المنافسة في التكوين (في طرق تدريس المناهج)				
	6	تحاول إعطاء التكوين الجامعي الصيغة الاقتصادية (أي إخراج المعارف من جانبها المعرفي البحت إلى الجانب التنموي الاقتصادي الاجتماعي				
	7	الحجم الساعي المقلص لشهادة الليسانس يفرض عليك التمكن من كفاءات تدريسية جد فعالة(إبداعية)				
	8	تقدم مادتك التكوينية وفق مبدأ المرونة (أي تخبر طلابك عن كل ما هو مستجد فيها)				
	9	تقوم على تطبيق المقاربات الابتكارية في التكوين (وهو أساس البرامج التكوينية في LMD)				
	10	المسارات الدراسية مقسمة إلى مهني وأكاديمي تختلف الطرائق التكوينية لك وفق ذلك				
	11	خلال العملية التكوينية تساعد طلابك على إدراك الترابط بين عناصر الدرس				
	12	تسعى لجعل المادة التكوينية تساهم في تنمية قدرات الطلاب على حل المشكلات التي تواجههم في اختصاصهم				

	1	يساعد نظام التقويم الذي تتبعه على تنمية مهارة التحليل الذكي عند الطالب				
	2	تتبع أنظمة تقويمية في نظام LMD تقيس مستوى الحفظ والفهم لطلابك (المستويات الدنيا لتصنيف بلوم)				

مهارات التقويم	3	التقويمات المعتمدة وفق نظام LMD تستهدف قياس قدرات الطالب على تركيب والتطبيق (المستويات العليا لتصنيف بلوم هو أحد أهم أهداف LMD)				
	4	يستهدف التقويم الذي تعتمده لتشجيع العمل الفردي للطالب وتنميته خاصة في الأعمال التطبيقية				
	5	أنظمة التقويم التي تعتمدها كأستاذ في نظام LMD مسايرة وموافقة للتغيير المستمر				
	6	التقويم الذي يخضع له الطالب يقيس إمكانية تكيفه فيما بعد مع عالم الشغل				
	7	إذا كلفت بمقياسين خلال سداسيين فإن طريقتك التقويمية تختلف حسب خصوصية كل مقياس				
	8	تقييم تقارير التربصات أو المشاريع يستهدف الجانب المهني أكثر منه أكاديمي للطالب				
	9	تعمل على أن تكون الامتحانات السداسية للدورة العادية وامتحانات الدورة الاستدراكية بنفس معامل الصعوبة				
	10	تتبع استراتيجيات تقويمية شاملة لكل المحتوى المدرسي في الوحدة التعليمية				
	11	تعمل على تقويم إمكانية تطبيق المعلومات النظرية في الجانب المهني للطلبة عن طريق التغذية الراجحة باستمرار				
	12	تقوم بتقويم استيعاب طلابك للمحور عند الانتهاء منه قبل مباشرة المحور الموالي				
	13	تحاول تفسير درجات طلابك بعد كل تقويم				
الإدارة الصفية ضمن نظام LMD	1	تعمل المرافقة البيداغوجية Tutorat على دعم العلاقة بين الأساتذة والطلبة بالشكل المطلوب				
	2	تظهر استعداد للتقويم الإرشاد والتوجيه لطلابك، خاصة وأن نظام LMD يتطلب الإعلام والتوجيه بشكل دوري				
	3	تقدم نقدا إيجابيا (تقدير إيجابي لإجابات الطلبة)				
	4	يغير وسائط الاتصال ليعرض على الطلبة الحاجة لتبديل المستقبلات الحسية اللازمة للتعلم				
	5	تقدم أمثلة توضيحية واقعية ترتبط بالحياة العملية للطلبة لزيادة تحفيزهم أكثر				
	6	تستخدم لغة مناسبة لمستوى طلابك				
	7	تنقل المعلومات بسرعة تتناسب مع سرعة طلابك في الاستقبال والفهم				
	8	تركز على نقاط قوة طلبتك وتشجعهم عليها وتحاول تهيئة البيئة الصفية المبدعة لهم				
	9	ترحب بالتساؤلات الكثيرة والغريبة التي يوجهها الطلبة المبدعون رغم قصر الوقت				
	10	تنجح في استخدام الطريقة المناسبة الطلبة بالتغذية الراجعة أثناء الدروس				
	11	تمتلك التزاما عاليا نحو تطوير وتنفيذ السياسة الشمولية في الانضباط داخل الصف				
	12	تستخدم استراتيجيات المساءلة الفردية أثناء تنفيذ الطلبة الأنشطة التعليم التعاوني				
	13	تحاول رفع معنويات طلابك وزيادة اهتمامهم وتقديراتهم لتخصصهم كلما اقتض الأمر ذلك				
العلمي	1	تشجع طلابك للإقبال على المواضيع والمشكلات التنموية في مواضيع التربصات				
	2	وجود البرامج البحثية واضحة المجلات في LMD				
	3	يتم توجيه الاهتمام الكافي للبحث العلمي لأنه هو أساس تحديد المسار التكويني للطالب				

	4	تعمل على تكوين طلابك لإنجاز بحوث(تربصات) ذات علاقة بالمحيط السوسيو–مهني لهم						
	5	تبحث فيما هو مستجد في المجال المهني لتخصص طلابه ويتضح ذلك من العملية التكوينية						
	6	تمارس نشاطاتك البحثية ضمن مخبر بحث خاصة وأنه يشكل مستقبلا النواة المركزية لكل تكوين فيما بعد التدرج في نظام LMD						
	7	تعلم طلابك عن مشاريع الماستر أو التي يبحث فيها (يعدها) لرفع مستوى الطموح لديهم						
	8	إن نظام LMD يدعم كل سياسة لتسعي إلى توسيع قدرات امتلاك التكنولوجيا في إطار شراكة ديناميكية بين الجامعات ومخابر البحث تعمل على اتصال هذا في إطار التكوين البحث لطلابك						
	9	تعتبر السنة الثالثة (ليسانس LMD مرحلة التخصص في المسلك الدراسي والتمكن من أساسيات البحث العلمي تأخذ ذلك في الحسبان ويسعى لتحقيقه						
	10	انضمام الأستاذ إلى فريق التكوين في نظام LMDيعيق نشاطه البحثي						
	11	تسعى في تكوينك لطلابك في مجال البحث العلمي لأن يكون مرتبطا بمنهاج التكوين ومضامين البرنامج						
	12	كأستاذ في نظام LMD تشجع طلابك للحصول على المادة التكوينية وفق نشاطات بحثية تستهدف التكوين الذاتي						

ملحق (02): وثيقة النزاهة العلمية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): شايبي كريم

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: طالب

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204861116

والصادرة بتاريخ: 2019/07/28

عن دائرة: بوسعادة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الانسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنوانها:
تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في ضوء متطلبات نظام LMD من وجهة نظر الأساتذة.

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 14 سبتمبر 2020

إمضاء المعني